Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024

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 2024. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024 . URL: https://www.bibb.de/datenreport/de/189191.php

1. Auflage 2024

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 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

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

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

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).
Ausgenommen von der Lizenzierung ist Abbildung D2.1-1. Für diese gilt die Lizenz CC BY-NC-SA 4.0.
Ebenfalls ausgenommen von der Lizenzierung ist das Schaubild C1.3-1. Das Copyright © liegt bei den VEREINTEN NATIONEN.

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

ISBN 978-3-96208-459-2 (Print)
ISBN 978-3-96208-458-5 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-1108-3

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

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Hinweise für Leserinnen und Leser

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

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

Vorwort

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt hat sich im Jahr 2023 nach den starken Einbrüchen infolge der Coronapandemie erfreulicherweise wieder leicht entspannt. Die Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Berufsausbildung nahm um 17.300 auf 552.900 (+3,2 %) zu. Auch das Angebot an Ausbildungsstellen stieg in vergleichbarem Umfang (+18.600 bzw. +3,4 Prozent) auf 562.600. Damit übertraf das Angebot zum zweiten Mal infolge die Nachfrage der Jugendlichen. Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis 30. September 2023 bundesweit insgesamt 489.200 Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Dies entspricht einem Anstieg um 14.000 Verträge (+3,0 %) im Vergleich zum vorangegangenen Ausbildungsjahr.

Die Zahl der abgeschlossenen Verträge lag allerdings weiterhin deutlich unter dem Wert von 2019, dem Jahr vor der Pandemie. Zudem ist sowohl die Zahl der unbesetzten Stellen als auch die Zahl der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber weiter angestiegen. Getrübt wird die positive Entwicklung außerdem durch die erneut gestiegene Zahl junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Mittlerweile sind 2,86 Mio. (Stand 2022) und damit fast jede/-r Fünfte (19,1 %) in dieser Altersgruppe davon betroffen. Die Situation stellt ein ernsthaftes Risiko für den Bildungs- und Wirtschaftsstandort Deutschland dar und ist nicht länger hinnehmbar. Es sind zielführende Maßnahmen erforderlich, um diesem Trend entgegenzuwirken. Die Fachkräfterekrutierung und -sicherung bleiben zentrale Aufgaben für die ganze Gesellschaft.

Mit Blick auf die zukünftige Fachkräftesicherung müssen wir weiterhin mehr junge Menschen für eine attraktive duale Berufsausbildung gewinnen und bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss bringen. Drei weitere Indikatoren aus dem Datenreport zeigen jedoch kritische Entwicklungen auf, die uns vor große Herausforderungen stellen: Erstens ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe – vor allem im kleinstbetrieblichen Bereich – weiter gesunken; die Ausbildungsbetriebsquote lag 2022 nur noch bei 18,9 %. Zweitens stieg die Vertragslösungsquote im Jahr 2022 deutlich um 2,8 Prozentpunkte an (2021: 26,7 %) und lag damit bei 29,5%. Drittens ging die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung in den letzten Jahren stetig zurück. Im Jahr 2022 haben 377.100 Auszubildende des dualen Systems einen Berufsabschluss erworben, im Jahr 2010 waren es noch 479.000.

Darüber hinaus stehen uns in naher Zukunft große Veränderungen und Transformationsprozesse bevor, die aus den Folgen des Klimawandels und der notwendigen Umstellungen unserer Lebens- und Wirtschaftsweise auf eine dekarbonisierte Warenproduktion und Energieversorgung resultieren. Der Themenschwerpunkt des diesjährigen Datenreports liegt deshalb auf der sozial-ökologischen Transformation. In diesem Kapitel werden zentrale Herausforderungen aber auch Chancen betrachtet, die sich hieraus für die berufliche Bildung ergeben. Denn mit Aus- und Weiterbildung können viele Menschen erreicht und befähigt werden, die Kompetenzen auszubilden, die bei der Bewältigung der Transformationen helfen. Dies umfasst praktische und handwerkliche Fähigkeiten ebenso wie den Einsatz zukunftsweisender Techniken. Auch die Vorsorge vor und Abwehr von bedrohlichen Umweltgefahren sowie gesellschaftliche Teilhabe,

Demokratiebildung und die Entwicklung und Stärkung weitreichender persönlicher wie gesamtgesellschaftlicher Resilienz gehören dazu.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht wird in diesem Jahr bereits zum sechzehnten Mal vom Bundesinstitut herausgegeben. Er enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Die Standardindikatoren und langen Zeitreihen werden durch vertiefende Analysen auf Basis eigener Primärerhebungen und sekundärstatistischer Analysen ergänzt. Zusätzliche Tabellen zur Druckfassung sind über das Internetportal **www.bibb.de/datenreport** abrufbar.

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 2023 33

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2024 54

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2023 54
A 2.2 Vorausschätzung für 2024 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 72

A 4.1 Was verbirgt sich hinter den Bildungssektoren? 72
A 4.2 Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren 76
A 4.3 Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen 92

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

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) 94
A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik 97
A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik 105
A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung 117
A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss 127
A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss 127
A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss 143
A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 149
A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 160
A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System 171
A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung 183

A 6 Schulische Berufsausbildung, Ausbildung im Öffentlichen Dienst und duales Studium 186

A 6.1 Schulische Berufsausbildung 186
A 6.1.1 Grundlagen 186

A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung ... 188
A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung ... 191
A 6.2 Ausbildung im Öffentlichen Dienst ... 198
A 6.3 Duales Studium ... 199

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung ... 200

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA ... 200
A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben ... 205
A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ... 208

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen ... 212

A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung ... 212
A 8.2 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik ... 213
A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) ... 217
A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels ... 218
A 8.5 Ausbildungs- und Studienaspirationen von Jugendlichen und elterliche Bildungserwartungen: Ergebnisse der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie ... 218

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung ... 226

A 9.1 Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung ... 226
A 9.1.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen ... 226
A 9.1.2 Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik ... 233
A 9.1.3 Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung ... 236
A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung ... 240
A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung ... 240
A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung ... 244
A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch ... 246
A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung ... 253
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung ... 256
A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich ... 259
A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren ... 260

A 10 Ausbildung und Beschäftigung ... 264

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener ... 264
A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben ... 264
A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung ... 266
A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich ... 268
A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen ... 270
A 10.3 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen ... 271
A 10.4 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) ... 272

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung ... 273

A 11.1 Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung ... 273
A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region ... 276
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund ... 279

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete ... 282

A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund ... 282
A 12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung ... 287

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung ... 293
Das Wichtigste in Kürze ... 293

B 1 Beteiligungsstrukturen ... 300
B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ... 300
B 1.2 Betriebliche Weiterbildung ... 301
B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote ... 301
B 1.2.2 Nutzung verschiedener Lernformen in Unternehmen in Deutschland und Europa ... 303
B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung ... 314
B 1.2.4 Welche Rolle spielen Betriebe für die Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Erwachsener mit und ohne berufliche Qualifikation? Ergebnisse auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) ... 315

B 2 Weiterbildungsanbieter ... 321
B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wb**monitor**-Umfrage 2023 ... 321
B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor ... 321
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Energiekrise und ökologische Transformation“ ... 329
B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung ... 336
B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen ... 336
B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund ... 340
B 2.3 Fernlernen ... 343

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung ... 345
B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen ... 345
B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme ... 350
B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ... 354
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium ... 354
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium ... 356
B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ... 358
B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung ... 360

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen ... 364
B 4.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung ... 364
B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO ... 367
B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen – ein vergleichender Rückblick ... 374
B 4.4 Fortbildung in der Pflege ... 378
B 4.5 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung ... 378

C Schwerpunktthema: Berufliche Bildung in der sozio-ökologischen Transformation ... 381

C 1 Einführung ... 381
C 1.1 Sozio-ökologische Transformation ... 381
C 1.1.1 Herausforderungen und Potenziale durch die sozio-ökologische Transformation ... 381
C 1.1.2 Technischer Aufgabenwandel – nicht nur in der digitalen Transformation ... 383
C 1.1.3 Künstliche Intelligenz – aktueller Treiber der Transformation? ... 386
C 1.1.4 Anstehende Transformationen und Fachkräfteengpässe ... 388
C 1.1.5 Klimaanpassung ... 391
C 1.2 Transformation erkennen und gestalten: Monitoring und Früherkennung von qualitativen Änderungen der Qualifikationsbedarfe ... 392
C 1.2.1 Indikatoren für ein systematisches Monitoring ... 392
C 1.2.2 Das Beispiel Wasserstoff ... 394
C 1.3 *Sustainable Development Goals* als Rahmenbedingung einer transformativen Berufsbildung ... 396

C 2 Erfolgreich (Um-)Bauen: Der Bereich Bauen als Beispiel für eine gelungene Transformation 399
C 2.1 Berufsvererbung in der Baubranche 399
C 2.2 Gestaltung von Transformation in der Ausbildung von Bauberufen 402
C 2.3 Wissen weitergeben: Fach-Community „Berufe der Bauwirtschaft – energetische Gebäudesanierung“ 404

C 3 Herausforderungen der Transformation meistern 407
C 3.1 Werben Ausbildungsbetriebe mit Fachkräftemangel mit der Attraktivität ökologischer Nachhaltigkeit? 407
C 3.2 Transformative Kompetenzen und Transformation durch betriebliche Aus- und Weiterbildung 412
C 3.3 Nachhaltigkeit in Ausbildungsbetrieben: Erste Einblicke in den aktuellen Forschungsstand und die Weiterbildungssituation 414

C 4 Einstieg, Umstieg und Aufstieg: Qualifikationen für die Transformation 419
C 4.1 Teilqualifikationen 419
C 4.2 (Quer-)Einstiege junger Erwachsener in Berufe der *Green Economy* – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) 422
C 4.3 INVITE: Transformation mit Digitalisierung gestalten 426

C 5 Allianz für Transformation: Der Beitrag der Berufsbildung 429

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

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich 434
D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung 434
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 444

D 2 Berufliche Bildung in der sozio-ökologischen Transformation im internationalen Vergleich 449
D 2.1 International vergleichende Berichterstattung über die UN-Nachhaltigkeitsagenda 449
D 2.2 Europäische Initiativen in der Berufsbildung zur sozio-ökologischen Transformation 453
D 2.3 Zusammenfassung und Ausblick 458

D 3 Mobilität in der Berufsbildung 459
D 3.1 Erasmus+ 460
D 3.2 BMBF-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit 464

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse 465

Abkürzungsverzeichnis 483

Verzeichnis der Schaubilder 489

Verzeichnis der Tabellen 492

Verzeichnis der Tabellen im Internet 499

Literaturverzeichnis 501

Schlagwortverzeichnis 527

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der Auszubildenden jedoch deutlich zurückgegangen. 2022 absolvierten 1,22 Mio. Auszubildende eine Ausbildung in einem der 327 nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberufe (2021: 1,26 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. Jetzt erholt er sich langsam. Gegenüber 2019 ist aber nach wie vor eine „Gesamtschrumpfung“ des Marktes zu beobachten.

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 2023

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

  Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis 30. September 2023 bundesweit insgesamt 489.200[1] Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Anstieg um 14.000 Verträge (+3,0 %) im Vergleich zum Vorjahr. Seit dem starken Einbruch im Jahr 2020 ist die Zahl der Neuabschlüsse um mehr als 20.000 (+21.700 bzw. +4,6 %) gestiegen. Sie lag jedoch weiterhin deutlich (-35.900 Verträge bzw. -6,8 %) unter dem Wert von 2019, dem Jahr vor der Pandemie (**vgl. Kapitel A1.2**).

  Der Anstieg ist auf betriebliche Verträge zurückzuführen. Ihre Zahl stieg um 14.000 Verträge (+3,0 %) auf 474.800. Verglichen mit 2019 ist aber nach wie vor ein deutlicher Rückstand zu verzeichnen (-35.800 bzw. -7,0 %). Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge (2023: 14.300) entsprach dem Vorjahr (+0,0 %) und nahezu dem Wert von 2019 (-0,1 %).

- **Zuwächse auch beim Ausbildungsangebot**

  Bundesweit wurden 562.600 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) fiel um 18.600 Stellen (+3,4 %) höher aus als im Vorjahr (**vgl. Kapitel A1.1**). Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 548.300. Somit haben Betriebe und Unternehmen in Deutschland 18.600 (+3,5 %) Ausbildungsplätze mehr zur Verfügung gestellt als im Vorjahr. Auch das Angebot blieb jedoch noch deutlich hinter dem Wert von 2019 zurück (Angebot: -15.500 bzw. -2,7 %; betriebliches Angebot: -15.500 bzw. -2,8 %).

- **Anstieg der Nachfrage nach dualer Berufsausbildung**

  Nach Rückgängen in den Vorjahren stieg die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen) um 17.300 (+3,2 %) auf 552.900. Der Vergleich mit 2019 (598.800) zeigt jedoch weiterhin erhebliche Einbußen auf der Nachfrageseite (-45.900 bzw. -7,7 %). 2019 war die Nachfrage nach der erweiterten Definition erstmals unter 600.000 gefallen (**vgl. Kapitel A1.1**). Die im Vergleich zu früheren Jahren deutlich gesunkene Nachfrage stellt mit Blick auf die Sicherung der künftigen Fachkräftebasis eine erhebliche Herausforderung dar.

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

  Die Angebots-Nachfrage-Relation (hier erweiterte Definition) lag 2023 bei 101,8 und zum zweiten Mal in Folge über 100 (2022: 101,6; 2019: 96,6). Bezogen allein auf das betriebliche Angebot betrug sie 99,2 (2022: 98,9; 2019: 94,2). Die Einmündungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher (EQI) fiel mit 68,9 ebenfalls höher aus (2022: 68,0; 2019: 66,7). Somit hat sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung nachfragenden Jugendlichen weiter verbessert. Das war auch schon in den vorangegangenen Jahren der Fall, wobei dieses Ergebnis auch auf Rückgänge auf

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

Nachfrageseite zurückzuführen war. 2023 ist sowohl die Nachfrage nach Ausbildung als auch die Zahl der Ausbildungsinteressierten gestiegen (**vgl. Kapitel A1.1**).

Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Zum Stichtag 30. September 2023 waren insgesamt 63.700 Bewerber/-innen (26.400 unversorgte und 37.300 mit Alternative und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung) noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle (2022: 60.400; 2019: 73.700). Die Zahl der unbesetzten Berufsausbildungsstellen stieg um 4.600 (+6,6 %) auf 73.400. Zum zweiten Mal in Folge wies die Statistik der BA mehr unbesetzte Stellen als noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerber/-innen aus.

Nach wie vor ist es schwierig, Ausbildungsangebot und -nachfrage zusammenzuführen.
Die Schwierigkeiten haben sogar zugenommen, und zwar auf beiden Seiten des Marktes. Der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Gesamtangebot stieg 2023 auf 13,4 % (2022: 13,0 %; 2019: 9,4 %). Der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen an der Gesamtnachfrage fiel mit 11,5 % im Vorjahresvergleich ebenfalls etwas höher aus (2022: 11,3 %; 2019: 12,3 %). 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 2023 vorliegen, beinhaltet die folgende Darstellung neben Angaben für 2023 auch Angaben für 2022. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich (249.800) ist nach den vorläufigen Ergebnissen der integrierten Ausbildungsberichterstattung im zweiten Jahr in Folge gestiegen (+4,3 % zu 2022; -0,1 % zu 2019). Der Zuwachs beruht insbesondere 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 408.700 Betriebe im Jahr 2022 an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 8.000 (-1,9 %) gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote lag bei 18,9 % (2021: 19,1 %; 2019: 19,6 %). Verglichen mit den Vorjahren ist die Quote weiter gesunken. Vor allem bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigen kam es zu deutlichen Verlusten bei den ausbildenden Betrieben (**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 2022 wurden bundesweit insgesamt 155.300 Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote lag bei 29,5 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote deutlich um 2,8 Prozentpunkte an (2021: 26,7 %). Das entspricht einem neuen Höchststand (zum Vergleich 2019: 26,9 %). Zu diesem Ergebnis kommen Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Die Lösungsquote ist keine Abbruchquote, denn viele Auszubildende schließen nach einer Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (**vgl. Kapitel A5.6**).

Abschlussprüfungen

Die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung ging seit 2010 (479.000) stetig zurück. Im Jahr 2022 erwarben 377.100 Auszubildende des dualen Systems einen Berufsabschluss (2021: 378.600; 2019: 383.300). Das sind mehr als 100.000 weniger als 2010. Gleichzeitig nahm die Zahl der Absolventen/Absolventinnen ohne deutschen Pass deutlich zu (+16.200 bzw. +78,7 %). Ohne die ausländischen Auszubildenden wäre der Rückgang bei den Absolventenzahlen einer dualen Berufsausbildung noch stärker ausgefallen mit den entsprechenden negativen Konsequenzen für Betriebe auf der Suche nach ausgebildeten Fachkräften (**vgl. Kapitel A5.7**).

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 im Jahr 2022 bei 19,1 % (**vgl. Kapitel A11**). Die Quote ist weiter gestiegen (2021: 17,8 %). Hochgerechnet entspricht dies 2,86 Mio. jungen Erwachsenen (2021: 2,64 Mio.). 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 39,1 % (zum Vergleich: Deutsche ohne Migrationshintergrund: 11,6 %).

- **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 2024 erneut zu einem Anstieg des Ausbildungsangebots und der Nachfrage nach Ausbildungsstellen kommen. Auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge könnte leicht ansteigen. Für die Entwicklung ist entscheidend, wie gut die Zusammenführung von Angebot und Nachfrage gelingt (**vgl. Kapitel A2**).

- **Modernisierung der beruflichen Bildung**

  Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem lebt insbesondere von der Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Sie bilden die Grundlage für eine zukunftsfeste Berufsausbildung als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Seit 2014 wurden insgesamt 116 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 111 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe (**vgl. Kapitel A3.2**).

Überblick über die wichtigsten zugrunde liegenden Statistiken

Die oben genannten Kernaussagen zu den zentralen Entwicklungen basieren auf verschiedenen Statistiken und Erhebungen. 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 in der Regel 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 sogenannten„ Assistentenausbildungen“ (Berufsausbildungen nach Landesrecht) ▶ der Ausbildungen nach BBiG/ HwO an Berufsfachschulen	▶ insbesondere: rückläufige Beteiligung der Wirtschaft an der Ausbildung von Jugendlichen ▶ branchen-, berufs-,betriebsgrößen- und regionalspezifische Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquoten im Zeitverlauf

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

Statistik	**Integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)**	**BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September**	**Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum 30. September**	**Auszubildenden-Daten der Berufsbildungsstatistik** (Erhebung zum 31. Dezember)	**Statistik Berufliche Schulen**	**Beschäftigungsstatistik der BA** Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31. Dezember)
	▶ Entwicklungen im Übergangsbereich ▶ schwächere Jugendliche im Ausbildungsgeschehen ▶ Akademisierung		noch suchend mit Alternative zum 30. September, noch suchend ohne Alternative („unversorgt"), andere ehemalige Bewerber/-innen) ▶ betriebliche und außerbetriebliche Ausbildungsstellen, unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen	▶ berufsspezifische Segmentierungen ▶ berufsstrukturelle Entwicklungen ▶ u. a.		
Nutzung im Datenreport	Kapitel A4, Kapitel A6	Kapitel A1	Kapitel A1	Kapitel A5.1 bis A5.8	Kapitel A6	Kapitel A7.1
Informationen im Internet	**https://www.bibb.de/iabe**	**https://www.bibb.de/naa309**	**https://www.statistik.arbeitsagentur.de**	**https://www.bibb.de/dazubi**	**https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html**	**https://www.bibb.de/de/9673.php**

BIBB-Datenreport 2024

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 sogenannten fünften Quartal.

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

E

Begriffliche Unterscheidungen im Rahmen der Ausbildungsmarktbilanz

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

Die Begriffe **Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen** stammen aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA. Sie umfassen jene Stellen und Bewerber/-innen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten mit der Bitte um Vermittlungsunterstützung gemeldet sind, seien es die Agenturen für Arbeit (AA), die Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung (JC gE) oder die Jobcenter 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.

A 1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

A 1.1.1 Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation

Im Berichtsjahr 2023 sind sowohl die Ausbildungsplatznachfrage als auch das Ausbildungsplatzangebot deutlich angestiegen. Gegenüber 2022 ist das Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2023 um 18.600 Angebote bzw. um 3,4 % auf insgesamt 562.600 Angebote angestiegen.[2] Damit hat sich das Niveau des Ausbildungsplatzangebotes nach einem erheblichen Einbruch von -8,8% im Jahr 2020 weiter dem Niveau von vor Ausbruch der Coronapandemie angenähert. Im Jahr 2023 lag das Ausbildungsplatzangebot noch um 15.500 Angebote bzw. 2,7 % niedriger als 2019 → **Tabelle A1.1.1-1**. Ähnliches gilt auch für das betriebliche Ausbildungsplatzangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Plätze). Gegenüber 2022 stieg dieses um 18.600 Angebote bzw. 3,5 % auf 548.300 Angebote. Somit unterschritt das betriebliche Angebot von 2023 das Niveau von 2019 um 15.500 Angebote bzw. 2,8 %.[3]

Das betriebliche Ausbildungsangebot hat sich je nach Zuständigkeitsbereich unterschiedlich entwickelt. Gegenüber dem Vorjahr 2022 stieg das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen insbesondere im Bereich Industrie und Handel (+5,6 %), im Öffentlichen Dienst (+4,0 %) sowie in der Landwirtschaft (+3,6 %). Im Handwerk fiel der Anstieg mit 1,4 % etwas geringer aus. Die Freien Berufe verzeichneten hingegen ein Minus von 2,2 % an betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. Gegenüber 2019 sank das betriebliche Ausbildungsplatzangebot hingegen besonders im Bereich Industrie und Handel (-4,0 %) und im Handwerk (-2,5 %). Die Landwirtschaft und die Freien Berufe verzeichneten gegenüber 2019 im Jahr 2023 einen Anstieg von 3,5 % bzw. 2,1 %, während der Anstieg im Bereich Öffentlicher Dienst mit 0,6 % moderater ausfiel.

Die Ausbildungsplatznachfrage stieg im Jahr 2023 erstmals seit 2018 wieder an, und zwar deutlich um 17.300 bzw. 3,2 % auf insgesamt 552.900 Nachfragende. Damit lag das Niveau der Nachfrage jedoch weiterhin deutlich um 45.900 bzw. 7,7 % unter dem Niveau von 2019 → **Tabelle A1.1.1-1**.

Wie schon im BIBB-Datenreport 2023 berichtet, sind die Rückgänge bei Angebot und Nachfrage nicht allein auf die Coronapandemie und die Maßnahmen zu deren Eindämmung zurückzuführen. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die demografische Entwicklung. → **Tabelle A1.1.1-2** zeigt, dass die Zahl der Schulabsolventen/-absolventinnen und Abgänger/-innen aus allgemeinbildenden und (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen seit 2010 deutlich gesunken ist. Neben der demografischen Entwicklung spielt auch die wahrgenommene Attraktivität einer dualen Ausbildung im Vergleich zu möglichen Alternativen (beispielsweise schulische Ausbildung oder Studium) eine Rolle.

Nachfrage: Differenzierungen nach persönlichen Merkmalen

Frauen entscheiden sich seltener für eine Ausbildung im dualen System als Männer. Stattdessen wählen Frauen häufiger als Männer eine schulische Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO, insbesondere in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (**vgl. Kapitel A6**). Im Berichtsjahr 2023 lag der Anteil junger Frauen an der Nachfrage nach einem dualen Ausbildungsplatz bei 36,1 % und damit um 0,3 Prozentpunkte leicht unter dem Anteil im Vorjahr.[4] Dieser Anteil fiel früher deutlich höher aus. Im Jahr 2011 lag der Anteil der Frauen an der Nachfrage noch bei 41,2 %. Damit hat sich seit 2011 die

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 Für eine detaillierte Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren sowie zusätzlich auf Ebene der Bundesländer und der Arbeitsagenturbezirke siehe Oeynhausen u. a. 2023.

4 In → **Tabelle A1.1.1-1** weicht die Summe aus Nachfragerinnen und Nachfragern 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 2023 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 gegenüber 2022	
														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**	**562.626**	**+18.615**	**3,4%**
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	14.349	+6	0,0%
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	548.277	+18.609	3,5%
darunter:															
Industrie und Handel	345.249	339.420	325.521	322.164	321.120	320.130	324.216	336.108	327.735	288.207	286.383	297.954	314.661	+16.707	5,6%
Handwerk	151.278	147.024	145.065	146.829	149.088	149.592	153.237	157.353	154.134	145.608	149.367	148.245	150.357	+2.112	1,4%
Öffentlicher Dienst	12.459	12.195	12.426	12.522	13.359	13.899	14.412	14.703	15.243	15.219	14.520	14.736	15.327	+591	4,0%
Landwirtschaft	12.627	12.474	12.522	12.660	13.059	13.074	13.317	13.221	13.062	13.251	14.046	13.053	13.524	+471	3,6%
Freie Berufe	43.752	44.829	43.779	43.818	45.321	46.638	47.592	49.242	50.556	47.217	51.834	52.770	51.615	-1.155	-2,2%
Sonstige Bereiche, keine Angabe	4.038	3.486	3.270	3.261	3.027	2.955	3.621	3.561	3.081	3.042	3.576	2.907	2.793	-114	-3,9%
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**	**552.879**	**+17.334**	**3,2%**
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	352.734	+12.543	3,7%
weiblich	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.531	199.053	196.134	195.123	199.848	+4.725	2,4%
mit Hauptschulabschluss (Schätzung[5])	204.331	192.967	181.173	170.274	163.244	154.449	151.058	153.890	151.250	137.887	135.588	133.107	137.368	+4.261	3,2%
mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	267.901	262.153	255.778	254.897	253.031	251.079	247.316	246.695	240.497	222.142	220.755	224.587	231.243	+6.656	3,0%
mit Studienberechtigung (Schätzung)	145.205	149.198	153.134	156.400	163.965	169.204	171.401	174.039	172.307	156.061	156.511	148.629	153.541	+4.913	3,3%
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**	**101,8**	**+0,2**	**.**
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	99,2	+0,3	.

[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 (2023b), 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 2024

Tabelle A1.1.1-2: **Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen 2010 bis 2023 (2023 geschätzt)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (Schätzung)	2023 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**	**769.406**	**775.552**	**-89.764**	**-10,4%**
ohne Hauptschulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.833	45.072	47.490	52.262	53.068	+10	+0,0%
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	125.224	127.005	-52.748	-29,3%
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	331.806	330.968	-19.888	-5,7%
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	624	912	849	770	790	-12.665	-94,1%
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	259.344	263.721	-4.473	-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**	**330.888**	**332.296**	**-56.997**	**-14,6%**
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	66.952	71.796	+22.920	+46,9%
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	2.961	2.723	-28.300	-91,2%
(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	151.579	147.872	-39.593	-21,1%
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	53.246	53.879	+4.043	+8,1%
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	56.150	56.025	-16.068	-22,3%

Anm.: Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 bis 2022 zugrunde. Die Zahlen für 2023 wurden mithilfe der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2022) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2023). Dabei wurde angenommen, dass die relativen Veränderungsraten zwischen 2022 und 2023 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 separate 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, Fachserie 11 Reihe 1 (Allgemeinbildende Schulen) und Reihe 2 (Berufliche Schulen) für die Jahre 2010/2011 bis 2020/2021,
Statistische Berichte zur Schulstatistik zu den allgemeinbildenden Schulen und den berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens (mit Berufsbezeichnungen) ab 2021/2022; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A1.1.1-3: **Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2023 differenziert nach Bundesländern**

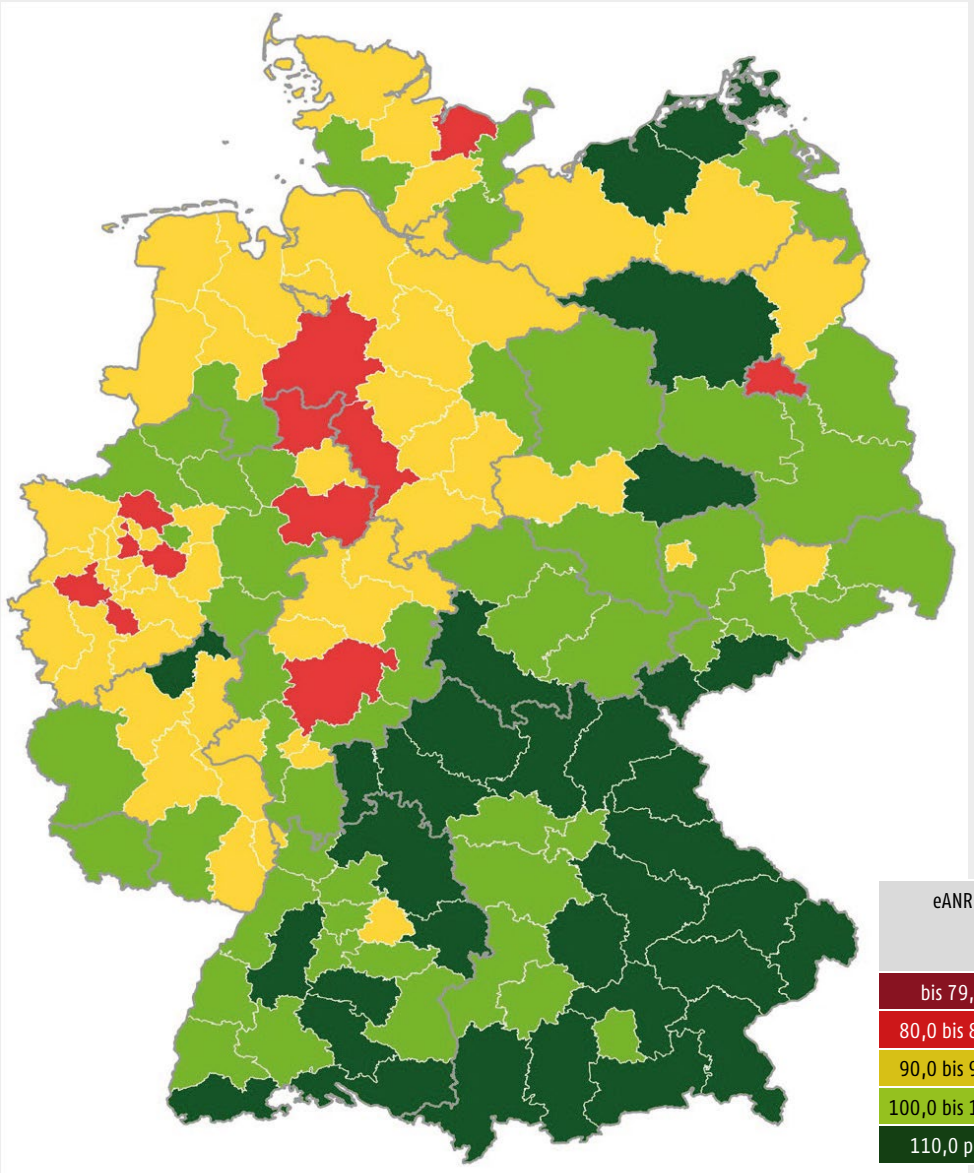
	BIBB-Erhebung zum 30. September 2023			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2022/2023									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	darunter				darunter		darunter				darunter			darunter			Ausbildungsplatznachfrage (NA)			Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)				
	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		Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten		mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative („Unversorgte“)	Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	%-Anteil derer, die in eine Berufsausbildung einmünden (EQI)	Ausbildungsplatzangebot	„betriebliches Angebot“	%-Anteil der unbesetzten Stellen	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfrageberechnung (ANR)	gemäß der neuen Nachfrageberechnung (eANR)	Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)	Index Passungsprobleme
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp.1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13	Sp. 17*20
Land	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13	Sp. 14	Sp. 15	Sp. 16	Sp. 17	Sp. 18	Sp. 19	Sp. 20	Sp. 21	Sp. 22	Sp. 23	Sp. 24
Baden-Württemberg	69.249	67.704	1.545	79.610	12.909	51.896	26.733	51,5	5.999	11,6	4.865	1.134	94.413	73,3	82.158	80.613	16,0	70.383	75.249	8,0	116,7	109,2	87,0	127,7
Bayern	86.082	84.417	1.665	103.344	20.225	60.466	35.952	59,5	4.997	8,3	3.828	1.169	110.598	77,8	106.308	104.643	19,3	87.252	91.080	5,5	121,8	116,7	96,1	106,0
Berlin	14.643	13.839	801	16.813	1.328	21.176	7.474	35,3	4.697	22,2	990	3.707	28.344	51,7	15.969	15.168	8,8	18.348	19.338	24,3	87,0	82,6	56,3	212,6
Brandenburg	10.812	10.188	624	15.319	2.645	12.370	5.880	47,5	2.107	17,0	779	1.328	17.301	62,5	13.458	12.831	20,6	12.141	12.918	16,3	110,8	104,2	77,8	336,2
Bremen	5.535	5.271	267	5.786	467	4.533	1.775	39,2	932	20,6	536	396	8.295	66,7	6.003	5.736	8,1	5.931	6.468	14,4	101,2	92,8	72,4	117,3
Hamburg	11.880	11.499	384	10.631	1.012	6.246	2.645	42,3	1.294	20,7	536	758	15.483	76,7	12.894	12.510	8,1	12.639	13.176	9,8	102,0	97,9	83,3	79,5
Hessen	35.778	34.482	1.299	35.322	3.931	34.636	15.353	44,3	5.203	15,0	3.194	2.009	55.062	65,0	39.711	38.412	10,2	37.788	40.983	12,7	105,1	96,9	72,1	129,9
Meckl.-Vorpommern	8.271	7.929	342	10.566	1.431	6.251	3.222	51,5	1.011	16,2	573	438	11.301	73,2	9.702	9.360	15,3	8.709	9.282	10,9	111,4	104,5	85,9	166,5
Niedersachsen	50.379	49.263	1.116	54.052	4.715	45.412	19.396	42,7	7.634	16,8	4.955	2.679	76.395	65,9	55.095	53.976	8,7	53.058	58.014	13,2	103,8	95,0	72,1	114,9
Nordrhein-Westfalen	108.393	105.630	2.763	111.743	11.527	103.697	44.818	43,2	18.165	17,5	10.575	7.590	167.274	64,8	119.922	117.159	9,8	115.983	126.558	14,4	103,4	94,8	71,7	141,2
Rheinland-Pfalz	23.454	22.779	675	25.807	3.912	20.526	9.695	47,2	3.506	17,1	2.238	1.268	34.287	68,4	27.366	26.691	14,7	24.723	26.961	13,0	110,7	101,5	79,8	190,6
Saarland	6.012	5.817	195	7.175	898	4.628	1.985	42,9	698	15,1	589	109	8.655	69,5	6.909	6.717	13,4	6.120	6.711	10,4	112,9	103,0	79,8	139,1
Sachsen	20.049	18.993	1.059	22.631	2.643	18.932	11.009	58,2	1.996	10,5	1.327	669	27.972	71,7	22.692	21.636	12,2	20.718	22.047	9,1	109,5	102,9	81,1	110,6
Sachsen-Anhalt	10.569	10.074	495	12.566	1.281	9.257	5.426	58,6	918	9,9	604	314	14.400	73,4	11.850	11.355	11,3	10.884	11.487	8,0	108,9	103,2	82,3	90,1
Schleswig-Holstein	17.691	17.229	459	19.954	2.865	13.123	5.476	41,7	3.247	24,7	1.215	2.032	25.338	69,8	20.556	20.094	14,3	19.722	20.937	15,5	104,2	98,2	81,1	221,1
Thüringen	10.380	9.717	663	13.636	1.641	7.822	4.612	59,0	690	8,8	347	343	13.590	76,4	12.021	11.358	14,4	10.722	11.070	6,2	112,1	108,6	88,5	90,1
Westdeutschland	**414.459**	**404.094**	**10.365**	**453.424**	**62.461**	**345.163**	**163.828**	**47,5**	**51.675**	**15,0**	**32.531**	**19.144**	**595.794**	**69,6**	**476.919**	**466.554**	**13,4**	**433.602**	**466.134**	**11,1**	**110,0**	**102,3**	**80,0**	**148,4**
Ostdeutschland	**74.724**	**70.740**	**3.984**	**91.531**	**10.969**	**75.808**	**37.623**	**49,6**	**11.419**	**15,1**	**4.620**	**6.799**	**112.908**	**66,2**	**85.692**	**81.708**	**13,4**	**81.522**	**86.142**	**13,3**	**105,1**	**99,5**	**75,9**	**178,0**
Deutschland[1]	**489.183**	**474.834**	**14.349**	**545.039**	**73.444**	**422.059**	**201.615**	**47,8**	**63.697**	**15,1**	**37.316**	**26.381**	**709.626**	**68,9**	**562.626**	**548.277**	**13,4**	**515.562**	**552.879**	**11,5**	**109,1**	**101,8**	**79,3**	**154,3**

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.

[1] Abweichungen in den Summen von „Westdeutschland“ und „Ostdeutschland“ zu „Deutschland“ können sich durch regional nicht zuordenbare Daten ergeben.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik (ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen); Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September

Schaubild A1.1.1-1: **Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2023 in den Arbeitsagenturbezirken**



eANR	Zahl der Regionen 2023	Zum Vergleich 2022
bis 79,9	0	0
80,0 bis 89,9	12	15
90,0 bis 99,9	52	47
100,0 bis 109,9	52	59
110,0 plus	32	33

Hinweise: Mit der Erhebung 2023 wird die von der Bundesagentur für Arbeit vorgenommene Neugliederung der Arbeitsagenturbezirke (AAB) in Sachsen-Anhalt und Thüringen umgesetzt. Daraus ergibt es sich, dass die Gesamtanzahl der AAB von 154 auf 148 reduziert wurde und Vergleiche zwischen 2023 und 2022 auf AAB-Ebene für Sachsen-Anhalt und Thüringen nur bedingt möglich sind.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2023; Bundesagentur für Arbeit (2023b), 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 2024

Zahl der Nachfragerinnen anteilig stärker rückläufig entwickelt als die der männlichen Nachfrager. Seit 2011 fiel die Zahl der Nachfragerinnen um 64.500 bzw. 24,4 % auf 199.800 → **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 2023 (352.700) um 24.700 bzw. 6,5 % dagegen geringer aus.

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 übertraf, hat sich das Verhältnis seit 2015 umgekehrt. Im Jahr 2023 überstieg die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung jene mit Hauptschulabschluss um 16.200 → **Tabelle A1.1.1-1**. Der Zuzug im Rahmen der humanitären Migration in das deutsche Ausbildungssystem hat ebenfalls Einfluss auf das Niveau und 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

Zum zweiten Mal in Folge fiel im Jahr 2023 die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen geringer aus als das Angebot. Da gegenüber dem Vorjahr 2022 bundesweit das Ausbildungsplatzangebot etwas stärker angestiegen ist als die Ausbildungsplatznachfrage, hat sich das Verhältnis zwischen beiden Größen (eANR = erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation) im Jahr 2023 zugunsten der Ausbildungsplatznachfrager/-innen entwickelt. Im Berichtsjahr 2023 fielen rechnerisch 101,8 Ausbildungsplatzangebote auf je 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen → **Tabelle A1.1.1-1**. Die (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation stieg damit gegenüber dem Vorjahr von 101,6 leicht um 0,2 Punkte und stellt einen neuen Höchstwert seit erstmaliger Berechnung der Kennzahl im Jahr 2007 dar.

Wie bereits in den Vorjahren bestehen deutliche Unterschiede in der Angebots-Nachfrage-Relation zwischen den Bundesländern. Das Bundesland mit dem höchsten eANR-Wert war 2023 erneut Bayern. Hier kamen rechnerisch 116,7 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen (2022: 115,2). Ebenfalls überdurchschnittliche eANR-Werte wurden in Baden-Württemberg (eANR: 109,2), Brandenburg (eANR: 104,2), Mecklenburg-Vorpommern (eANR: 104,5), Saarland (eANR: 103,0), Sachsen (eANR: 102,9), Sachsen-Anhalt (eANR: 103,2) sowie in Thüringen (eANR: 108,6) erfasst. Damit wiesen alle ostdeutschen Bundesländer (abgesehen von Berlin) eine Angebot-Nachfrage-Relation auf, die den durchschnittlichen Wert der Bundesrepublik von 101,8 übertraf → **Tabelle A1.1.1-3**.

Begibt man sich auf die Ebene der Arbeitsagenturbezirke, werden auch Unterschiede innerhalb der Bundesländer deutlich. 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 → **Schaubild A1.1.1-1**. Spitzenwerte von über 120 erreichte die eANR 2023 in insgesamt elf Arbeitsagenturbezirken, die vor allen in Bayern und Baden-Württemberg liegen. Der Arbeitsagenturbezirk Weiden erreichte, wie schon im Jahr zuvor, mit einer eANR von 144,6 den höchsten Wert, gefolgt von Schwandorf (140,7), Passau (136,8), Regensburg (127,5) und Schweinfurt (127,4). In insgesamt 21 weiteren Arbeitsagenturbezirken kamen rechnerisch mindestens 110 Angebote auf 100 Nachfragende.

Angebots-Nachfrage-Relationen von unter 90 fanden sich (nicht nur, aber) oft in Großstädten oder städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken (beispielsweise Berlin, Köln, Kiel) sowie in Metropolregionen (wie beispielsweise dem Ruhrgebiet). In Berlin (82,6), Nienburg-Verden (85,0), Recklinghausen (86,1), Hameln (87,1) und Herford (87,4) wurden die geringsten Angebots-Nachfrage-Relationen verzeichnet.

A1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

Seit dem Berichtsjahr 2019 ist die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen jeweils auf einen neuen Höchststand gestiegen. 2023 blieben 73.400 Ausbildungsstellen unbesetzt. Gegenüber dem Vorjahr entspricht das einem Anstieg um 6,6 % bzw. 4.600 Stellen. Auch die Quote der unbesetzten betrieblichen Stellen an allen betrieblichen Ausbildungsstellen legte im gleichen Zeitraum zu und betrug 2023 13,4 %. Gegenüber 2019, dem Berichtsjahr vor Ausbruch der Coronapandemie, ist die Quote bis 2023 um 4,0 Prozentpunkte gestiegen bzw. es blieben 2023 20.300 betriebliche Ausbildungsstellen mehr unbesetzt als 2019 → **Tabelle A1.1.2-1**. Für die Betriebe bedeutet diese Entwicklung, dass jeder siebte bis achte betriebliche Ausbildungsplatz 2023 unbesetzt blieb und die Herausforderung, den eigenen Fachkräftebedarf über die Ausbildung zu decken, weiter gestiegen ist → **Tabelle A1.1.2-1**.

Erfolglose Ausbildungsplatznachfrage

Während die Betriebe in den vergangenen Berichtsjahren in zunehmenden Maße Besetzungsproblemen gegenüberstanden, hatte sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt, gemessen am Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen, aus Sicht vieler Jugendlicher verbessert. 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. Nach den Einbrüchen auf dem Ausbildungsmarkt

Tabelle A1.1.2-1: **Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2023 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	60.400	11,3
2023	73.444	13,4	63.697	11,5
2023 gegenüber 2022	+4.576	+0,4 Prozentpunkte	+3.297	+0,2 Prozentpunkte
	6,6%		4,9%	

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 2024

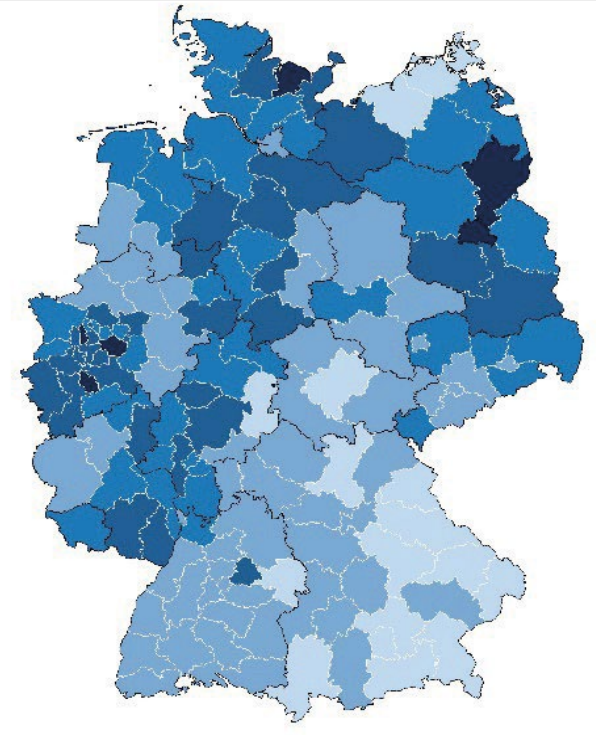
bei Ausbruch der Coronapandemie 2020 ging die Zahl der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen in den Folgejahren von 78.200 (2020) auf 60.400 (2022) um 22,8 % deutlich zurück → **Tabelle A1.1.2-1**. 2023 stieg die Zahl der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen erstmals wieder an. Insgesamt wurden 63.700 noch eine Ausbildungsstelle suchende Bewerber/-innen gezählt. Das waren 3.300 bzw. 4,9 % mehr als im Vorjahr. Gemessen an der Ausbildungsplatznachfrage legte der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte nur leicht zu. Dass der relative Anstieg im Vergleich zur Steigung der absoluten Zahl der suchenden Bewerber/-innen gering ausfällt, liegt vornehmlich an der Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage, die 2023 gegenüber dem Vorjahr um 17.300 Nachfragende bzw. 3,2 % auf insgesamt 552.900 Nachfragende gestiegen ist (**vgl. Kapitel A1.1.1**). Der Anstieg der erfolglosen Markteilnahmen, sowohl aus der Perspektive der Betriebe als auch aus der der Jugendlichen, hat die auf dem Ausbildungsmarkt anhaltenden Passungsprobleme noch einmal verstärkt.

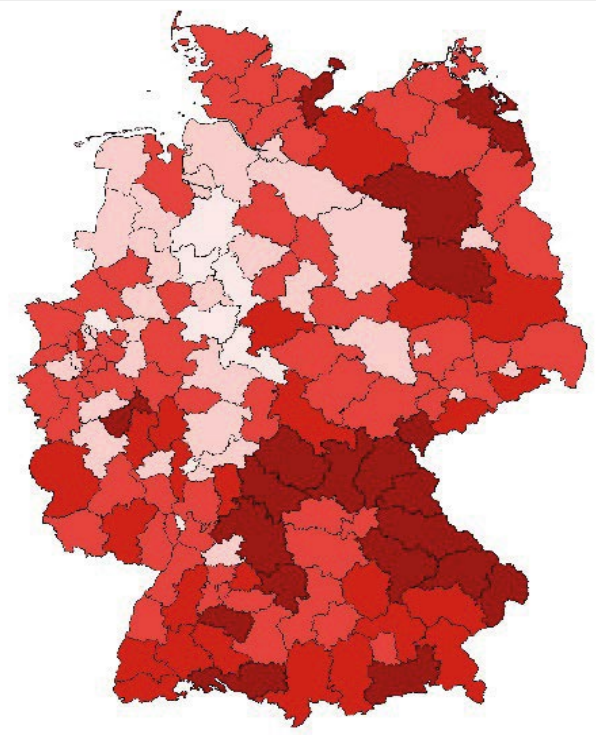
Passungsprobleme

Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt sind dann gegeben, wenn sowohl relativ viele unbesetzte Ausbildungsstellen (Besetzungsprobleme) als auch relativ viele erfolglos suchende Jugendliche (Versorgungsprobleme) am Ende des Bilanzierungsstichtags übriggeblieben sind.

Anhand des Indikators „Index Passungsprobleme (IP)“ **E** lassen sich die Disparitäten quantifizieren und dadurch sichtbar machen. Während in den Berichtsjahren 2020, 2021 und 2022 der Anteil der unbesetzten Ausbildungsangebote gestiegen ist, ging der Anteil der noch suchenden Jugendlichen an der insgesamt ermittelten Ausbildungsplatznachfrage zurück. Weil die Versorgungsprobleme im genannten Zeitraum auf einem höheren Niveau zurückgingen als die Besetzungsprobleme stiegen, ging der IP-Wert bundesweit von 167,7 im Jahr 2020 auf 146,6 im Jahr 2022 um 21,1 Punkte zurück. Von 2022 auf 2023 ist der IP wieder gestiegen und liegt aktuell bei 154,3 (vgl. Oeynhausen u. a. 2023).

Schaubild A1.1.2-1: **Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2023**





Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage	Zahl der Regionen 2023	Zum Vergleich 2022
bis 4,9%	16	6
5,0% bis 9,9%	54	60
10,0% bis 14,9%	42	55
15,0% bis 19,9%	30	26
20,0% plus	6	4

Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote	Zahl der Regionen 2023	Zum Vergleich 2022
bis 4,9%	8	12
5,0% bis 9,9%	32	29
10,0% bis 14,9%	62	55
15,0% bis 19,9%	26	36
20,0% plus	20	22

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 2024

E

Index Passungsprobleme (IP)

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).

Tabelle A1.1.2-2: **Ausbildungsmarktlagen 2023 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen**

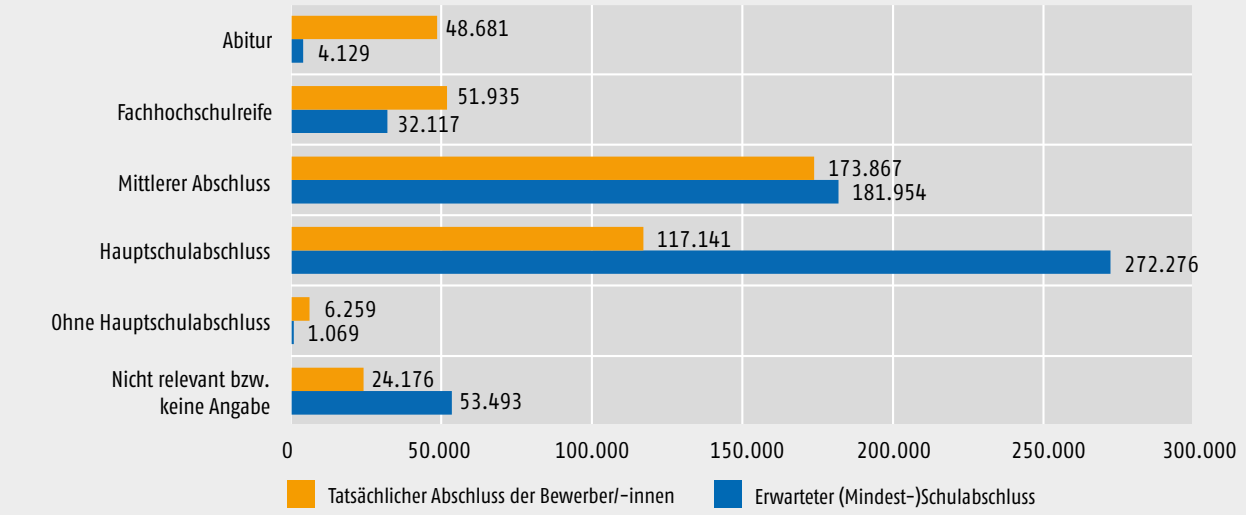
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatznachfrage		(Betriebliche) Angebots-Nachfrage-Relation	Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen (in %)	
	insgesamt	außerbetrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil unbesetzter Plätze 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
	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
Berufe mit Besetzungsproblemen									
Klempner/-in	315	3	582	267	333	18	174,0	46,1	5,4
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	3.582	54	6.447	2.919	3.756	174	171,7	45,3	4,6
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	525	9	909	396	552	27	164,6	43,4	5,1
Fleischer/-in	1.092	21	1.839	768	1.155	63	159,3	41,7	5,5
Rohrleitungsbauer/-in	261	0	408	147	273	12	149,5	36,0	4,0
Glaser/-in	300	3	465	165	327	27	141,9	35,8	8,3
Stuckateur/-in	390	6	576	192	411	21	140,0	33,3	5,3
Gerüstbauer/-in	438	0	645	207	462	21	139,7	32,0	4,8
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1.089	0	1.581	495	1.134	48	139,3	31,2	4,1
Bäcker/-in	1.791	57	2.490	756	1.947	159	127,8	30,4	8,1
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	414	9	576	171	453	39	127,7	29,8	8,4
Hörakustiker/-in	996	9	1.404	417	1.035	39	135,5	29,6	3,9
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	16.506	192	23.049	6.735	19.236	2.730	119,8	29,2	14,2
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	963	9	1.320	366	1.488	525	88,6	27,8	35,3
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	321	3	435	117	342	21	127,3	27,2	6,2
Berufe mit Versorgungsproblemen									
Mediengestalter/-in Bild und Ton	828	3	843	18	1.464	636	57,6	2,1	43,4
Tierpfleger/-in	684	9	690	15	1.131	447	60,9	2,0	39,4
Gestalter/-in für visuelles Marketing	465	6	489	33	744	279	65,8	6,5	37,6
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	963	9	1.320	366	1.488	525	88,6	27,8	35,3
Mediengestalter/-in Digital und Print	2.193	93	2.205	105	3.246	1.053	68,0	4,8	32,4
Bestattungsfachkraft	405	15	399	9	579	171	69,2	2,0	29,8
Raumausstatter/-in	519	45	549	72	699	177	78,5	13,1	25,5
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	699	0	714	15	936	237	76,3	2,0	25,2
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.182	12	1.389	219	1.575	393	88,2	15,7	24,9
Florist/-in	759	42	801	81	1.008	249	79,4	10,3	24,6
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	585	3	600	18	762	180	78,5	2,8	23,5
Hauswirtschafter/-in	507	54	579	126	660	153	87,9	21,9	23,3
Buchhändler/-in	495	3	507	15	630	138	80,3	3,0	21,7
Immobilienkaufmann/-frau	3.267	12	3.384	129	4.158	891	81,3	3,8	21,4
Kaufmann/-frau im E-Commerce	1.674	87	1.752	162	2.124	447	82,5	9,3	21,1

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 2024

Schaubild A1.1.2-2: **Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2023**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023a, Tabelle 2.2; Bundesagentur für Arbeit 2023b
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Betrachtet man die Versorgungs- und Besetzungsprobleme auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke, wird deutlich, dass es erhebliche regionale Unterschiede **E** 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 2023 z. B. die Arbeitsagenturbezirke Potsdam (IP =465,6), Oberhausen (IP =425,5) sowie Lübeck (IP=400,2).

Neben der regionalen Perspektive zeigen sich auch zum Teil deutliche Unterschiede in den Besetzungs- und Versorgungsproblemen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. Wie bereits in den Vorjahren waren auch 2023 vor allem Berufe aus dem Handwerk, insbesondere aus dem Lebensmittelhandwerk, und Berufe aus dem Baugewerbe stark von Besetzungsproblemen betroffen → **Tabelle A1.1.2-2**. Versorgungsprobleme zeigen sich weiterhin u. a. in Medienberufen und in Teilen des kaufmännischen Bereichs.

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. Matthes/Ulrich 2018; Herzer/Ulrich 2020; **Kapitel A8.2.1**).

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

Mit Blick auf die in einigen Berufen oder Berufsbereichen besonders hohen Besetzungsprobleme haben frühere Auswertungen auf Ebene der Berufe eine positive Korrelation zwischen der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und dem Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aufgezeigt (vgl. Oeynhausen u. a. 2021). Berufe mit großen Besetzungsproblemen sind somit oftmals Berufe, in denen der Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung seitens der Betriebe genannt wird. Vor diesem Hintergrund veranschaulicht → **Schaubild A1.1.2-2** auch für das zurückliegende Berichtsjahr 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 erwartetem Schulabschluss übertraf die Zahl der Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss deutlich. Für die Schulabschlüsse Abitur und Fachhochschulreife zeigt sich ein gegenteiliges Bild. Dort übersteigt die Anzahl der Bewerber/-innen mit einem solchen Abschluss die Zahl der Stellen mit dem entsprechend erwarteten Schulabschluss deutlich. Lediglich beim Schulabschluss mittlere Reife zeigt sich ein ausgeglichenes Bild.

Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei den Angaben zu schulischen Voraussetzungen um Mindestvoraussetzungen handelt und sich Jugendliche mit höheren Schulabschlüssen natürlich auch für Berufe bewerben können, für die niedrigere Mindestvoraussetzungen gelten. Die Steigerung der Attraktivität von Berufen, die einen Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung haben und die besonders häufig unter Besetzungsproblemen leiden, bleibt dennoch eine zentrale bildungspolitische Herausforderung.

A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen

Die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen schließt alle Personen ein, die entweder einen Ausbildungsvertrag unterschrieben oder aber zumindest zeitweise bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren.[5] Sie beinhaltet somit

- Jugendliche, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen,[6]
- Bewerber/-innen, die mithilfe dieser Dienste in eine Berufsausbildung einmünden,
- die zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerber/-innen,
- und schließlich auch jene von der BA registrierten „anderen ehemaligen Bewerber/-innen“, die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag wieder aufgaben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a) und deshalb nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Mit Ausbruch der Coronapandemie sank sie von 2019 auf 2020 deutlich um 8,0 % auf 724.300. Im Berichtsjahr 2023 stieg die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen erstmalig wieder leicht an und lag nun bei 709.600 (+10.800 bzw. +1,5 % im Vergleich zum Vorjahr) → **Tabelle A1.1.3-1**.

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat (EQI) **E**, ist 2023 gegenüber dem Vorjahr (EQI = 68,0 %) bundesweit um 0,9 Prozentpunkte auf 68,9 % gestiegen. Wie die eANR so ist auch die Einmündungsquote von deutlicher regionaler Varianz geprägt. Besonders hohe Einmündungsquoten wurden 2023 wie bereits im Vorjahr in Bayern (EQI = 77,8 %), Hamburg (76,7 %) und Thüringen (76,4 %) beobachtet. Unterdurchschnittliche Einmündungsquoten waren u. a.in Berlin (51,7 %) und Brandenburg (62,5 %) festzustellen (siehe dazu nochmals → **Tabelle A1.1.1-3**).

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.

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“). 2023 lag deren Zahl bei 156.700 Personen; ihr Anteil an allen 709.600 ausbildungsinteressierten Personen betrug somit bundesweit 22,1 %. Wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, verblieben von diesen 156.700 Personen 58.800 im Bildungssystem, 22.100 in Erwerbstätigkeit und 4.400 in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Für weitere 71.500 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 2023 von den Bewerbern und Bewerberinnen, für die kein Vermittlungsauftrag mehr lief und für die ansonsten kein Verbleib bekannt war, 18.600 arbeitslos gemeldet. Auch aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen ist bekannt, dass sich von allen unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern in der Regel nur ein geringer Teil in einer vollqualifizierenden Ausbildung (betrieblich, schulisch, hochschulisch) befindet, während relativ viele arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind oder lediglich jobben (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A8.1).

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Gesamtzahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen lag 2023 bei 422.100 → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil aller bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen an allen 698.900 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten im Jahr 2023 lag somit bei 59,5 %. Dieser Wert kann grob als rechnerische „Einschaltquote“ interpretiert werden – grob deshalb, weil in der Gesamtzahl der Ausbildungsinteressierten jene Jugendlichen fehlen, die sich selbst bei fortgesetzt erfolgloser Ausbildungsplatzsuche um keine institutionelle Unterstützung durch die Beratungs- und Vermittlungsdienste bemühen und deshalb auch nirgendwo institutionell erfasst werden können.

Wie statistische Analysen zeigen, hängen die Größe des Anteils der Ausbildungsinteressierten, die bei ihrer Ausbildungsstellensuche die Ausbildungsvermittlung der BA in Anspruch nehmen, und die Größe des Anteils der Ausbildungsinteressierten, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben („andere ehemalige Bewerber/-innen“), von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ab (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A1.1). Je mehr Ausbildungsplatzangebote den Ausbildungsinteressierten gegenüberstehen (hohe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Jugendlichen), desto kleiner fällt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“ aus (vgl. ebd.). Umgekehrt steigt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“, wenn den Ausbildungsinteressierten weniger Ausbildungsplatzangebote gegenüberstehen (geringe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Jugendlichen). Die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt stützt diesen Zusammenhang. Unter den Ausbildungsinteressierten ging gegenüber dem Vorjahr der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen von 60,4 % auf 59,5 % leicht zurück, wohingegen sich die (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation im gleichen Zeitraum von 101,6 auf 101,8 aus Sicht der Jugendlichen in der Tendenz weiter 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 freiwillig. Das Interesse an einer dualen Berufsausbildung steht bei vielen Jugendlichen im Zusammenhang mit

Tabelle A1.1.3-1: **Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2023 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	**709.626**	**100,0%**	**94.413**	**110.598**	**28.344**	**17.301**	**8.295**	**15.483**	**55.062**	**11.301**	**76.395**	**167.274**	**34.287**	**8.655**	**27.972**	**14.400**	**25.338**	**13.590**
Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage	552.879	77,9%	75.249	91.080	19.338	12.918	6.468	13.176	40.983	9.282	58.014	126.558	26.961	6.711	22.047	11.487	20.937	11.070
Beginn einer Berufsausbildung	489.183	68,9%	69.249	86.082	14.643	10.812	5.535	11.880	35.778	8.271	50.379	108.393	23.454	6.012	20.049	10.569	17.691	10.380
zum 30.09. noch suchend	63.697	9,0%	5.999	4.997	4.697	2.107	932	1.294	5.203	1.011	7.634	18.165	3.506	698	1.996	918	3.247	690
mit Alternative	37.316	5,3%	4.865	3.828	990	779	536	536	3.194	573	4.955	10.575	2.238	589	1.327	604	1.215	347
unversorgt	26.381	3,7%	1.134	1.169	3.707	1.328	396	758	2.009	438	2.679	7.590	1.268	109	669	314	2.032	343
Kein Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage (andere ehemalige Bewerber/-innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungswunsches)	156.747	22,1%	19.164	19.517	9.005	4.383	1.826	2.307	14.080	2.018	18.382	40.714	7.325	1.945	5.927	2.913	4.400	2.520
Verbleib im Bildungssystem	58.787	8,3%	8.311	9.652	2.449	1.177	530	652	5.003	494	6.612	15.449	2.653	665	2.155	900	1.222	837
Studium	7.582	1,1%	816	760	445	275	64	90	675	75	769	2.281	455	113	245	161	178	176
Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	3.199	0,5%	354	369	199	81	62	75	236	45	330	933	171	49	118	45	81	43
Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	1.587	0,2%	126	100	36	15	26	5	96	62	173	449	59	12	326	38	22	42
Schulbildung (inkl. BVJ und BGJ)	43.106	6,1%	6.726	8.032	1.626	631	343	469	3.733	245	5.003	10.871	1.820	459	1.244	548	859	483
Praktikum	493	0,1%	76	63	14	11	3	3	59	8	48	142	24	6	14	12	5	5
Fördermaßnahmen[1]	2.820	0,4%	213	328	129	164	32	10	204	59	289	773	124	26	208	96	77	88
darunter Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	263	0,0%	12	48	3	8	7	*	12	6	7	94	13	4	28	12	7	*
Erwerbstätigkeit	22.062	3,1%	2.590	2.447	1.219	713	281	416	1.743	326	2.650	5.740	1.038	245	881	400	837	410
Gemeinnützige/soziale Dienste	4.423	0,6%	867	491	133	151	45	52	378	108	425	786	208	39	304	149	160	126
Ohne Angabe eines Verbleibs	71.475	10,1%	7.396	6.927	5.204	2.342	970	1.187	6.956	1.090	8.695	18.739	3.426	996	2.587	1.464	2.181	1.147
darunter nachr.: arbeitslos gemeldet am 30.09.	18.603	2,6%	1.547	1.428	1.508	632	312	310	1.404	347	2.851	4.844	882	397	841	441	561	295

[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 2023a, Tabelle 4; Bundesagentur für Arbeit 2023b, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A1.1.3-2: **Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2022/2023**

	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	**422.059**	**100,0**	**201.615**	**100,0**	**156.747**	**100,0**	**63.697**	**100,0**	**37.316**	**100,0**	**26.381**	**100,0**
Geschlecht												
Männer	262.431	61,9	126.713	62,3	95.334	60,8	40.384	63,9	23.529	63,8	16.855	63,9
Frauen	159.628	38,1	74.902	37,7	61.413	39,2	23.313	36,1	13.787	36,2	9.526	36,1
Alter												
Unter 18 Jahre	163.179	36,5	94.051	43,3	51.425	31,4	17.703	27,9	14.397	37,6	3.306	11,8
18 bis 19 Jahre	116.717	27,9	57.260	29,1	41.455	26,2	18.002	28,2	10.186	27,1	7.816	30,2
20 bis 24 Jahre	110.620	28,1	42.659	23,5	47.917	31,9	20.044	32,5	10.071	28,4	9.973	39,5
25 Jahre und älter	31.538	7,6	7.645	4	15.946	10,5	7.947	11,3	2.662	6,9	5.285	18,6
Nationalität												
Deutsche	340.534	81,3	171.256	85,1	120.748	77,9	48.530	78,1	28.817	78,9	19.713	76,7
Ausländer/-innen	81.524	18,7	30.358	14,9	35.999	22,1	15.167	21,9	8.499	21,1	6.668	23,3
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	6.259	1,5	2.777	1,5	2.058	1,4	1.424	2,1	784	2	640	2,3
Mit Hauptschulabschluss	117.141	27,6	55.238	26,8	42.869	27,7	19.034	30,1	11.042	30	7.992	30,3
Realschulabschluss	173.867	40,8	97.793	47,4	52.821	34	23.253	37,4	14.368	39,3	8.885	34,2
Fachhochschulreife	51.935	12,9	19.358	10,5	24.278	15,7	8.299	13,4	5.104	13,7	3.195	13
Allgemeine Hochschulreife	48.681	11,5	17.340	9,2	23.980	14,6	7.361	10,9	3.981	10,1	3.380	12,4
Keine Angabe	24.176	5,6	9.109	4,7	10.741	6,6	4.326	6,1	2.037	5	2.289	7,9
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	211.809	48,3	124.220	58,9	61.388	38,7	26.201	39,4	14.620	37,2	11.581	43,1
Berufsbildende Schule	169.488	41,5	64.090	33,7	75.694	48,5	29.704	48,3	19.420	53,6	10.284	39,4
Hochschulen und Akademien	18.971	4,6	6.654	3,6	9.106	5,7	3.211	4,8	1.501	4	1.710	6,3
Keine Angabe	5.291	1,3	1.362	0,8	2.758	1,8	1.171	1,7	323	1	848	2,8
Schulentlassjahr												
Im Berichtsjahr	241.636	55,9	127.389	60,8	82.768	51,8	31.479	50,8	23.019	61,7	8.460	32,6
In den Vorjahren	175.768	43,3	73.058	38,8	71.500	46,9	31.210	48,1	14.039	37,7	17.171	65,3
Keine Angabe	4.655	0,8	1.168	0,4	2.479	1,2	1.008	1,1	258	0,5	750	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	100,0	187.043	33,3	173.131	30,9	151.031	26,9	22.100	3,9
2015	550.910	100,0	185.485	33,7	171.186	31,1	148.745	27,0	22.441	4,1
2016	547.728	100,0	185.150	33,8	170.862	31,2	147.907	27,0	22.955	4,2
2017	547.824	100,0	183.727	33,5	169.875	31	147.664	27,0	22.211	4,1
2018	535.623	100,0	189.234	35,3	174.972	32,7	148.041	27,6	26.931	5,0
2019	511.799	100,0	186.820	36,5	170.074	33,2	143.424	28,0	26.650	5,2
2020	472.981	100,0	183.898	38,9	162.807	34,4	135.817	28,7	26.990	5,7
2021	433.543	100,0	183.239	42,3	159.758	36,8	134.341	31,0	25.417	5,9
2022	422.400	100,0	165.491	39,2	142.237	33,7	119.940	28,4	22.297	5,3
2023	422.059	100,0	154.555	36,6	131.494	31,2	110.812	26,3	20.682	4,9

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

BIBB-Datenreport 2024

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

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

Altbewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2023 hatten insgesamt 175.800 bzw. 43,3 % der insgesamt 422.100 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Schule bereits in einem früheren Jahr als dem Berichtsjahr verlassen → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil der Bewerber/-innen, deren Schulentlassjahr vor dem Berichtsjahr lag, war damit im Vergleich zu 2022 unverändert.

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

E

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

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

Von den bundesweit 422.100 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2023 hatten sich 154.600 Personen (36,6 %) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben → **Tabelle A1.1.3-3**. Dies waren 10.900 (-6,6 %) weniger als 2022.

Frühere Analysen hatten bereits gezeigt, dass die Gruppe der Altbewerber/-innen sehr heterogen ist, mit teils guten, aber auch zum Teil ungünstigen Vermittlungsvoraussetzungen. Je länger der Schulentlassungszeitpunkt zurücklag, je schlechter das Zeugnis ausfiel, je älter die Bewerber/-innen waren, desto geringer waren die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz.[7]

A1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2023 für eine Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 2023/2024 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 2023, dem Nachvermittlungszeitraum E für einen verspäteten Ausbildungsbeginn („fünftes Quartal"), wurden insgesamt 87.500 Ausbildungsstellen noch für einen sofortigen Ausbildungsbeginn registriert. Das sind 3.300 Plätze mehr als im selben Zeitraum ein Jahr zuvor (1. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2022: 84.200). Unter den insgesamt 87.500 gemeldeten Ausbildungsstellen befanden sich jene 73.400 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 14.000 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei knapp 85.300 bzw. 97,5 % der 87.500 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Den 87.500 gemeldeten Stellen standen 64.100 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2023 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Verglichen mit dem Vorjahr (62.600), ist die Zahl der im „fünften Quartal" gemeldeten Bewerber/-innen um 1.400 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 136,6 Stellen auf 100 Bewerber/-innen. (Vorjahr: 134,4 Stellen auf 100 Bewerber/-innen). Dabei gab es erhebliche regionale Unterschiede. So standen z. B. in Berlin nur 30,6 offene Stellen 100 Bewerbern/Bewerberinnen gegenüber, während es in Bayern 392,4 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 gegenüberstehen als in den ostdeutschen Bundesländern (jeweils auf 100 Bewerber/-innen: Ost: 111,0 und West: 144,8) → **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 25,5 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 73.400 (83,9 %) der im „fünften Quartal" gemeldeten Stellen sowie 35.000 (54,7 %) der in diesem Zeitraum gemeldeten Bewerber/-innen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2023 registrierten erfolglosen Marktteilnahmen (unbesetzte Stellen

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

Tabelle A1.1.4-1: **Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2023**

	Gemeldete Berufs-ausbildungsstellen	darunter		Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
		bereits zum 30.09.2023 als unbesetzt gemeldet				
		absolut	in %			
Baden-Württemberg	14.248	12.909	90,6%	4.960	287,3	34,8
Bayern	22.054	20.225	91,7%	5.620	392,4	25,5
Berlin	1.988	1.328	66,8%	6.496	30,6	326,8
Brandenburg	3.001	2.645	88,1%	2.385	125,8	79,5
Bremen	610	467	76,6%	997	61,2	163,4
Hamburg	1.634	1.012	61,9%	1.195	136,7	73,1
Hessen	4.916	3.931	80,0%	5.044	97,5	102,6
Mecklenburg-Vorpommern	1.691	1.431	84,6%	754	224,3	44,6
Niedersachsen	6.546	4.715	72,0%	6.883	95,1	105,1
Nordrhein-Westfalen	15.074	11.527	76,5%	19.137	78,8	127,0
Rheinland-Pfalz	4.404	3.912	88,8%	3.092	142,4	70,2
Saarland	1.052	898	85,4%	869	121,1	82,6
Sachsen	3.122	2.643	84,7%	1.312	238,0	42,0
Sachsen-Anhalt	1.604	1.281	79,9%	668	240,1	41,6
Schleswig-Holstein	3.368	2.865	85,1%	3.228	104,3	95,8
Thüringen	2.167	1.641	75,7%	614	352,9	28,3
Westdeutschland	**73.906**	**62.461**	**84,5%**	**51.025**	**144,8**	**69,0**
Ostdeutschland	**13.573**	**10.969**	**80,8%**	**12.229**	**111,0**	**90,1**
Deutschland	**87.493**	**73.444**	**83,9%**	**64.069**	**136,6**	**73,2**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2023. Deutschland, Januar 2024. Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

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 8,5 % (5.500 Bewerber/-innen) vergleichsweise niedrig aus, während 71,4 % (45.700 Bewerber/-innen) immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die

Tabelle A1.1.4-2: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2023 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	**64.069**	**100**	**5.456**	**8,5**	**12.897**	**20,1**	**45.716**	**71,4**	**18.020**	**28,1**	**27.696**	**43,2**
Geschlecht												
Männlich	40.839	100	3.223	7,9	8.260	20,2	29.356	71,9	11.593	28,4	17.763	43,5
Weiblich	23.230	100	2.233	9,6	4.637	20	16.360	70,4	6.427	27,7	9.933	42,8
Staatsangehörigkeit												
Deutsch	48.339	100	4.370	9	9.659	20	34.310	71	13.637	28,2	20.673	42,8
Ausländisch	15.730	100	1.086	6,9	3.238	20,6	11.406	72,5	4.383	27,9	7.023	44,6
Alter												
Unter 20 Jahre	29.771	100	2.953	9,9	5.293	17,8	21.525	72,3	10.990	36,9	10.535	35,4
20 bis 25 Jahre	23.772	100	2.013	8,5	5.413	22,8	16.346	68,8	5.359	22,5	10.987	46,2
Ab 25 Jahre	10.525	100	490	4,7	2.191	20,8	7.844	74,5	1.671	15,9	6.173	58,7
Schulentlassjahr												
Im Jahr 2022	26.443	100	2.597	9,8	4.528	17,1	19.318	73,1	10.517	39,8	8.801	33,3
Im Jahr 2021	10.748	100	1.114	10,4	2.092	19,5	7.542	70,2	2.379	22,1	5.163	48
Im Jahr 2020	6.653	100	602	9	1.436	21,6	4.615	69,4	1.529	23	3.086	46,4
Noch früher	18.812	100	1.075	5,7	4.537	24,1	13.200	70,2	3.436	18,3	9.764	51,9
Keine Angabe	1.413	100	68	4,8	304	21,5	1.041	73,7	159	11,3	882	62,4
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.353	100	90	6,7	271	20	992	73,3	447	33	545	40,3
Hauptschulabschluss	19.692	100	1.486	7,5	4.142	21	14.064	71,4	5.778	29,3	8.286	42,1
Realschulabschluss	22.066	100	2.088	9,5	4.052	18,4	15.926	72,2	6.622	30	9.304	42,2
Fachhochschulreife	6.274	100	578	9,2	1.130	18	4.566	72,8	1.897	30,2	2.669	42,5
Allgemeine Hochschulreife	6.633	100	601	9,1	1.380	20,8	4.652	70,1	1.585	23,9	3.067	46,2
Keine Angabe	8.051	100	613	7,6	1.922	23,9	5.516	68,5	1.691	21	3.825	47,5
Ehem. Status Ende September 2023												
Eingemündete Bewerber/-innen	6.657	100	984	14,8	975	14,6	4.698	70,6	2.677	40,2	2.021	30,4
Andere ehemalige Bewerber/-innen	4.791	100	374	7,8	600	12,5	3.817	79,7	1.371	28,6	2.446	51,1
Bewerber/-innen mit Alternative	9.034	100	486	5,4	1.542	17,1	7.006	77,6	6.361	70,4	645	7,1
Unversorgte Bewerber/-innen	26.013	100	1.714	6,6	7.043	27,1	17.256	66,3	2.335	9	14.921	57,4
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in 2022/2023	17.574	100	1.898	10,8	2.737	15,6	12.939	73,6	5.276	30	7.663	43,6
Land												
Baden-Württemberg	4.960	100	568	11,5	896	18,1	3.496	70,5	1.773	35,7	1.723	34,7
Bayern	5.620	100	639	11,4	996	17,7	3.985	70,9	1.922	34,2	2.063	36,7
Berlin	6.496	100	493	7,6	1.542	23,7	4.461	68,7	1.091	16,8	3.370	51,9
Brandenburg	2.385	100	163	6,8	551	23,1	1.671	70,1	449	18,8	1.222	51,2
Bremen	997	100	75	7,5	233	23,4	689	69,1	296	29,7	393	39,4
Hamburg	1.195	100	113	9,5	320	26,8	762	63,8	198	16,6	564	47,2
Hessen	5.044	100	432	8,6	967	19,2	3.645	72,3	1.513	30	2.132	42,3
Mecklenburg-Vorpommern	754	100	42	5,6	166	22	546	72,4	182	24,1	364	48,3
Niedersachsen	6.883	100	471	6,8	1.243	18,1	5.169	75,1	1.948	28,3	3.221	46,8
Nordrhein-Westfalen	19.137	100	1.712	8,9	3.887	20,3	13.538	70,7	6.084	31,8	7.454	39
Rheinland-Pfalz	3.092	100	222	7,2	599	19,4	2.271	73,4	891	28,8	1.380	44,6
Saarland	869	100	61	7	122	14	686	78,9	378	43,5	308	35,4
Sachsen	1.312	100	120	9,1	281	21,4	911	69,4	323	24,6	588	44,8
Sachsen-Anhalt	668	100	93	13,9	160	24	415	62,1	156	23,4	259	38,8
Schleswig-Holstein	3.228	100	159	4,9	699	21,7	2.370	73,4	590	18,3	1.780	55,1
Thüringen	614	100	50	8,1	136	22,1	428	69,7	134	21,8	294	47,9

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2023. Stand: Januar 2024. Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

restlichen 20,1 % (12.900 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 (-0,6 Prozentpunkte). Ebenfalls nur geringe Veränderungen zum Vorjahr gibt es in der Gruppe der noch suchenden Bewerber/-innen (2022: 72,1 % vs. 2023: 71,4 %) und der Gruppe der anderen ehemaligen Bewerber/-innen (2022: 18,8 % vs. 2023: 20,1 %).

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: 9,9 %, über 25 Jahre: 4,7 %), nach Ländern (Sachsen-Anhalt, Bayern und Baden-Württemberg mit jeweils über 11,0 %, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Niedersachsen, mit jeweils unter 7,0 %) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet“ verbucht waren, hatten auch im Januar 2024 die höchste Einmündungsquote mit 14,8 % 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 5,4 %.

Zum Ende des „fünften Quartals“ waren noch 18.000 Ausbildungsstellen unbesetzt. Bezogen auf alle 87.500 zwischen Oktober 2023 und Januar 2024 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen entspricht dies einem Anteil von 20,6 %. Der Anteil ist gegenüber dem Vorjahr, als 13.000 (15,5 %) der insgesamt 84.200 gemeldeten Stellen unbesetzt blieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024), um 5,1 Prozentpunkte gestiegen. Die Erfolgschancen waren demnach auch für Betriebe in der Nachvermittlungsperiode stark eingeschränkt, zumal die Differenz zwischen der Gesamtzahl aller während der Nachvermittlung gemeldeten Stellen und den im Dezember noch unbesetzten Stellen nicht allein Stellenbesetzungen, sondern auch Stornierungen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches) geschuldet sein dürfte.

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

A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2023

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2023[8] E haben die nach BBiG und HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen 489.183 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge an das BIBB gemeldet, das sind rd. 14.000 Verträge (+3,0 %) mehr als 2022. Damit verblieb die Zahl der Neuabschlüsse erneut (-35.900 bzw. -6,8 %) unter dem Niveau von 2019 (vor der Coronapandemie) → **Schaubild A1.2-1**.

Im Vorjahresvergleich verzeichnete Westdeutschland (+3,0 %) relativ betrachtet einen stärkeren Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge als Ostdeutschland (+2,4 %).

In Hamburg (+6,2 %), Hessen (+5,8 %), Baden-Württemberg (+5,2 %), Brandenburg (+5,1 %), Thüringen (+4,9 %), Bayern (+4,7 %), Bremen (+4,4 %), Niedersachsen (+3,7 %), Mecklenburg-Vorpommern (+3,4 %), Sachsen-Anhalt (+2,3 %), Rheinland-Pfalz (+2,1 %), Sachsen (+1,6 %), Saarland (+1,5 %) und Schleswig-Holstein (+0,8 %) stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verglichen mit 2022. Berlin (-0,5 %) und Nordrhein-Westfalen (-0,3 %) verzeichneten im Vergleich zu 2022 leichte Rückgänge → **Tabelle A1.2-1**.

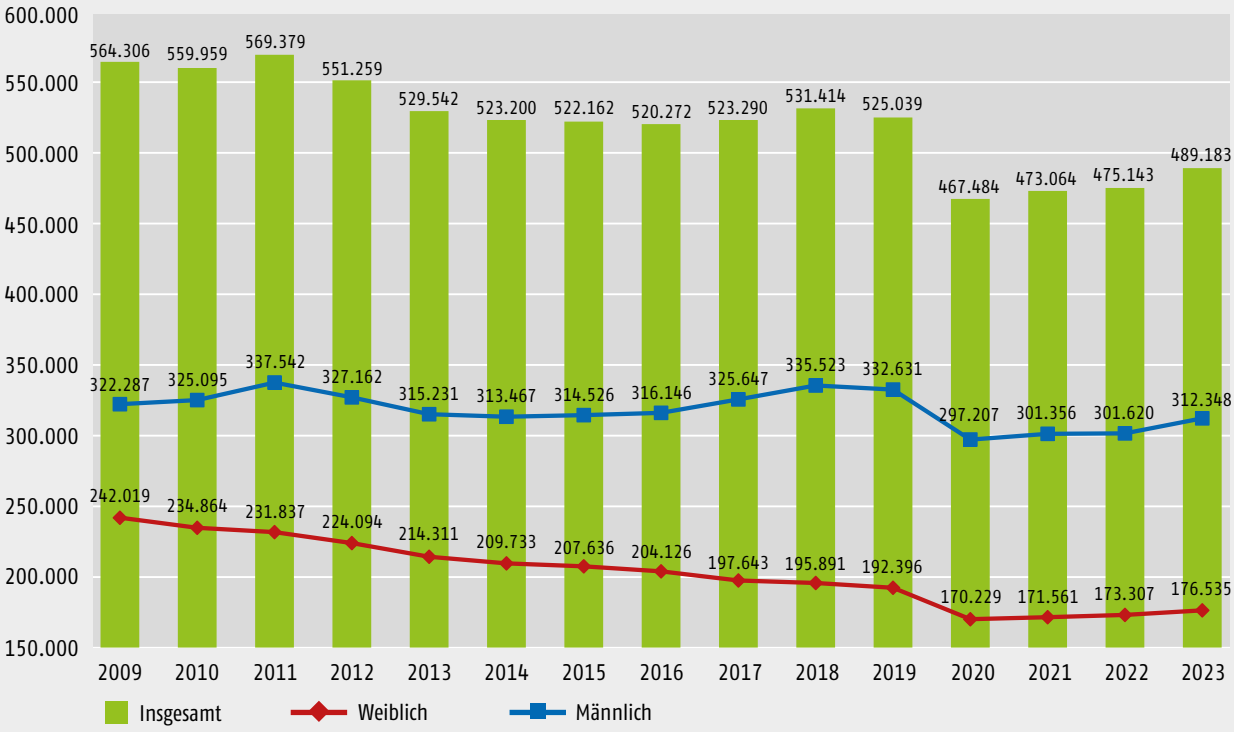
E

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

Bei der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September (kurz: BIBB-Erhebung zum 30. September) sind Neuabschlüsse definiert als die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die zwischen dem 1. Oktober des Vorjahres und dem 30. September des laufenden Jahres neu abgeschlossen

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 2023 stehen unter **https://bibb.de/naa309-2023** zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**. Interaktive Regionalkarten können für die Erhebung 2023 unter **https://www.bibb.de/de/181923.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: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt und nach Geschlecht, Deutschland 2009 bis 2023**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Angaben zu „divers" werden aufgrund kleiner Fallzahlen nicht ausgewiesen.

BIBB-Datenreport 2024

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], siehe E unten) 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 (siehe E unten). 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 genannten sowie weiteren konzeptionellen Unterschieden 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 2023**

Bundesland																Veränderung 2023 zu 2022	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	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	69.249	3.402	5,2
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	86.082	3.846	4,7
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	14.643	-69	-0,5
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	10.812	522	5,1
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	5.535	234	4,4
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	11.880	690	6,2
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	35.778	1.947	5,8
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	8.271	273	3,4
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	50.379	1.803	3,7
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	108.393	-366	-0,3
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	23.454	489	2,1
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	6.012	90	1,5
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	20.049	324	1,6
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	10.569	234	2,3
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	17.691	135	0,8
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	10.380	486	4,9
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**	**414.459**	**12.267**	**3,0**
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**	**74.724**	**1.773**	**2,4**
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**	**489.183**	**14.037**	**3,0**

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 2024

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[9]

Mit Ausnahme der Bereiche Freie Berufe und Hauswirtschaft verzeichneten alle Zuständigkeitsbereiche einen Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber 2022. Den prozentual größten Zuwachs verzeichnete der Bereich Seeschifffahrt (+31,3 %), gefolgt von den Bereichen Öffentlicher Dienst (+6,8 %), Industrie und Handel (+4,5 %), Landwirtschaft (+3,5 %) und Handwerk (+1,2 %) → **Tabelle A1.2-2**.

Mit 56,9 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge behauptet der Bereich Industrie und Handel 2022, wie auch schon in den Vorjahren, den Spitzenplatz als größter Zuständigkeitsbereich (2022: 56,0 %; 2021: 54,8 %; 2020: 56,1 %; 2019: 58,0 %). Auf den zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, das Handwerk, entfielen 27,6 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2022: 28,0 %; 2021: 28,8 %; 2020: 28,3 %; 2019: 27,2 %) und auf die Freien Berufe 9,4 % (2022: 9,9 %; 2021: 10,0 %; 2020: 9,2 %; 2019: 9,0 %). Der Öffentliche Dienst registrierte 3,1 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2022: 2,9 %; 2021: 3,0 %; 2020: 3,1 %; 2019: 2,9 %), gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft (2023 und 2022: 2,8 %; 2021: 3,0 %; 2020: 2,9 %; 2019: 2,5 %) und Hauswirtschaft (2023 und 2022: 0,3 %; 2021, 2020 und 2019: 0,4 %). Den geringsten Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wies erneut 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

Der Begriff „Zuständigkeitsbereich" (und nicht „Ausbildungsbereich") soll verdeutlichen, dass die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. Denn maßgeblich für die Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Bereichen ist in der Regel die Art des Ausbildungsberufes und nicht der Ausbildungsbetrieb. 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. Darüber hinaus 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; eine klare Aufteilung nach Ausbildungsbereichen ist hier nicht immer möglich.

Die Ausbildungsverträge, die im Öffentlichen Dienst oder den Freien Berufen in den Ausbildungsberufen von Industrie und Handel oder Handwerk abgeschlossen werden, fallen nicht in den eigenen Zuständigkeitsbereich, sondern werden (je nach zuständiger Stelle) dem Bereich Industrie und Handel oder dem Handwerk zugerechnet. In der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) wird – im Gegensatz zur BIBB-Erhebung zum 30. September – das Betriebsmerkmal „Zugehörigkeit zum Öffentlichen Dienst" erfasst, wodurch eine Abschätzung der Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes möglich wird (**vgl. Kapitel A5.2**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht

Von den 489.183 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2022 wurden 176.535 mit Frauen und 312.348 mit Männern neu abgeschlossen. Darüber hinaus haben die zuständigen Stellen 297 Verträge mit Personen gemeldet, die sich keinem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen (2022: 219; 2021: 144; 2020: 48).[10] Der Frauenanteil lag bei 36,1 % und fällt somit etwas geringer aus als in den Vorjahren (2022: 36,5 %; 2021: 36,3 %; 2020: 36,4 %; 2019: 36,6 %).

Im Vorjahresvergleich stieg die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 1,9 %; die Zahl der mit Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 3,6 %. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich zurückgegangen → **Schaubild A1.2-1**.

Bezogen auf die sieben Zuständigkeitsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 89,7 % den höchsten relativen An-

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 Die Meldungen für die Ausprägung „divers" haben sich seit Beginn der differenzierten Erhebung im Jahr 2020 somit erneut erhöht. Hierbei 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 2023 und Veränderung gegenüber 2022 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen**

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																							
	Insgesamt			Davon im Zuständigkeitsbereich																				
				Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Freie Berufe			Hauswirtschaft			Seeschiffahrt		
		Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung			Veränderung	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Baden-Württemberg	69.249	3.402	5,2	40.425	2.856	7,6	19.038	624	3,4	2.085	90	4,5	1.410	-15	-1,1	6.099	-156	-2,5	192	0	0,0	.	.	.
Bayern	86.082	3.846	4,7	48.900	3.027	6,6	24.495	492	2,0	2.193	345	18,7	2.031	-39	-1,9	8.337	45	0,5	129	-21	-14,5	.	.	.
Berlin	14.643	-69	-0,5	8.208	-201	-2,4	3.258	-99	-2,9	993	258	35,1	243	15	7,1	1.908	-54	-2,7	30	9	40,9	.	.	.
Brandenburg	10.812	522	5,1	6.144	489	8,6	3.042	93	3,2	426	-39	-8,2	423	-60	-12,2	729	39	5,7	48	-3	-5,8	.	.	.
Bremen	5.535	234	4,4	3.561	252	7,6	1.164	15	1,3	168	-3	-2,3	84	39	84,4	519	-57	-9,8	30	-12	-27,9	12	0	0,0
Hamburg	11.880	690	6,2	7.788	486	6,6	2.427	180	8,0	183	0	0,6	150	0	0,7	1.260	12	1,0	21	-3	-8,3	51	12	33,3
Hessen	35.778	1.947	5,8	20.643	1.236	6,4	10.005	651	7,0	1.122	39	3,6	705	-6	-1,0	3.228	9	0,3	75	18	32,1	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	8.271	273	3,4	4.749	111	2,4	2.169	195	9,9	315	-45	-12,8	477	-18	-3,4	525	33	6,5	30	-3	-11,4	6	3	100,0
Niedersachsen	50.379	1.803	3,7	25.716	972	3,9	15.048	171	1,1	1.575	18	1,1	2.766	690	33,2	5.067	-36	-0,7	168	-18	-9,6	39	9	25,8
Nordrhein-Westfalen	108.393	-366	-0,3	62.667	1.182	1,9	28.149	-1.083	-3,7	3.144	165	5,5	2.433	-69	-2,8	11.724	-573	-4,7	276	15	5,7	.	.	.
Rheinland-Pfalz	23.454	489	2,1	12.396	357	3,0	7.479	144	1,9	705	45	6,8	609	24	3,9	2.178	-87	-3,8	87	6	8,9	.	.	.
Saarland	6.012	90	1,5	3.417	63	1,9	1.749	87	5,3	132	-6	-5,0	111	-6	-5,1	573	-45	-7,4	27	-3	-10,3	.	.	.
Sachsen	20.049	324	1,6	12.309	501	4,3	5.289	-132	-2,5	600	12	2,0	723	-66	-8,2	1.026	-9	-1,0	102	18	19,8	.	.	.
Sachsen-Anhalt	10.569	234	2,3	6.510	219	3,5	2.790	114	4,3	411	15	3,8	417	-15	-3,2	402	-81	-16,6	42	-18	-30,5	.	.	.
Schleswig-Holstein	17.691	135	0,8	8.634	222	2,7	5.841	-33	-0,5	579	60	11,6	744	-60	-7,6	1.788	-63	-3,4	90	3	2,3	18	6	54,5
Thüringen	10.380	486	4,9	6.192	225	3,8	2.841	216	8,2	327	6	1,6	453	54	13,2	486	-21	-4,0	81	6	9,5	.	.	.
Westdeutschland	**414.459**	**12.267**	**3,0**	**234.147**	**10.653**	**4,8**	**115.395**	**1.248**	**1,1**	**11.883**	**750**	**6,7**	**11.046**	**552**	**5,3**	**40.773**	**-951**	**-2,3**	**1.095**	**-15**	**-1,4**	**120**	**27**	**29,0**
Ostdeutschland	**74.724**	**1.773**	**2,4**	**44.112**	**1.344**	**3,1**	**19.389**	**387**	**2,0**	**3.069**	**207**	**7,2**	**2.736**	**-87**	**-3,0**	**5.073**	**-93**	**-1,8**	**336**	**9**	**2,4**	**6**	**3**	**100,0**
Deutschland	**489.183**	**14.037**	**3,0**	**278.259**	**12.000**	**4,5**	**134.784**	**1.635**	**1,2**	**14.952**	**957**	**6,8**	**13.782**	**468**	**3,5**	**45.846**	**-1.044**	**-2,2**	**1.431**	**-6**	**-0,5**	**126**	**30**	**31,3**

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 2024

Tabelle A1.2-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2009 bis 2023 in Deutschland**

Zuständigkeitsbereich	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 zu 2022 absolut	2023 zu 2022 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	278.259	12.000	4,5
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	134.784	1.635	1,2
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	14.952	957	6,8
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	13.782	468	3,5
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	45.846	-1.044	-2,2
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	1.431	-6	-0,5
Seeschifffahrt	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	108	108	96	126	30	31,3
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**	**489.183**	**14.037**	**3,0**
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	234.147	10.653	4,8
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	115.395	1.248	1,1
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	11.883	750	6,7
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	11.046	552	5,3
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	40.773	-951	-2,3
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	1.095	-15	-1,4
Seeschifffahrt	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	102	99	93	120	27	29,0
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**	**414.459**	**12.267**	**3,0**
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	44.112	1.344	3,1
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	19.389	387	2,0
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	3.069	207	7,2
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	2.736	-87	-3,0
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	5.073	-93	-1,8
Hauswirtschaft[1]	1.056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	390	363	327	336	9	2,4
Seeschifffahrt	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	6	9	3	6	3	100,0
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**	**74.724**	**1.773**	**2,4**

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

[2] Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis

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

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 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	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	69.249	86.082	14.643	10.812	5.535	11.880	35.778	8.271	50.379	108.393	23.454	6.012	20.049	10.569	17.691	10.380	**414.459**	**74.724**	**489.183**
	Mit weiblichen Auszubildenden	25.275	32.469	5.829	3.621	2.055	4.485	12.660	2.955	18.387	38.142	8.298	2.121	6.987	3.315	6.522	3.417	**150.411**	**26.124**	**176.535**
	Mit verkürzter Laufzeit	13.713	12.909	2.139	1.107	564	1.239	4.023	660	8.586	12.765	2.763	966	1.401	714	2.118	699	**59.649**	**6.720**	**66.369**
	In zweijährigen Berufen	4.755	6.729	1.137	1.155	429	807	3.021	1.056	4.086	8.982	2.013	525	2.646	1.491	1.599	1.482	**32.943**	**8.967**	**41.910**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	825	639	150	309	144	42	309	183	480	1.329	225	75	549	261	300	402	**4.368**	**1.854**	**6.222**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.545	1.665	801	624	267	384	1.299	342	1.116	2.763	675	195	1.059	495	459	663	**10.365**	**3.984**	**14.349**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	40.425	48.900	8.208	6.144	3.561	7.788	20.643	4.749	25.716	62.667	12.396	3.417	12.309	6.510	8.634	6.192	**234.147**	**44.112**	**278.259**
	Mit weiblichen Auszubildenden	13.686	17.652	2.868	2.037	1.155	2.715	6.972	1.788	9.279	20.130	4.398	1.203	4.215	2.082	3.243	2.070	**80.436**	**15.060**	**95.496**
	Mit verkürzter Laufzeit	4.179	4.089	1.272	606	345	477	1.524	315	2.550	6.759	1.095	570	765	324	690	291	**22.281**	**3.570**	**25.851**
	In zweijährigen Berufen	4.578	6.465	1.101	1.077	408	789	2.865	984	3.813	8.631	1.893	489	2.430	1.398	1.395	1.377	**31.323**	**8.367**	**39.690**
	Gemäß § 66 BBiG	309	201	90	174	72	.	108	99	126	660	66	36	276	48	126	210	**1.707**	**897**	**2.604**
	Überwiegend öffentlich finanziert	780	801	483	456	114	201	609	234	447	1.416	333	108	696	186	174	414	**4.983**	**2.472**	**7.455**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.038	24.495	3.258	3.042	1.164	2.427	10.005	2.169	15.048	28.149	7.479	1.749	5.289	2.790	5.841	2.841	**115.395**	**19.389**	**134.784**
	Mit weiblichen Auszubildenden	3.897	5.136	594	540	258	504	1.812	402	2.796	4.923	1.308	279	1.194	522	1.059	561	**21.969**	**3.810**	**25.779**
	Mit verkürzter Laufzeit	7.662	6.336	543	381	174	468	2.055	231	3.762	4.461	1.311	309	501	303	1.086	294	**27.624**	**2.253**	**29.874**
	In zweijährigen Berufen	177	261	36	81	21	18	156	72	273	351	120	36	216	93	204	105	**1.620**	**600**	**2.220**
	Gemäß § 42r HwO	300	243	15	78	36	18	105	39	132	276	75	9	123	123	66	66	**1.263**	**444**	**1.707**
	Überwiegend öffentlich finanziert	516	687	270	117	111	159	564	63	441	942	237	51	210	216	186	114	**3.894**	**990**	**4.887**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.085	2.193	993	426	168	183	1.122	315	1.575	3.144	705	132	600	411	579	327	**11.883**	**3.069**	**14.952**
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.470	1.368	633	255	123	114	738	189	903	1.884	390	72	360	216	342	177	**7.404**	**1.830**	**9.234**
	Mit verkürzter Laufzeit	603	108	33	0	0	66	96	3	27	366	15	0	3	6	3	24	**1.287**	**69**	**1.356**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	3	0	0	0	3	0	0	21	3	0	0	0	0	0	**27**	**3**	**27**

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 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	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.410	2.031	243	423	84	150	705	477	2.766	2.433	609	111	723	417	744	453	**11.046**	**2.736**	**13.782**
	Mit weiblichen Auszubildenden	405	630	69	135	21	36	207	99	756	522	147	33	240	105	234	108	**2.991**	**756**	**3.747**
	Mit verkürzter Laufzeit	525	1.053	39	54	24	42	144	99	1.719	366	174	21	108	66	222	72	**4.287**	**441**	**4.728**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	108	111	18	9	15	12	51	15	120	204	36	15	66	51	54	48	**729**	**210**	**939**
	Überwiegend öffentlich finanziert	120	108	21	3	24	12	69	12	108	192	45	18	60	51	66	57	**768**	**204**	**972**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.099	8.337	1.908	729	519	1.260	3.228	525	5.067	11.724	2.178	573	1.026	402	1.788	486	**40.773**	**5.073**	**45.846**
	Mit weiblichen Auszubildenden	5.661	7.563	1.641	615	477	1.092	2.874	450	4.518	10.473	1.980	510	891	360	1.578	441	**36.729**	**4.398**	**41.127**
	Mit verkürzter Laufzeit	735	1.299	249	63	18	183	201	12	492	807	162	66	18	15	108	15	**4.074**	**375**	**4.446**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	21	0	0	0	0	0	9	0	24	12	0	0	0	0	0	0	**66**	**0**	**66**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	192	129	30	48	30	21	75	30	168	276	87	27	102	42	90	81	**1.095**	**336**	**1.431**
	Mit weiblichen Auszubildenden	156	120	24	39	21	15	57	24	129	207	75	21	87	30	69	63	**873**	**267**	**1.140**
	Mit verkürzter Laufzeit	6	27	3	3	3	0	3	0	36	6	3	0	3	0	9	3	**96**	**15**	**111**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	108	81	27	45	18	12	42	30	99	192	48	15	87	42	54	78	**666**	**306**	**972**
	Überwiegend öffentlich finanziert	105	69	27	48	18	12	42	30	96	180	54	15	90	39	36	78	**627**	**312**	**939**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	12	51	.	6	39	.	.	.	.	.	18	.	**120**	**6**	**126**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	0	9	.	0	3	.	.	.	.	.	0	.	**12**	**0**	**12**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**0**	**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 2023. 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 2023 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2)**

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	69.249	86.082	14.643	10.812	5.535	11.880	35.778	8.271	50.379	108.393	23.454	6.012	20.049	10.569	17.691	10.380	**414.459**	**74.724**	**489.183**
	Mit weiblichen Auszubildenden	36,5%	37,7%	39,8%	33,5%	37,1%	37,8%	35,4%	35,7%	36,5%	35,2%	35,4%	35,3%	34,8%	31,4%	36,9%	32,9%	**36,3%**	**35,0%**	**36,1%**
	Mit verkürzter Laufzeit	19,8%	15,0%	14,6%	10,2%	10,2%	10,4%	11,2%	8,0%	17,0%	11,8%	11,8%	16,1%	7,0%	6,8%	12,0%	6,7%	**14,4%**	**9,0%**	**13,6%**
	In zweijährigen Berufen	6,9%	7,8%	7,8%	10,7%	7,7%	6,8%	8,4%	12,8%	8,1%	8,3%	8,6%	8,7%	13,2%	14,1%	9,0%	14,3%	**7,9%**	**12,0%**	**8,6%**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	1,2%	0,7%	1,0%	2,8%	2,6%	0,4%	0,9%	2,2%	1,0%	1,2%	1,0%	1,3%	2,7%	2,5%	1,7%	3,9%	**1,1%**	**2,5%**	**1,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,2%	1,9%	5,5%	5,8%	4,8%	3,2%	3,6%	4,1%	2,2%	2,5%	2,9%	3,2%	5,3%	4,7%	2,6%	6,4%	**2,5%**	**5,3%**	**2,9%**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	40.425	48.900	8.208	6.144	3.561	7.788	20.643	4.749	25.716	62.667	12.396	3.417	12.309	6.510	8.634	6.192	**234.147**	**44.112**	**278.259**
	Mit weiblichen Auszubildenden	33,9%	36,1%	34,9%	33,1%	32,4%	34,9%	33,8%	37,7%	36,1%	32,1%	35,5%	35,2%	34,2%	32,0%	37,6%	33,4%	**34,4%**	**34,1%**	**34,3%**
	Mit verkürzter Laufzeit	10,3%	8,4%	15,5%	9,9%	9,7%	6,1%	7,4%	6,6%	9,9%	10,8%	8,8%	16,6%	6,2%	5,0%	8,0%	4,7%	**9,5%**	**8,1%**	**9,3%**
	In zweijährigen Berufen	11,3%	13,2%	13,4%	17,5%	11,4%	10,1%	13,9%	20,7%	14,8%	13,8%	15,3%	14,3%	19,7%	21,5%	16,1%	22,3%	**13,4%**	**19,0%**	**14,3%**
	Gemäß § 66 BBiG	0,8%	0,4%	1,1%	2,8%	2,0%	.	0,5%	2,1%	0,5%	1,1%	0,5%	1,1%	2,2%	0,7%	1,4%	3,4%	**0,7%**	**2,0%**	**0,9%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1,9%	1,6%	5,9%	7,4%	3,2%	2,6%	3,0%	4,9%	1,7%	2,3%	2,7%	3,2%	5,7%	2,9%	2,0%	6,7%	**2,1%**	**5,6%**	**2,7%**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.038	24.495	3.258	3.042	1.164	2.427	10.005	2.169	15.048	28.149	7.479	1.749	5.289	2.790	5.841	2.841	**115.395**	**19.389**	**134.784**
	Mit weiblichen Auszubildenden	20,5%	21,0%	18,2%	17,7%	22,1%	20,8%	18,1%	18,5%	18,6%	17,5%	17,5%	15,9%	22,6%	18,7%	18,1%	19,7%	**19,0%**	**19,7%**	**19,1%**
	Mit verkürzter Laufzeit	40,2%	25,9%	16,7%	12,5%	14,9%	19,3%	20,5%	10,6%	25,0%	15,8%	17,5%	17,7%	9,5%	10,8%	18,6%	10,3%	**23,9%**	**11,6%**	**22,2%**
	In zweijährigen Berufen	0,9%	1,1%	1,1%	2,6%	1,9%	0,8%	1,5%	3,3%	1,8%	1,2%	1,6%	2,1%	4,1%	3,3%	3,5%	3,7%	**1,4%**	**3,1%**	**1,6%**
	Gemäß § 42r HwO	1,6%	1,0%	0,5%	2,6%	3,1%	0,8%	1,0%	1,8%	0,9%	1,0%	1,0%	0,6%	2,3%	4,4%	1,1%	2,3%	**1,1%**	**2,3%**	**1,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,7%	2,8%	8,3%	3,9%	9,5%	6,5%	5,6%	3,0%	2,9%	3,3%	3,2%	2,9%	4,0%	7,7%	3,2%	4,0%	**3,4%**	**5,1%**	**3,6%**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.085	2.193	993	426	168	183	1.122	315	1.575	3.144	705	132	600	411	579	327	**11.883**	**3.069**	**14.952**
	Mit weiblichen Auszubildenden	70,5%	62,4%	63,6%	59,9%	73,7%	62,1%	65,9%	60,5%	57,4%	59,9%	55,3%	54,9%	60,1%	52,9%	59,0%	54,0%	**62,3%**	**59,6%**	**61,8%**
	Mit verkürzter Laufzeit	29,0%	4,9%	3,2%	0,2%	0,0%	36,3%	8,6%	0,6%	1,7%	11,7%	2,3%	0,0%	0,7%	1,5%	0,7%	7,7%	**10,8%**	**2,3%**	**9,1%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,0%	0,7%	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,2%**	**0,1%**	**0,2%**

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung)**

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.410	2.031	243	423	84	150	705	477	2.766	2.433	609	111	723	417	744	453	**11.046**	**2.736**	**13.782**
	Mit weiblichen Auszubildenden	28,7%	31,0%	28,9%	31,9%	25,3%	23,2%	29,3%	21,0%	27,3%	21,5%	23,9%	30,4%	33,1%	24,9%	31,6%	23,6%	**27,1%**	**27,6%**	**27,2%**
	Mit verkürzter Laufzeit	37,2%	51,8%	16,5%	12,8%	30,1%	28,5%	20,4%	21,0%	62,1%	15,0%	28,5%	18,8%	14,8%	16,1%	29,7%	15,9%	**38,8%**	**16,1%**	**34,3%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	7,7%	5,5%	7,9%	2,4%	19,3%	8,6%	7,4%	3,1%	4,4%	8,3%	5,9%	14,3%	9,0%	12,2%	7,1%	10,8%	**6,6%**	**7,6%**	**6,8%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	8,6%	5,3%	8,3%	0,9%	27,7%	8,6%	9,9%	2,5%	3,9%	7,9%	7,5%	17,0%	8,4%	12,2%	8,9%	12,6%	**7,0%**	**7,5%**	**7,1%**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.099	8.337	1.908	729	519	1.260	3.228	525	5.067	11.724	2.178	573	1.026	402	1.788	486	**40.773**	**5.073**	**45.846**
	Mit weiblichen Auszubildenden	92,9%	90,7%	86,1%	84,3%	92,1%	86,7%	89,0%	85,7%	89,2%	89,3%	90,9%	89,0%	86,8%	89,5%	88,2%	90,9%	**90,1%**	**86,7%**	**89,7%**
	Mit verkürzter Laufzeit	12,1%	15,6%	13,0%	8,5%	3,5%	14,6%	6,3%	2,5%	9,7%	6,9%	7,5%	11,7%	1,9%	4,0%	6,0%	3,3%	**10,0%**	**7,4%**	**9,7%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,3%	0,0%	0,5%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	**0,2%**	**0,0%**	**0,1%**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	192	129	30	48	30	21	75	30	168	276	87	27	102	42	90	81	**1.095**	**336**	**1.431**
	Mit weiblichen Auszubildenden	81,2%	91,5%	74,2%	81,6%	71,0%	72,7%	78,4%	80,6%	76,9%	75,4%	86,0%	84,6%	84,5%	73,2%	76,4%	77,8%	**79,7%**	**79,8%**	**79,7%**
	Mit verkürzter Laufzeit	3,7%	21,5%	12,9%	4,1%	9,7%	0,0%	4,1%	0,0%	21,9%	1,8%	4,7%	0,0%	3,9%	2,4%	11,2%	3,7%	**8,9%**	**4,2%**	**7,8%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	56,0%	63,1%	87,1%	91,8%	61,3%	50,0%	56,8%	93,5%	58,6%	69,2%	55,8%	53,8%	84,5%	100,0%	60,7%	95,1%	**61,0%**	**91,1%**	**68,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	54,5%	53,1%	87,1%	95,9%	61,3%	50,0%	56,8%	96,8%	56,2%	65,6%	64,0%	61,5%	88,3%	97,6%	39,3%	96,3%	**57,3%**	**93,2%**	**65,7%**
Seeschiffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	12	51	.	6	39	.	.	.	.	.	18	.	**120**	**6**	**126**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	8,3%	15,4%	.	0,0%	5,1%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**9,2%**	**0,0%**	**8,7%**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	16,7%	0,0%	.	.	.	.	.	5,9%	.	**0,8%**	**16,7%**	**1,6%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2023. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

teil der mit Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von den Bereichen Hauswirtschaft (79,7 %) und Öffentlicher Dienst (61,8 %). In Industrie und Handel wurden 34,3 % der Verträge mit Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil in der Landwirtschaft (27,2 %), im Handwerk (19,1 %) und in der Seeschifffahrt (8,7 %)[11] → **Tabelle A1.2-4**.

Bei den Frauen wurde der Beruf der Medizinischen Fachangestellten vom Spitzenplatz verdrängt; hier findet sich nun erneut der Beruf Kauffrau für Büromanagement, in dem 16.644 neue Verträge mit Frauen abgeschlossen wurden (2022: 16.116 Verträge). Es folgten die Berufe Medizinische Fachangestellte (16.071 Verträge), Zahnmedizinische Fachangestellte (13.320 Verträge), Verkäuferin (10.251 Verträge) und Industriekauffrau (8.571 Verträge). Erneut haben in diesen sechs Berufen über 40 % der Frauen einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen (2023: 41,1 %; 2022: 42,0 %).[12]

Unangefochtener Spitzenreiter bei den Männern ist der Beruf Kraftfahrzeugmechatroniker; 21.939 Männer haben einen Ausbildungsvertrag in diesem Beruf abgeschlossen. Die weiteren Berufe folgten entsprechend den Platzierungen wie im Vorjahr: Zweitstärkster Ausbildungsberuf war erneut der Fachinformatiker mit 17.142 Neuabschlüssen. Es folgten der Elektroniker (14.850 Verträge), der Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (14.751 Verträge). Die Berufe Industriemechaniker (10.410 Verträge) und Verkäufer (10.404 Verträge) haben die Rangplätze getauscht. Auf die ersten sechs Berufe entfielen 28,7 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Männern.[13]

Nach Ländern betrachtet wurde in Berlin mit 39,8 % der höchste Anteil der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert, gefolgt von Hamburg (37,8 %) und Bayern (37,7 %). Die niedrigsten Frauenanteile verzeichneten Sachsen-Anhalt (31,4 %), Thüringen (32,9 %) und Brandenburg (33,5 %) → **Tabelle A1.2-4**.

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

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer

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

Für die Erhebung 2023 haben die zuständigen Stellen bundesweit 66.369 Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten registriert. Das entspricht einem Anteil von 13,6 % bezogen auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Der Anteil lag somit etwas niedriger als in den letzten Jahren (2022: 13,8 %; 2021: 14,6 %; 2020: 15,1 %, 2019: 14,6 %).

Auf Männer entfielen 66,8 % (44.331) der verkürzten Verträge (2022: 43.386; 2021: 45.684; 2020: 46.479; 2019: 49.719), 33,1 % der verkürzten Verträge (22.002) wurden mit Frauen geschlossen (2022: 22.206; 2021: 23.553; 2020: 24.123; 2019: 26.883) und 0,1 % entfielen auf Personen mit dem Geschlechtsmerkmal divers (36 Verträge).[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 2021a). Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September werden als verkürzte Verträge nur diejenigen berücksichtigt, bei denen die Verkürzung der Ausbildungsdauer mindestens sechs Monate beträgt und bereits bei Vertragsabschluss feststeht. Auch Verträge von Jugendlichen, die ihren Ausbildungsbetrieb (in Verbindung mit einem neuen Vertrag) während der Ausbildung wechseln (z. B. durch Konkurs), zählen in der Regel als verkürzte Verträge.

Wie auch in den Vorjahren nahm Baden-Württemberg im Ländervergleich die Spitzenposition bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer ein (19,8 %). Es folgten Niedersachsen (17,0 %) und das Saarland (16,1 %). Am niedrigsten waren die Anteile der Verträge mit regulär

11 Eine längere Zeitreihe (ab 2007) steht im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 79 – 2023 (**https://www.bibb.de/de/179166.php**) (Absolutwerte) und Tabelle 80 – 2023 (**https://www.bibb.de/de/179162.php**) (Anteilswerte) zur Verfügung.

12 Die Rangliste der Frauen kann im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09., Tabelle 69 – 2023 abgerufen werden (**https://www.bibb.de/de/179163.php**).

13 Die Rangliste der Männer findet sich in Tabelle 68 – 2023 (**https://www.bibb.de/de/179168.php**).

14 Eine Gesamtübersicht, die neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit regulärer und verkürzter Ausbildungsdauer nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen differenziert, ist unter **https://www.bibb.de/de/179180.php** abrufbar.

verkürzter Ausbildungsdauer in Thüringen (6,7 %), Sachsen-Anhalt (6,8 %) und Sachsen (7,0 %) → **Tabelle A1.2-4**.

Am höchsten fiel der Anteil der verkürzten Verträge im Bereich Landwirtschaft aus (34,3 %), gefolgt vom Handwerk (22,2 %). Vergleichsweise niedrig waren die Anteile in den übrigen Zuständigkeitsbereichen (Freie Berufe: 9,7 %; Industrie und Handel: 9,3 %; Öffentlicher Dienst: 9,1 %; Hauswirtschaft: 7,8 % und Seeschifffahrt: 1,6 %) → **Tabelle A1.2-4**. Der vergleichsweise hohe Anteil bei den Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer im Bereich Landwirtschaft ist u. a. auch damit zu erklären, dass die jungen Menschen für bestimmte Ausbildungsabschnitte den Betrieb wechseln müssen und dafür dann auch neue Verträge erforderlich sind.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2023 wurden bundesweit 41.910 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten[15] gemeldet. Ihr Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag damit bei 8,6 % (2022: 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 12,0 % (2022: 11,6 %; 2021: 11,5 %; 2020: 11,3 %; 2019: 11,1 %) erneut höher als im Westen mit 7,9 % (2022 und 2021: 7,9 %; 2020: 8,1 %; 2019: 8,0 %) → **Tabelle A1.2-4**.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden 39.690 Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer neu abgeschlossen. Das sind 14,3 % der in diesem Bereich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Im Handwerk wurden 2.220 Verträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer registriert. Das entspricht einem Anteil von 1,6 %, bezogen auf alle im Handwerk neu abgeschlossenen Verträge → **Tabelle A1.2-4**.

In der Rangfolge bei den zweijährigen Berufen nach BBiG/HwO gab es keine Veränderungen auf den vorderen Plätzen: Erwartungsgemäß bildet der Beruf Verkäufer/-in erneut das größte Vertragsvolumen ab. Die Zahl der Neuabschlüsse, verglichen mit 2022, reduzierte sich zwar um 2,7 %, lag aber mit 20.658 Verträgen unangefochten auf Platz eins. Wie bereits im Vorjahr lag der Beruf Fachlagerist/-in erneut auf dem zweiten Platz (5.676 Verträge, +1,4 % zu 2022), gefolgt vom drittstärksten zweijährigen Ausbildungsberuf Maschinen- und Anlagenführer/-in mit 4.473 Verträgen (+9,2 % zu 2022). Im vierstelligen Bereich der Neuabschlüsse platzierten sich die Berufe Fachkraft für Gastronomie (2.805 Verträge, neugeordnet in 2022), Tiefbaufacharbeiter (1.905 Verträge; -1,8 % zu 2022) und Fachkraft für Metalltechnik (1.566 Verträge; +9,2 % zu 2022).[17]

Im Berichtszeitraum wurden bundesweit 6,1 % der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung als „überwiegend öffentlich finanziert" registriert. Der Anteil war in Westdeutschland (5,3 %) niedriger als in Ostdeutschland (9,2 %). In Ostdeutschland ging der Anteil der öffentlich finanzierten zweijährigen Verträge seit 2019 stetig zurück. Westdeutschland verzeichnete in den ersten beiden Jahren der Coronapandemie 2022 und 2021 Anstiege der Vertragszahlen bei überwiegend öffentlich finanzierten Verträgen in zweijährigen Ausbildungsberufen; seit 2022 ist ein Rückgang zu beobachten → **Tabelle A1.2-5**.

Anschlussverträge

Regelungen zu den sogenannten 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

15 Für 25 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 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**).

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 -2023 unter **https://www.bibb.de/de/179171.php**.

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

	2020		2021		2022		2023		2023 zu 2022	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	40.158	100,0	39.750	100,0	40.224	100,0	41.910	100,0	1.689	4,2
Betrieblich	37.239	92,7	36.537	91,9	37.515	93,3	39.336	93,9	1.821	4,9
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.919	7,3	3.213	8,1	2.709	6,7	2.574	6,1	-135	-4,9
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	32.424	100,0	31.509	100,0	31.776	100,0	32.943	100,0	1.167	3,7
Betrieblich	30.480	94,0	29.226	92,8	29.961	94,3	31.191	94,7	1.230	4,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.944	6,0	2.283	7,2	1.815	5,7	1.752	5,3	-63	-3,5
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	7.734	100,0	8.241	100,0	8.445	100,0	8.967	100,0	522	6,2
Betrieblich	6.759	87,4	7.311	88,7	7.554	89,4	8.145	90,8	594	7,9
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	975	12,6	930	11,3	894	10,6	822	9,2	-72	-8,0

[1] 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 2024

werden 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 (in der Regel 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.

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 in der Regel nicht als Bewerber/-innen auftreten. Seitens des BIBB gibt es keine inhaltlichen Bedenken, dass die zuständigen Stellen kammerintern und bei der Öffentlichkeitsarbeit die ASV als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werten – nur eben mit dem Hinweis, dass die Angaben vom BIBB nicht für die Berechnung der Indikatoren für den Ausbildungsmarkt herangezogen werden und es dadurch zu Abweichungen bei den Darstellungen kommen kann.

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 gemäß der Ausbildungsordnungen Anschlussverträge geben kann, siehe **https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2023_info.php** – Berufslisten für die Erhebung 2023/Liste mit Fortführungsberufen.

Tabelle A1.2-6: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen 2021, 2022 und 2023**

Zuständigkeitsbereich	2021			2022						2023					
	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	259.380	6.837	266.220	266.262	2,7	6.654	-2,7	272.916	2,5	278.259	4,5	6.528	-1,9	284.787	4,4
Handwerk	136.101	1.026	137.130	133.149	-2,2	759	-26,1	133.908	-2,3	134.784	1,2	744	-2,1	135.528	1,2
Öffentlicher Dienst	14.184	0	14.184	13.998	-1,3	0	.	13.998	-1,3	14.952	6,8	0	.	14.952	6,8
Landwirtschaft	14.247	0	14.247	13.314	-6,5	0	.	13.314	-6,5	13.782	3,5	0	.	13.782	3,5
Freie Berufe	47.181	.	47.181	46.890	-0,6	.	.	46.890	-0,6	45.846	-2,2	.	.	45.846	-2,2
Hauswirtschaft	1.857	0	1.857	1.437	-22,6	0	.	1.437	-22,6	1.431	-0,5	0	.	1.431	-0,5
Seeschifffahrt	108	.	108	96	-11,9	.	.	96	-11,9	126	31,3	.	.	126	31,3
Insgesamt	**473.064**	**7.866**	**480.927**	**475.143**	**0,4**	**7.413**	**-5,7**	**482.556**	**0,3**	**489.183**	**3,0**	**7.269**	**-1,9**	**496.452**	**2,9**
Westdeutschland															
Industrie und Handel	218.490	5.595	224.085	223.494	2,3	5.514	-1,4	229.008	2,2	234.147	4,8	5.349	-3,0	239.496	4,6
Handwerk	116.541	846	117.387	114.147	-2,1	579	-31,6	114.726	-2,3	115.395	1,1	579	0,2	115.974	1,1
Öffentlicher Dienst	11.283	0	11.283	11.133	-1,3	0	.	11.133	-1,3	11.883	6,7	0	.	11.883	6,7
Landwirtschaft	11.331	0	11.331	10.491	-7,4	0	.	10.491	-7,4	11.046	5,3	0	.	11.046	5,3
Freie Berufe	42.075	.	42.075	41.724	-0,8	.	.	41.724	-0,8	40.773	-2,3	.	.	40.773	-2,3
Hauswirtschaft	1.494	0	1.494	1.110	-25,8	0	.	1.110	-25,8	1.095	-1,4	0	.	1.095	-1,4
Seeschifffahrt	99	.	99	93	-7,0	.	.	93	-7,0	120	29,0	.	.	120	29,0
Insgesamt	**401.313**	**6.441**	**407.754**	**402.192**	**0,2**	**6.093**	**-5,4**	**408.285**	**0,1**	**414.459**	**3,0**	**5.928**	**-2,7**	**420.387**	**3,0**
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	40.890	1.242	42.132	42.768	4,6	1.140	-8,4	43.908	4,2	44.112	3,1	1.179	3,5	45.291	3,2
Handwerk	19.560	180	19.743	19.002	-2,9	180	-0,6	19.182	-2,8	19.389	2,0	162	-9,4	19.554	1,9
Öffentlicher Dienst	2.901	0	2.901	2.862	-1,3	0	.	2.862	-1,3	3.069	7,2	0	.	3.069	7,2
Landwirtschaft	2.919	0	2.919	2.823	-3,3	0	.	2.823	-3,3	2.736	-3,0	0	.	2.736	-3,0
Freie Berufe	5.109	.	5.109	5.166	1,1	.	.	5.166	1,1	5.073	-1,8	.	.	5.073	-1,8
Hauswirtschaft	363	0	363	327	-9,4	0	.	327	-9,4	336	2,4	0	.	336	2,4
Seeschifffahrt	9	.	9	3	-66,7	.	.	3	-66,7	6	100,0	.	.	6	100,0
Insgesamt	**71.751**	**1.425**	**73.173**	**72.951**	**1,7**	**1.320**	**-7,4**	**74.271**	**1,5**	**74.724**	**2,4**	**1.341**	**1,7**	**76.065**	**2,4**

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2023. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2024

Im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 wurden bei den zuständigen Stellen 7.269 Anschlussverträge registriert (-1,9 % im Vergleich zu 2022).[20] Auf Westdeutschland entfielen 5.928 Anschlussverträge (-2,7 %), auf Ostdeutschland 1.341 Anschlussverträge (+1,7 %).

Die Industrie- und Handelskammern meldeten 6.528 Anschlussverträge. Das entspricht einem Rückgang um 1,9 %. Die Handwerkskammern meldeten 744 Anschlussverträge und damit 2,1 % weniger Anschlussverträge als 2021 → **Tabelle A1.2-6**.

Analog zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt wurden für Männer (4.701 Anschlussverträge; 64,7 %) mehr Anschlussverträge registriert als für Frauen (2.565 Anschlussverträge; 35,3 %).

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel lag mit 5.007 Anschlussverträgen erneut an erster Stelle, gefolgt vom Beruf Fachkraft für Lagerlogistik mit 849 Anschlussverträgen. Diese Zahlen korrespondieren mit einer entsprechend hohen Anzahl bei den 2023 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die zweijährigen Ausbildungsberufe Verkäufer/-in (20.658 Verträge) und Fachlagerist/-in (5.676 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, pendelt sich die Anzahl für überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse nach einem kurzzeitigen Hoch im Jahr 2021 (16.512 Verträge) auf Werte um 14.000 bis 15.000 ein.[23]

2023 lag die Zahl der neu abgeschlossenen überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge bei 14.349 (2022: 14.346 Verträge). Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bei 2,9 % (2022: 3,0 %; 2021: 3,5 %; 2020: 3,2 %; 2019: 2,7 %).

Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Ostdeutschland (5,3 %) ist kontinuierlich höher als in Westdeutschland (2,5 %). 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 im Jahr 2023 zwischen 4,1 % (Mecklenburg-Vorpommern) und 6,4 % (Thüringen) → **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 Ländern. 5.169 der 14.349 überwiegend öffentlich finanzierten Verträge wurden der Kategorie Förderung für Benachteiligte zugeordnet, 7.545 entfielen auf die Kategorie Förderung für Menschen mit Behinderung und 1.611 auf die Förderung durch Bundes- und Landesprogramme → **Tabelle A1.2-7**.

E Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung (außerbetriebliche Ausbildung)

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

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

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 -2023 unter **https://www.bibb.de/de/179179.php** entnommen werden.

Tabelle A1.2-7: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2023 nach Bundesländern und Finanzierungsform**

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2023											
	Insgesamt		Betrieblich finanziert		Überwiegend öffentlich finanziert[1]		davon					
							Berufsausbildung für Benachteiligte		Berufsausbildung für Behinderte		Sonderprogramme des Bundes/ der Länder	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13
Baden-Württemberg	69.249	100,0	67.704	97,8	1.545	2,2	441	0,6	954	1,4	147	0,2
Bayern	86.082	100,0	84.417	98,1	1.665	1,9	399	0,5	1.071	1,2	195	0,2
Berlin	14.643	100,0	13.839	94,5	801	5,5	147	1,0	315	2,2	339	2,3
Brandenburg	10.812	100,0	10.188	94,2	624	5,8	126	1,2	480	4,4	18	0,2
Bremen	5.535	100,0	5.271	95,2	267	4,8	30	0,5	195	3,5	18	0,3
Hamburg	11.880	100,0	11.499	96,8	384	3,2	192	1,6	117	1,0	75	0,6
Hessen	35.778	100,0	34.482	96,4	1.299	3,6	669	1,9	351	1,0	279	0,8
Mecklenburg-Vorpommern	8.271	100,0	7.929	95,9	342	4,1	153	1,8	180	2,2	9	0,1
Niedersachsen	50.379	100,0	49.263	97,8	1.116	2,2	450	0,9	510	1,0	156	0,3
Nordrhein-Westfalen	108.393	100,0	105.630	97,5	2.763	2,5	1.332	1,2	1.239	1,1	192	0,2
Rheinland-Pfalz	23.454	100,0	22.779	97,1	675	2,9	294	1,2	306	1,3	75	0,3
Saarland	6.012	100,0	5.817	96,8	195	3,2	57	1,0	114	1,9	21	0,3
Sachsen	20.049	100,0	18.993	94,7	1.059	5,3	486	2,4	558	2,8	15	0,1
Sachsen-Anhalt	10.569	100,0	10.074	95,3	495	4,7	198	1,9	288	2,7	9	0,1
Schleswig-Holstein	17.691	100,0	17.229	97,4	459	2,6	93	0,5	348	2,0	18	0,1
Thüringen	10.380	100,0	9.717	93,6	663	6,4	105	1,0	519	5,0	42	0,4
Westdeutschland	**414.459**	**100,0**	**404.094**	**97,5**	**10.365**	**2,5**	**3.957**	**1,0**	**5.205**	**1,3**	**1.179**	**0,3**
Ostdeutschland	**74.724**	**100,0**	**70.740**	**94,7**	**3.984**	**5,3**	**1.212**	**1,6**	**2.340**	**3,1**	**432**	**0,6**
Deutschland	**489.183**	**100,0**	**474.834**	**97,1**	**14.349**	**2,9**	**5.169**	**1,1**	**7.545**	**1,5**	**1.611**	**0,3**

[1] Gegebenenfalls 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 2023. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2024

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

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)**

Neue und modernisierte Berufe von 2019 bis 2023	2019			2020			2021			2022			2023			Veränderung 2023 zu 2022					
																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 2019																					
Gebäudereiniger/-in	717	159	873	627	153	780	660	150	810	570	132	702	558	120	681	-12	-12	-21	-1,9	-9,1	-3,1
Orgelbauer/-in[1]	27	6	33	36	15	51	27	9	39	33	6	39	30	9	39	0	3	0	-3,1	50,0	2,6
Packmitteltechnologe/-technologin	336	45	378	255	45	300	273	30	303	228	39	267	231	27	258	3	-12	-9	1,3	-28,9	-3,0
Papiertechnologe/-technologin	243	15	258	192	24	219	183	6	189	189	15	204	171	15	186	-18	0	-18	-10,0	0,0	-9,3
Modernisierte Berufe 2019 insgesamt	**1.320**	**222**	**1.545**	**1.110**	**237**	**1.347**	**1.143**	**195**	**1.341**	**1.020**	**189**	**1.212**	**990**	**171**	**1.164**	**-27**	**-21**	**-48**	**-2,7**	**-10,5**	**-4,0**
Modernisierte Berufe 2020																					
Bankkaufmann/-frau	4.512	4.698	9.210	4.098	4.347	8.445	3.864	3.756	7.623	4.074	3.540	7.611	4.659	4.041	8.700	585	501	1.089	14,4	14,2	14,3
Biologielaborant/-in	156	327	483	129	336	465	147	306	453	150	324	477	150	336	489	0	12	12	0,0	3,7	2,3
Chemielaborant/-in	765	909	1.674	714	780	1.494	702	792	1.494	786	870	1.656	759	918	1.677	-27	48	21	-3,6	5,5	1,2
Fachinformatiker/-in	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	14.463	1.422	15.888	15.903	1.653	17.562	17.142	1.935	19.080	1.239	282	1.521	7,8	17,0	8,7
Hauswirtschafter/-in	96	798	891	81	651	735	90	612	702	60	456	516	63	441	507	0	-12	-9	1,6	-2,9	-1,9
IT-System-Elektroniker/-in[2]	1.395	81	1.479	1.362	78	1.443	1.398	54	1.449	1.350	63	1.413	1.338	72	1.416	-12	9	3	-0,9	15,9	0,1
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement[3]	903	147	1.053	570	114	684	567	189	756	654	201	855	744	225	966	87	24	111	13,4	12,0	13,1
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement[4]	8.052	5.085	13.137	6.714	4.323	11.034	6.873	4.149	11.022	6.627	3.930	10.560	6.711	3.891	10.605	84	-42	45	1,3	-1,0	0,4
Kaufmann/-frau für IT-System-Management[5]	1.257	210	1.470	1.197	213	1.413	1.089	147	1.239	945	165	1.113	939	192	1.131	-6	27	21	-0,6	15,7	1,8
Lacklaborant/-in	60	60	120	51	33	84	51	45	99	51	30	81	39	45	87	-12	15	3	-21,6	45,2	4,9
Mediengestalter/-in Bild und Ton[6]	570	189	759	492	174	666	606	198	804	672	213	885	576	255	828	-96	39	-57	-14,4	18,7	-6,4
Modernisierte Berufe 2020 insgesamt	**32.859**	**13.854**	**46.713**	**29.247**	**12.312**	**41.559**	**29.847**	**11.670**	**41.526**	**31.275**	**11.448**	**42.732**	**33.117**	**12.348**	**45.486**	**1.842**	**903**	**2.754**	**5,9**	**7,9**	**6,4**
Neue Berufe 2021																					
Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration	0	0	0	0	0	0	117	3	120	165	6	171	171	9	177	6	0	6	3,7	14,3	4,1
Neue Berufe 2021 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**117**	**3**	**120**	**165**	**6**	**171**	**171**	**9**	**177**	**6**	**0**	**6**	**3,7**	**14,3**	**4,1**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)**

Neue und modernisierte Berufe von 2019 bis 2023	2019			2020			2021			2022			2023			Veränderung 2023 zu 2022					
																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	354	48	402	312	42	354	315	54	369	291	69	360	300	69	369	9	0	9	2,7	0,0	2,2
Elektroniker/-in	14.514	384	14.898	13.698	348	14.049	13.953	372	14.337	14.256	411	14.673	14.850	483	15.342	594	72	672	4,2	17,5	4,6
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG[7]	99	6	105	87	3	87	72	3	75	84	3	87	105	6	111	21	3	24	26,5	75,0	28,7
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HwO[8]	303	6	309	225	3	228	249	6	252	237	3	240	219	9	228	-18	6	-12	-7,2	200,0	-4,6
Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in[9]	39	42	81	48	27	75	51	42	93	36	36	75	39	33	72	3	-6	-3	8,1	-13,5	-2,7
Friseur/-in	2.625	6.858	9.483	2.349	5.352	7.704	2.211	4.734	6.954	2.055	4.611	6.675	2.211	4.521	6.738	156	-90	63	7,6	-2,0	1,0
Informationselektroniker/-in	429	12	441	366	15	378	876	27	903	849	33	885	879	30	912	30	-3	30	3,5	-9,1	3,3
Maler/-in und Lackierer/-in	5.421	1.008	6.432	5.394	1.059	6.456	6.237	1.284	7.527	5.877	1.425	7.308	5.232	1.455	6.696	-645	30	-612	-11,0	2,0	-8,4
Modernisierte Berufe 2021 insgesamt	**23.781**	**8.367**	**32.151**	**22.473**	**6.849**	**29.331**	**23.961**	**6.522**	**30.507**	**23.685**	**6.594**	**30.300**	**23.838**	**6.606**	**30.471**	**150**	**12**	**171**	**0,6**	**0,2**	**0,6**
Neue Berufe 2022																					
Binnenschifffahrtskapitän/-in	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	0	15	48	9	54	33	6	42	261,5	700,0	292,9
Fachkraft Küche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	210	87	297	627	165	792	417	78	495	200,0	89,7	166,7
Neue Berufe 2022 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**222**	**87**	**312**	**675**	**174**	**846**	**453**	**84**	**537**	**203,6**	**96,6**	**172,3**
Modernisierte Berufe 2022																					
Binnenschiffer/-in	135	12	147	102	21	123	111	12	120	84	9	93	99	6	105	15	-3	12	16,7	-22,2	12,9
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport[10]	735	48	786	744	60	804	750	51	801	774	72	846	942	96	1.038	168	24	192	21,5	33,8	22,7
Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung[11]	585	132	717	624	132	753	528	147	675	498	108	606	591	156	747	93	48	141	18,9	43,1	23,3
Fachkraft für Gastronomie[12]	1.314	918	2.229	981	714	1.695	933	687	1.620	1.083	930	2.013	1.461	1.344	2.805	381	414	795	35,1	44,6	39,5
Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie[13]	1.230	1.380	2.610	918	1.110	2.028	855	1.089	1.944	1.800	1.947	3.750	1.743	2.322	4.065	-57	375	315	-3,2	19,3	8,4
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	852	660	1.512	705	561	1.266	753	633	1.386	390	276	666	645	444	1.089	255	168	423	65,4	60,5	63,4

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)**

Neue und modernisierte Berufe von 2019 bis 2023	2019			2020			2021			2022			2023			Veränderung 2023 zu 2022					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Hotelfachmann/-frau	3.261	5.247	8.508	2.118	3.846	5.964	2.031	3.519	5.553	2.757	4.566	7.326	2.559	4.737	7.296	-198	168	-30	-7,2	3,7	-0,4
Kaufmann/-frau für Hotelmanagement/ Kauffrau für Hotelmanagement[14]	180	225	405	105	168	273	102	135	237	141	159	300	108	171	282	-33	15	-18	-22,7	8,9	-6,0
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen[15]	2.667	2.202	4.872	2.706	2.256	4.962	2.700	2.136	4.836	2.424	1.869	4.296	2.610	2.022	4.632	186	153	336	7,7	8,1	7,8
Koch/Köchin	6.450	1.755	8.205	5.040	1.416	6.456	4.785	1.449	6.237	5.151	1.734	6.885	5.601	1.959	7.560	450	228	678	8,7	13,1	9,8
Zahnmedizinischer Fachangestellte/-r	393	13.671	14.064	327	12.411	12.735	411	13.203	13.611	465	13.011	13.476	567	13.320	13.887	102	309	414	22,0	2,4	3,1
Zahntechniker/-in	828	1.020	1.848	684	1.002	1.686	660	1.176	1.839	633	1.158	1.791	630	1.188	1.821	0	30	30	-0,2	2,6	1,7
Modernisierte Berufe 2022 insgesamt	**18.630**	**27.273**	**45.906**	**15.054**	**23.691**	**38.748**	**14.619**	**24.231**	**38.859**	**16.194**	**25.836**	**42.045**	**17.553**	**27.765**	**45.327**	**1.359**	**1.926**	**3.285**	**8,4**	**7,5**	**7,8**
Neue Berufe 2023																					
Gestalter-/in für immersive Medien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12	24	12	12	24	.	.	.
Neue Berufe 2023 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**12**	**12**	**24**	**12**	**12**	**24**	**.**	**.**	**.**
Modernisierte Berufe 2023																					
Glasapparatebauer/-in	15	12	30	12	9	21	15	6	21	12	6	18	18	12	30	9	6	15	72,7	100,0	82,4
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	1.461	45	1.506	1.338	66	1.404	1.179	48	1.227	1.152	48	1.203	1.362	90	1.452	210	42	249	18,1	85,4	20,8
Kunststoff- und Kautschuktechnologe/Kunststoff- und Kautschuktechnologin[16]	1.980	192	2.172	1.407	120	1.527	1.518	102	1.620	1.356	117	1.473	1.332	114	1.446	-24	-6	-30	-1,8	-4,2	-2,0
Mediengestalter/-in Digital und Print	1.128	1.722	2.850	813	1.368	2.181	858	1.404	2.262	831	1.623	2.457	708	1.485	2.193	-123	-138	-264	-14,9	-8,6	-10,7
Steuerfachangestellte/-r	2.475	4.551	7.026	2.124	4.146	6.273	2.343	4.284	6.627	2.526	4.494	7.026	2.586	4.311	6.900	60	-186	-126	2,4	-4,1	-1,8
Modernisierte Berufe 2023 insgesamt	**7.059**	**6.522**	**13.584**	**5.697**	**5.709**	**11.406**	**5.910**	**5.844**	**11.757**	**5.874**	**6.291**	**12.177**	**6.006**	**6.009**	**12.021**	**129**	**-282**	**-156**	**2,2**	**-4,5**	**-1,3**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)**

FR = Fachrichtung

[1] Orgelbauer/-in inkl. Vorgänger: Orgel- und Harmoniumbauer/-in, Orgel- und Harmoniumbauer/-in FR Orgelbau

[2] IT-System-Elektroniker/-in inkl. Vorgänger: Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in

[3] Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement inkl. Vorgänger: Informatikkaufmann/-frau

[4] Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement inkl. Vorgänger: Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Außenhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel FR Großhandel

[5] Kaufmann/-frau für IT-System-Management inkl. Vorgänger: Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau

[6] Mediengestalter/-in Bild und Ton inkl. Vorgänger: Film- und Videoeditor/-in

[7] Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG inkl. Vorgänger: Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik (IH)

[8] Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HWO inkl. Vorgänger: Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik (HW)

[9] Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in inkl. Vorgänger: Fahrzeuginnenausstatter/-in

[10] Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport inkl. Vorgänger: Eisenbahner/-in im Betriebsdienst, Eisenbahner/-in im Betriebsdienst FR Lokführer und Transport

[11] Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung inkl. Vorgänger: Eisenbahner/-in im Betriebsdienst FR Fahrweg

[12] Fachkraft für Gastronomie inkl. Vorgänger: Fachkraft im Gastgewerbe

[13] Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie inkl. Vorgänger: Restaurantfachmann/-frau

[14] Kaufmann/-frau für Hotelmanagement/Kauffrau für Hotelmanagement inkl. Vorgänger: Hotelkaufmann/-frau

[15] Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen inkl. Vorgänger: Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen FR Finanzberatung, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen FR Versicherung

[16] Kunststoff- und Kautschuktechnologe / Kunststoff- und Kautschuktechnologin inkl. Vorgänger: Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Bauteile, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Compound- und Masterbatchherstellung, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Faserverbundtechnologie, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Formteile, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Halbzeuge, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Kunststofffenster, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Mehrschichtkautschukteile

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 2024

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 2023 wurden 6.222 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,3 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (2022: 1,3 %; 2021: 1,5 %; 2020: 1,5 %; 2019: 1,5 %).

Im Bereich Industrie und Handel wurden 2.604 Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG gemeldet, im Bereich Hauswirtschaft 972 und in der Landwirtschaft 939. Für das Handwerk wurden 1.707 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 2023 sind fünf modernisierte Ausbildungsordnungen und eine neue Ausbildungsordnung (Gestalter-/in für immersive Medien) in Kraft getreten (**vgl. Kapitel A3.1** und **Kapitel A3.2**). In diesen Ausbildungsberufen wurden 12.045 neue Ausbildungsverträge[26] abgeschlossen → **Tabelle A1.2-8**. Die zum 1. August 2023 neugeordneten Ausbildungsberufe bildeten damit einen Anteil von 2,5 % an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

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

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 HwO.

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 sogenannten Kammerregelung neu abgeschlossen wurden.

26 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2024[27]

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht in § 86 Abs. 2 vor, dass zum 30. September des laufenden Kalenderjahrs eine Einschätzung darüber gegeben werden soll, wie hoch das zu erwartende Angebot an Ausbildungsplätzen und die zu erwartende Zahl der Ausbildungsplätze suchenden Personen sind. Die Entwicklung beider Größen 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 beispielsweise die Wirkungen politischer Initiativen oder nicht in den Daten ablesbare Sondereffekte wie das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen, Betrieben, Praxen und Verwaltungen (vgl. Maier 2020).

Zur Abschätzung des Angebots und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hat das BIBB deshalb den Aufbau eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) veranlasst. Das komplexe, zeitreihengestützte Prognosemodell ist in der Lage, vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots zu berücksichtigen. Eine umfassende Beschreibung des Modells findet sich z. B. bei Lösch und 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, wird in PROSIMA (ohne das institutionell erfasste Ausbildungsplatzangebot zu berücksichtigen) ein latentes Angebotspotenzial geschätzt E. Demgegenüber 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, wie die Zahl der Neuabschlüsse, das institutionell erfasste Ausbildungsplatzangebot und die erfasste Ausbildungsplatznachfrage ausfallen können.

E Angebotspotenzial und Nachfragepotenzial

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

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

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2023

Für das Jahr 2023 wurde mit einem leichten Anstieg der Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger um rd. 4.200 Personen im Vergleich zu 2022 (+0,6 %) gerechnet, insbesondere verursacht über eine leichte Zunahme an Schulabgängerinnen und -abgänger mit Fach-)Hochschulzugangsberechtigung (+6.400), während jene ohne (Fach-)Hochschulreife sogar leicht zurückgehen sollten. Die Bundesregierung ging in ihrem Jahreswirtschaftsbericht für 2023 von einem Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes in Höhe von 0,2 % aus (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2023). Trotz dieser geringen Wachstumsannahme erwartete PROSIMA einen weiteren Anstieg des Angebotspotenzials (+0,8 %), wozu auch die weiterhin stabile Arbeitsmarktlage beitrug. Für das Nachfragepotenzial wurde hingegen ein Rückgang (-0,5 %) erwartet, der zum einen auf die Demografie, zum anderen aber auch auf ein weiterhin zurückgehendes Nachfrageinteresse zurückzuführen war.

Unter den genannten Rahmenbedingungen wurde ein Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um +6.900 auf rd. 482.000 Neuabschlüsse prognosti-

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.

ziert. Es wurde erwartet, dass die Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen nahezu unverändert bleiben würde (68.600), jedoch ein Rückgang an Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative (-4.000 auf 33.700) und Anstieg an Bewerbern/Bewerberinnen ohne Alternative (um +2.500 auf 25.200) zu beobachten wäre. Das Ausbildungsplatzangebot hätte sich dadurch um +6.500 auf rd. 550.300 Plätzen erhöht und die Zahl der Ausbildungsplatznachfrager/-innen (erweiterte Definition) um +5.300 auf 540.800. Es wurde jedoch darauf hingewiesen, dass „die aus Sicht der Jugendlichen gute Angebots-Nachfrage-Relation […] zu gewissen ‚Gelegenheitsstrukturen' am Ausbildungsmarkt sorgen [könnte], so dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge leicht zunehmen kann" (BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A2.2, S. 57).

Tatsächlich scheinen gewisse Gelegenheitsstrukturen zu einem gesteigerten Ausbildungsinteresse der Jugendlichen geführt zu haben. So überstieg die tatsächliche Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit 489.200 die geschätzte Zahl um +7.200, lag aber innerhalb des Vertrauensintervalls der Schätzung.[28] Damit scheint die Ausbildungsnachfrage von der konjunkturellen Komponente entkoppelt zu sein. Denn das Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandproduktes ging statt der prognostizierten 0,2 % sogar um -0,3 % im Vergleich zu 2022 zurück. Dennoch stieg das Ausbildungsinteresse der Betriebe, gemessen am Angebotspotenzial E, um 2,4 % an. Auch das Nachfragepotenzial E nahm, entgegen der Erwartung nicht ab, sondern um 1,5 % zu.

Diese positiven Entwicklungen spiegelten sich allerdings nicht bei den gemeldeten Stellen und den gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen wider, beide Größen gingen im Vergleich zu 2022 sogar jeweils leicht zurück (**vgl. Kapitel A1.1**). Eventuell handelt es sich hier um Personen, die in den drei unsicheren Jahren mit Covid-19 und dem Krieg in der Ukraine ihr Ausbildungsinteresse aufgeschoben hatten und es nun realisieren konnten. So war der Rückgang des Nachfragepotenzials in den letzten drei Jahren stärker als der Rückgang der Schulabgänger/-innen. Der weitere Anstieg der unbesetzten Ausbildungsplätze auf 73.400 (+4.500) zeigt,[29] dass Betriebe weiterhin eine Nachfrage nach jungen Auszubildenden haben.

Die unvermittelten Bewerber/-innen ohne Alternative sind wie von PROSIMA vorausgesagt angestiegen – um 3.700 auf 26.400 (geschätzt: 25.200), die unvermittelten Bewerber/-innen mit Alternative sind allerdings nicht so stark zurückgegangen, wie vorhergesagt: -400 auf 37.300 (geschätzt 33.700).[30] Durch das Mehr an Ausbildungsverträgen wurde der Anstieg der Gesamtnachfrage und des -angebots um jeweils rd. 12.000 unterschätzt, dennoch lagen alle Werte innerhalb der statistischen Vertrauensintervalle mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 %.[31] Die Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Version wurde mit 101,8 exakt prognostiziert.

A 2.2 Vorausschätzung für 2024

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Für das Jahr 2024 wird mit einem leichten Anstieg der Schulabgänger/-innen um rd. 6.700 Personen im Vergleich zu 2023 (+0,8 %) gerechnet. Dieser Anstieg wird durch eine leichte Zunahme an Schulabgängern/-abgängerinnen mit mittlerer Reife (+4.900) getrieben, während die Schulabgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulreife nahezu unverändert bleiben. Nachdem das Bundesverfassungsgericht das zweite Nachtragshaushaltsgesetz 2021 für nichtig erklärte (vgl. Bundesverfassungsgericht 2023), sind die Konjunkturprognosen im Frühjahr 2024 wesentlich pessimistischer als gegen Ende des Jahres 2023 (vgl. Otte 2024). Die Bundesregierung geht in ihrem Jahreswirtschaftsbericht für 2024 nur noch von einem Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsproduktes in Höhe von 0,2 % aus (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2023). Allerdings muss dies – wie die Entwicklung im Jahr 2023 gezeigt hat – nicht zwangsweise das Ausbildungsinteresse der Betriebe mindern. Tatsächlich geht PROSIMA trotz der Wirtschaftsaussichten von einem leicht ansteigenden Ausbildungsinteresse der Betriebe, Praxen und Verwaltungen in Höhe von 1,1 % aus. Auf der Nachfrageseite wird von keinem weiteren Nachholeffekt der Jugendlichen wie im Jahr 2023 ausgegangen. Das Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung nach BBiG/HwO steigt dennoch – entsprechend der leicht steigenden Zahl an Schulabgängerinnen und Schulabgängern – um 0,8 % an.

→ **Tabelle A2.2-1** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Nebenbedingungen zum 30.09.2024 wieder: Das Ausbildungsplatzangebot würde sich um 7.000 angebotene

28 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 470.600 und 493.400 Verträgen.

29 Der Wert lag innerhalb des Vertrauensintervalls der Schätzung (5 % Irrtumswahrscheinlichkeit), welches zwischen 56.400 und 80.800 unbesetzten Ausbildungsplätzen ausging.

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

31 Das Vertrauensintervall (5 % Irrtumswahrscheinlichkeit) der Schätzung lag beim Ausbildungsplatzangebot zwischen 535.900 und 565.100 Stellen, bei der Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition (inkl. Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 527.800 und 553.800 Bewerber/-innen, in der alten Definition zwischen 495.700 und 518.500 Bewerber/-innen.

Tabelle A2.2-1: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2024 (Angaben in Tsd.)**

	Ist-Wert 2023	Prognose für 2024				
		untere Grenze des Vertrauens-intervalls	**Punktschätzung durch PROSIMA**	obere Grenze des Vertrauens-intervalls	**Veränderung gegenüber 2023**	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**489,2**	480,7	**493,1**	505,5	**+3,9**	6,2
Ausbildungsplatzangebot	**562,6**	556,0	**569,6**	583,2	**+7,0**	6,8
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**73,4**	64,9	**76,5**	88,1	**+3,1**	5,8
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**552,9**	545,1	**560,1**	575,1	**+7,2**	7,5
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**515,6**	511,2	**524,2**	537,2	**+8,6**	6,5
Unversorgte Bewerber/-innen	**26,4**	26,5	**31,1**	35,7	**+4,7**	2,3
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**37,3**	31,3	**35,9**	40,5	**-1,4**	2,3
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**101,8**	99,1	**101,7**	104,3	**-0,1**	1,3
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**109,3**	106,0	**108,6**	111,2	**-0,7**	1,3

[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 (2024) BIBB-Datenreport 2024

Stellen auf 569.600 Ausbildungsplätze erhöhen. Das Vertrauensintervall der Schätzung liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 556.000 und 583.200 Stellen. Die Ausbildungsplatznachfrage steigt in der erweiterten Definition ebenfalls leicht um 7.200 auf 560.100 an.[32]

Trotz der sehr moderaten Konjunkturaussichten schätzt PROSIMA, dass die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze weiter um +3.100 auf 76.500 Plätze ansteigt. Das Vertrauensintervall der Schätzung hält mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % aber auch einen Rückgang auf 64.900 unbesetzte Plätze bzw. einen Anstieg auf bis zu 88.100 Plätze für möglich. Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen nimmt vor allem bei jenen ohne Alternative weiter um 4.700 auf 31.100 zu. Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen mit Alternative nimmt hingegen leicht um 1.400 auf 35.900 Ausbildungsplatznachfrager/-innen ab.[33] Die Angebots-Nachfrage-Relation verschlechtert sich in der erweiterten Definition aus Sicht der Jugendlichen leicht: 100 Bewerber/-innen werden um rd. 101,7 angebotene Ausbildungsstellen (-0,1 im Vergleich zu 2023) konkurrieren.[34]

Für das Zustandekommen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist weiterhin die Passungs- bzw. Besetzungsproblematik von Bedeutung. Für das Jahr 2024 geht PROSIMA von einem moderaten Anstieg der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 3.900 auf 493.100 aus. Ist wie im Jahr 2023 ein besserer Match möglich, könnte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge etwas höher sein. Das Vertrauensintervall der Schätzung hält mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 480.700 und 505.500 Neuabschlüsse für möglich. Eine konjunkturelle Verbesserung oder Verschlechterung wird sich voraussichtlich nur dann nennenswert auf das Ausbildungsgeschehen auswirken, wenn sie stark von der Prognose von 0,2 % preisbereinigtem BIP-Wachstum abweicht. Läge das Wachstum des preisbereinigten BIP beispielsweise bei

32 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 545.100 und 575.100 institutionell erfassten Ausbildungsplatznachfragenden.

33 Das Vertrauensintervall der Schätzung beider Größen liegt bei den Bewerberinnen und Bewerbern ohne Alternative zwischen 26.500 und 35.700, bei jenen mit Alternative zwischen 31.300 und 40.500 Personen.

34 Das Vertrauensintervall liegt bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inkl. der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative) zwischen 99,1 und 104,4.

1,2 % würde PROSIMA rd. 4.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mehr erwarten, die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze würde um rd. 800 steigen. Dieselben Effektgrößen wären mit einem umgekehrten Vorzeichen bei einem preisbereinigten BIP von -0,8 % zu erwarten. Wie die Entwicklungen in der Finanzkrise und bei Covid-19 aber gezeigt haben, könnten negative Erwartungen auch mit einem zurückgehenden Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung nach BBiG/HwO einhergehen (vgl. Maier 2020). In diesem Fall könnten sich geringere Neuabschlusszahlen ergeben.

Fazit

Die Ex-post-Analyse der Prognose für das Ausbildungsjahr 2023 hat gezeigt, dass die Betriebe, Praxen und Verwaltungen, wie im BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A2 prognostiziert, mehr Ausbildungsplätze angeboten haben und auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gestiegen sind. Hier besteht die Möglichkeit, dass sich Gelegenheiten ergaben, aus vorherigen Jahren aufgeschobene Ausbildungswünsche zu realisieren. Diese Matchingmöglichkeiten fanden außerhalb des Erfassungsbereichs der BA statt. Die bei der BA gemeldeten Stellen sowie Bewerberinnen und Bewerber nahmen hingegen nicht zu. Für 2024 geht PROSIMA nicht davon aus, dass das Ausbildungsinteresse der Jugendlichen nach BBiG/HwO weiter zunimmt, dennoch könnten aufgrund einer höheren Schulabgängerzahl etwas mehr Jugendliche eine duale Berufsausbildung nachfragen.

Unter den Ausbildungsnachfragenden zeichnet sich ab, dass es einen kleinen, aber leicht zunehmenden Kern an Jugendlichen gibt, die schwerer in Ausbildungsverhältnisse zu vermitteln sind. Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen ohne Alternative lag letztmalig im Jahr 2007 über 30.000. Sollte sich der Trend der Prognose bestätigen, müssten hierfür Lösungen gefunden werden, die an der Vermittlungsfähigkeit der Jugendlichen ansetzen.

Seit Covid-19 hat sich die deutsche Wirtschaft noch nicht nachhaltig erholt. Etwaige Aufholmöglichkeiten wurden durch jeweils neue Ereignisse wie Krieg, steigende Energiekosten, Inflation und nun eine knappe Haushaltslage gedämpft. Positiv hervorheben lässt sich allerdings, dass sich die Lage auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt bislang davor entkoppelt hat. Sofern keine starke Verunsicherung eintritt, wäre deshalb zu erwarten, dass die Ausbildungsmarktsituation auch bei einer leicht anderen Konjunktur im Jahr 2024 Jahr relativ stabil ist.

(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 Abs. 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 2023 im Vergleich zum Vorjahr von 326 auf 327 gestiegen. Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe erhöhte sich, weil der Beruf Gestalter/-in für immersive Medien neu geschaffen wurde. Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe entspricht damit der aus dem Jahr 2014 → **Schaubild A3.1-1**.

Bei der Verteilung der Strukturmodelle **E** der Ausbildungsberufe setzen sich die Entwicklungen der letzten 15 Jahre fort:

- Die Anzahl der Monoberufe ging seit 2014 von 242 auf 241 zurück.
- Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) hat sich von 2014 (85 Ausbildungsberufe) bis 2023 (86 Ausbildungsberufe) leicht erhöht. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 26 %.
- Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit dem Jahr 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2023 ist die Gesamtzahl auf 27 gestiegen.
- Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen werden seit 2005 erlassen. Im Vergleich zum Vorjahr ist ihre Anzahl von 26 auf 29 gestiegen. Aktuell sind die folgenden Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen in Kraft:
  - Musikfachhändler/-in (2009/2015),
  - Buchhändler/-in (2011),
  - Medientechnologe/Medientechnologin Druck (2011),
  - Medientechnologe/Medientechnologin Siebdruck (2011),
  - Textilgestalter/-in im Handwerk (2011),
  - Tourismuskaufmann/Tourismuskauffrau (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen) (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),
  - Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen (2022),
  - Koch/Köchin (2022),
  - Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in (2023),
  - Kunststoff- und Kautschuktechnologe/Kunststoff- und Kautschuktechnologin (2023).

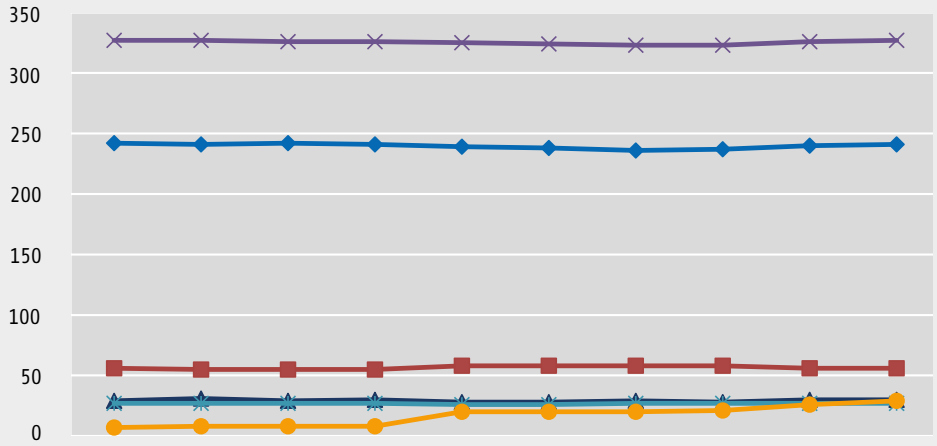
E **Strukturmerkmale anerkannter Ausbildungsberufe**

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

Ausbildungsberufe mit Differenzierung sind Ausbildungsgänge mit besonderen Ausbildungsinhalten für einzelne Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder. Die Differenzierung erfolgt insbesondere in Form von Schwerpunkten und Fachrichtungen. Eine Differenzierung nach

35 Außerhalb des Geltungsbereichs des BBiG (§ 3 Abs. 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 2014 bis 2023**



	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Monoberufe[1]	242	241	242	241	239	238	236	237	240	241
Berufe mit Fachrichtungen	56	55	55	55	58	58	58	58	56	56
Berufe mit Schwerpunkten	29	31	29	30	28	28	29	28	30	30
Gesamt	327	327	326	326	325	324	323	323	326	327
Berufe mit Wahlqualifikationen[2]	27	27	27	27	26	26	27	27	27	27
Berufe mit Zusatzqualifikationen[2]	7	8	8	8	20	20	20	21	26	29

[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 2024

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 2014 (25 Ausbildungsberufe) bis 2023 (20 Ausbildungsberufe) gesunken. Im gleichen Zeitraum sank die Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 59 (2014) auf 54 (2023) → Tabelle A3.1-1.

Tabelle A3.1-1: **Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2014 bis 2023**[1,2]

Jahr	Ausbildungsberufe, die *angerechnet* werden können	Ausbildungsberufe, *auf die* angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe[4]
2014	25	59[3]	327
2015	21	61[3]	327
2016	21	61[3]	326
2017	21	61[3]	326
2018	21	64[3]	325
2019	21	62[3]	324
2020	21	62[3]	323
2021	20	59	323
2022	20	54	326
2023	20	54	327

[1] Dies betrifft Berufe, die eine Anrechnung nach § 5 Abs. 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 2024

E

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Ausbildungsordnungen (AO) regeln eigenständige Ausbildungsberufe mit unterschiedlicher Ausbildungsdauer. Nach dem BBiG kann eine abgeschlossene Berufsausbildung, die 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.

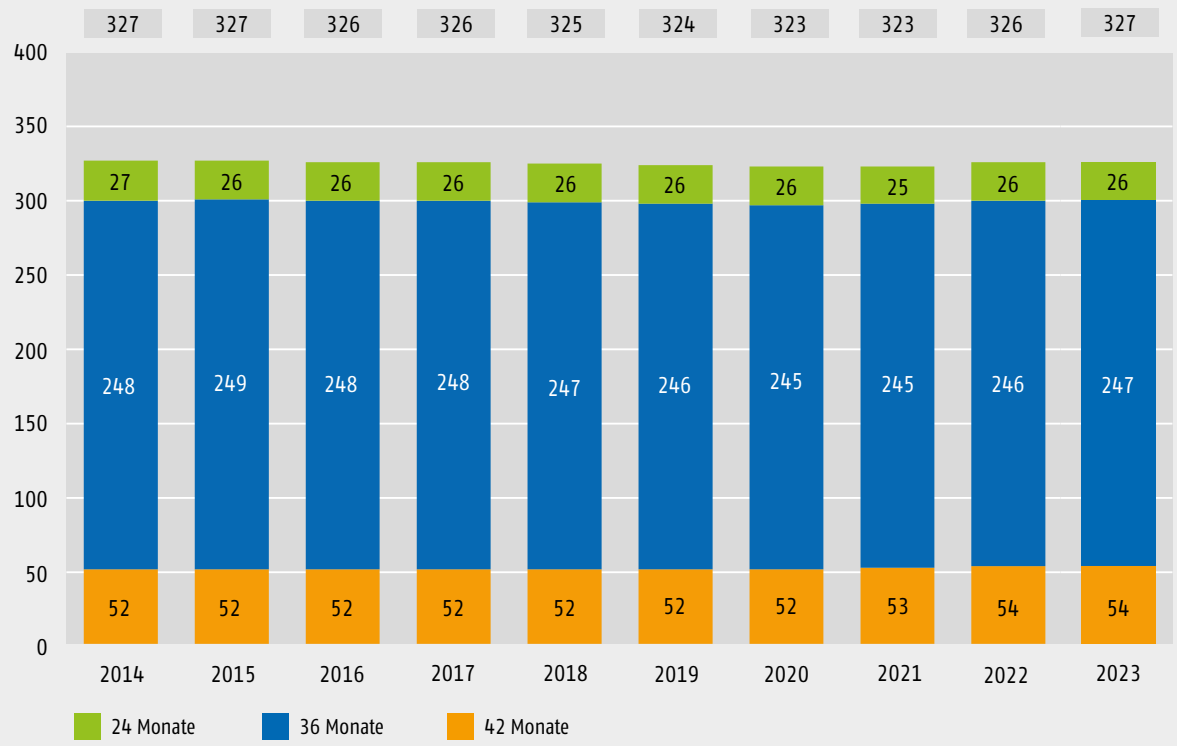
Mit der BBiG-Novellierung von 2020 wurden die bestehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Berufen erweitert: Bei nicht bestandener Abschlussprüfung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, kann die Ausbildungsordnung vorsehen, dass der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erworben werden kann, sofern im ersten Teil mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht wurden. Umgekehrt kann die Ausbildungsordnung vorsehen, dass Auszubildende mit einem erfolgreichen Abschluss in einem zweijährigen Ausbildungsberuf vom ersten Teil der Abschlussprüfung oder einer Zwischenprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes zu befreien sind (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 beispielsweise auch Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von dreieinhalb Jahren verordnet.

In den Jahren 2014 bis 2023 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 246 auf 247 gestiegen. Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ging von 27 im Jahr 2014 auf 26 im Jahr 2023 zurück → **Schaubild A3.1-2**.

Schaubild A3.1-2: **Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2014 bis 2023**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge) BIBB-Datenreport 2024

(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren 2014 bis 2023 wurden insgesamt 116 Ausbildungsberufe neu geordnet E. Darunter waren 111 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2023 sind fünf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten. Neu geschaffen wurde der Ausbildungsberuf Gestalter/-in für immersive Medien → **Tabelle A3.2-2**.

Seit einigen Jahren sind die größten Treiber von Neuordnungsverfahren die Entwicklungen in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit sowie deren Auswirkungen auf die beruflichen Tätigkeiten. Ausbildungsordnungen werden modernisiert, um Anpassungen an aktuelle Branchenentwicklungen vorzunehmen und um die ursprünglichen Ausbildungsordnungen an aktuelle Standards anzupassen. Um die Herausforderungen und Lösungsansätze für Neuordnungsverfahren zu illustrieren, sei hier exemplarisch der Beruf Mediengestalter/-in Digital und Print herausgegriffen: In dem Neuordnungsverfahren wurden die Ergebnisse einer Voruntersuchung umgesetzt, der zufolge die komplexe Ausbildungsordnung vereinfacht werden musste.[36] Als Beispiel für die Vereinfachung der Struktur des Berufs sei hier genannt die Reduzierung von ursprünglich 24 angebotenen Wahlqualifikationen, die teilweise kaum oder auch gar nicht nachgefragt wurden, auf die Hälfte. Zudem haben sich die Rahmenbedingungen für die Berufsausübung seit 2007 verändert. An die Stelle von Webseiten sind Apps getreten, Druckverfahren haben an Bedeutung verloren und es fand eine Marktverschiebung weg von Unternehmen der Medienwirtschaft hin in die Marketingabteilungen von Digital- und IT-Unternehmen statt.

Ein anderes Beispiel für die Anpassung an veränderte Marktbedingungen, Qualifikationen und technologische Entwicklungen ist der/die Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in, dessen neue, dritte Fachrichtung „Caravan- und Reisemobiltechnik“ widerspiegelt, wie durch die Modernisierung eines Berufs die intensive Weiterentwicklung einer Branche und ihre neuen Bedarfe aufgenommen werden.

Ähnlich verhält es sich bei den Steuerfachangestellten, bei denen sich die Umstellung auf elektronische Verfahren sowohl auf die berufliche Tätigkeit als auch auf die Kundenkommunikation auswirkt.

36 Siehe Abschlussbericht zur Voruntersuchung zur möglichen Anpassung der Ausbildungsordnung Mediengestalter Digital und Print und Mediengestalterin Digital und Print unter **https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/eb_22350.pdf**.

Tabelle A3.2-1: **Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2014 bis 2023**

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
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
2023	1	5	6
Insgesamt	**5**	**111**	**116**

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge) BIBB-Datenreport 2024

Die längste Zeitspanne zwischen dieser und der vorangegangenen Neuordnung weist 2023 der/die Glasapparatebauer/-in auf. Die alte Ausbildungsordnung stammte von 1983, doch technologische Neuentwicklungen, die eine Modernisierung und somit eine Anpassung des Berufsbildes erforderlich machten, haben sich erst in den letzten Jahren vollzogen.

Auch 2023 gab es eine Umbenennung: Der/die Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik erhielt die neue Berufsbezeichnung Kunststoff- und Kautschuktechnologe/Kunststoff- und Kautschuktechnologin.

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 in der Regel 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 abgeschlossene Neuordnungsverfahren seit der Intensivierung des Neuordnungsgeschehens 1996 angewandt.

Tabelle A3.2-2: **Modernisierte Ausbildungsberufe 2023**

Ausbildungsberufe	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	
Gestalter/-in für immersive Medien	neu	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ZP/AP
Glasapparatebauer/-in	modernisiert	36	Hw, IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ZP/AP
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	modernisiert	42	Hw, IH	nein	nein	ja	nein	nein	nein	GAP
Kunststoff- und Kautschuktechnologe/Kunststoff- und Kautschuktechnologin	modernisiert	36	IH	nein	nein	ja	nein	nein	nein	GAP
Mediengestalter/-in Digital und Print	modernisiert	36	Hw, IH	nein	nein	ja	ja	nein	nein	ZP/AP
Steuerfachangestellte/-r	modernisiert	36	FB	ja	nein	nein	nein	nein	nein	ZP/AP

[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 Gestalter für immersive Medien und zur Gestalterin für immersive Medien (Gestalter-immersive-Medien-Ausbildungsverordnung – GiMedAusbV) vom 5. April 2023 (BGBl. I Nr. 99 vom 13. April 2023)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Glasapparatebauer und zur Glasapparatebauerin (Glasapparatebauer-Ausbildungsverordnung – GlasappAusbV) vom 15. Mai 2023 (BGBl. I Nr. 129 vom 17. Mai 2023)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker und zur Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerin (Karosserie- und Fahrzeugbaumechanikerausbildungsverordnung – KFBauMechAusbV) vom 1. Mai 2023 (BGBl. I Nr. 129 vom 8. Mai 2023)

Verordnung zur Neuordnung der Berufsausbildung zum Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik und zur Verfahrensmechanikerin für Kunststoff- und Kautschuktechnik vom 14. Juni 2023 (BGBl. I Nr. 151 vom 19. Juni 2023)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Mediengestalter Digital und Print und zur Mediengestalterin Digital und Print (Digital- und Print-Mediengestalter-Ausbildungsverordnung – DuPMedAusbV) vom 15. Mai 2023 (BGBl. I Nr. 128 vom 17. Mai 2023)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Steuerfachangestellten und zur Steuerfachangestellten (Steuerfachangestellten-Ausbildungsverordnung – StFachAngAusbV) vom 3. August 2022 (BGBl. I Nr. 30 vom 3. August 2022, S. 1390)

BIBB-Datenreport 2024

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

Erprobungsverordnungen

Erprobungsverordnungen werden ausschließlich auf 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.

Zurzeit laufen Neuordnungsverfahren für 28 Ausbildungsberufe, von denen voraussichtlich die folgenden vier am 1.8.2024 in Kraft treten werden (Stand 26.2.2024):[37]

- Feinoptiker/Feinoptikerin
- Fluggerätelektroniker/Fluggerätelektronikerin
- Fluggerätmechaniker/Fluggerätmechanikerin
- Industriekaufmann/Industriekauffrau

Bereits erschienen ist die Ausbildungsordnung für die vier umwelttechnischen Berufe, die zum 1.8.2024 in Kraft treten.[38] Jeder dieser Berufe erhielt eine neue Berufsbezeichnung, um die fachlichen Anforderungen besser abzubilden: Statt Fachkraft für Abwassertechnik, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice und Fachkraft für Wasserversorgungstechnik heißen die Berufe in Zukunft Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung, Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen und Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Wasserversorgung.

(Petra Steiner)

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/in_Vorbereitung**.

38 Vgl. Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in den umwelttechnischen Berufen vom 20. Dezember 2023 (BGBL I Nr. 395 vom 22.12.2023).

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 den 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[39] 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 die Berufe Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in für Büromanagement, Fachpraktiker/-in Maler/-in und Lackierer/-in, Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, für Buchbinderei und für Medientechnologie Druck sowie jüngst für Fachpraktiker/-in IT-Systemelektronik und IT-Systemintegration beschlossen worden. Damit liegen nun auch erstmals für den IT-Berufsbereich Musterausbildungsregelungen vor. Für den Berufsbereich Hauswirtschaft hat man im BIBB-Hauptausschuss vereinbart, ein Verfahren zur Erarbeitung einer am neugeordneten Berufsbild ausgerichteten berufsspezifischen Musterausbildungsregelung zu initiieren und damit die bisherige Musterausbildungsregelung zu ersetzen. Dieses Sachverständigenverfahren befindet sich in der Abstimmungs- bzw. Beschlussphase.

Das fachliche Bemühen des BIBB zielt darauf, durch die Ausrichtung der Fachpraktikerausbildungen auf die Berufsausbildung im staatlich anerkannten Bezugsberuf Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit sicherzustellen.

Das BIBB und sein Ausschuss für Fragen behinderter Menschen 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. Die Bedeutung des Nachteilsausgleichs ist mehrdimensional: Neben dem maßgeblichen Inklusionsaspekt ist der Nachteilsausgleich ein Instrument zur Fachkräftequalifizierung und damit der Fachkräftesicherung. Diese Dimension des Nachteilsausgleichs stellt in der aktuellen Situation, in der Fachkräftemangel und demografischer Wandel mit der Notwendigkeit umfangreicher Transformationsprozesse zusammentreffen, einen weiteren Zuwachs an Relevanz des Themas dar.

Das aktuelle BIBB-Entwicklungsprojekt mit Forschungsanteil „Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis“[40] fokussiert die zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern, aber auch unterschiedliche Behörden u. a.) als Schnittstellen und entscheidende Akteure beim Nachteilsausgleich. Da über das Wirken dieser zuständigen Stellen bisher kaum wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen, untersucht das Projekt die Rahmenbedingungen, unter denen die Umsetzung des Nachteilsausgleichs dort erfolgt, die Herausforderungen, die sich dabei stellen, und mögliche Stellschrauben für Verbesserungen. Eine differenzierte schriftliche Befragung aller zuständigen Stellen und ein zweitägiger Explorationsworkshop mit Vertreterinnen und Vertretern zuständiger Stellen im Rahmen des Projekts haben bereits außergewöhnliche Resonanz erzielt und u. a. gezeigt, dass die verantwortlichen Personen ihre Zuständigkeit für den Nachteilsausgleich hochrelevant und zugleich herausfordernd einschätzen und dass der Bedarf an fachlicher Information und Austausch groß ist. Ziel des BIBB-Projekts ist u. a. die Ableitung von entsprechenden Empfehlungen auf der Grundlage der zu gewinnenden Erkenntnisse.

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

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

40 Siehe **https://www.bibb.de/dienst/dapro/daprodocs/pdf/at_24004.pdf**

Menschen an die duale Berufsausbildung. 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“[41] zählt dazu die fachliche Beratung und Mitwirkung im Beirat des Folgeforschungsprojekts „GuBiP/Gute Bildungspraxis: Handlungsempfehlungen zur methodischen Gestaltung Beruflicher Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“.[42]

Für eine qualitative inklusionsorientierte Berufsbildung behinderter Menschen an allen Lern- und Beschäftigungsorten ist die Qualifizierung und Professionalisierung dieser 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 die stark nachgefragte „Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ des BIBB.[43] 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“[44] wissenschaftliche Erkenntnisse in diesem heterogenen Feld und damit Grundlagen für weitere Untersuchungen erarbeitet. Diese Ergebnisse wurden in einem Wissenschaftlichen Diskussionspapier des BIBB[45] verbunden mit Empfehlungen für Good Governance veröffentlicht und werden nach wie vor auch als Vor- und Beiträge bei Fachtagungen nachgefragt.

Die mit der Digitalisierung und KI einhergehenden Prozesse und Veränderungen betreffen auch die Berufsbildung und die Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Menschen. Für diese bieten sie vielfältige Chancen und zugleich Risiken. 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“[46] der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), der TU Dortmund und des CJD und im Beirat des Projekts „TOP.KI inklusive berufliche Prüfungen ohne Sprachbarrieren durch Textoptimierung mithilfe von Künstlicher Intelligenz“ des Zentral-Fachausschuss Berufsbildung Druck und Medien (ZFA), des Instituts für Textoptimierung (IFTO), der Bergischen Universität Wuppertal, Deepsight und der Berufsbildungswerke Oberlin und Leipzig 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 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)

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

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

Der Begriff Transformation (**vgl. Kapitel C**) hat politisch Hochkonjunktur und nimmt in mehrfacher Hinsicht auch Bezug auf die Neuordnung anerkannter Ausbildungsberufe. Schlagworte wie Digitalisierung, Dekarbonisierung und demografischer Wandel scheinen in diesem Kontext mit einer neuen Qualität und damit verbunden auch mit neuen Anforderungen in den verschiedensten Bereichen einherzugehen. Ergänzend zu diesen drei D kann der Begriff Dynamik als viertes D hinzugefügt werden, denn diese ist ein entscheidender Faktor im heutigen Transformationsprozess. Es wird häufig die Frage gestellt, ob das Konzept des Ausbildungsberufs noch zeitgemäß ist oder ob es nicht flexiblerer Ordnungsstrukturen bedarf, um der Dynamik des aktuellen Wandels der Arbeitswelt zu begegnen. Zur Klärung dieser Frage sollen im Folgenden einige Grundsätze der Regulierung beruflicher Erstausbildung und zur weiteren Gestaltung einer Berufslaufbahn in Erinnerung gerufen werden. Nach einer kurzen Reflexion des Transformationsbegriffes im Allgemeinen werden aktuelle Überlegungen erörtert, welche Veränderungen aus Sicht der Ordnungsarbeit sinnvoll wären und an welcher Stelle diese Veränderungen ansetzen sollten bzw. welche gesetzlichen Spielräume heute hierfür vorhanden wären und genutzt werden könnten.

Die Notwendigkeit einer sozial-ökologischen Transformation ist derzeit in aller Munde. Der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) fordert in unterschiedlichen Gutachten eine Reihe von Maßnahmen, um diese Transformation erfolgreich zu gestalten. Im Gutachten „Welt im Wandel – Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation“ sind bereits wesentliche Weichenstellungen aufgezeigt, die dazu führen sollen, durch koordiniertes Handeln einer absehbaren Klimakatastrophe einen Schritt voraus zu sein. „Die bisherigen großen Transformationen der Menschheit waren weitgehend ungesteuerte Ergebnisse evolutionären Wandels. Die historisch einmalige Herausforderung bei der nun anstehenden Transformation zur klimaverträglichen Gesellschaft besteht darin, *einen umfassenden Umbau aus Einsicht, Umsicht und Voraussicht voranzutreiben.* Die Transformation muss auf Grundlage wissenschaftlicher Risikoanalysen zu fortgesetzten fossilen Entwicklungspfaden nach dem Vorsorgeprinzip antizipiert werden, um den historischen Normalfall, also eine Richtungsänderung als Reaktion auf Krisen und Katastrophen, zu vermeiden“ (Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen 2011, S. 5).

Nachhaltigkeitsorientierte Bildung für alle wird im Gutachten als eine wichtige Weichenstellung benannt. Ein Ausgangspunkt der aktuellen Transformationsdebatte in der beruflichen Bildung liegt sicherlich in diesen ökologiepolitischen Debatten. Sie ist aber auch der Erkenntnis geschuldet, dass der Transformationsprozess in Richtung Dekarbonisierung und Umsetzung von Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel eine Transformation ist, die sich gegen den Status quo stemmt und ihn verändern will. Eine solche Transformation erfordert kraftvolle Taten in den unterschiedlichsten Bereichen. Hierfür wird eine ausreichende Anzahl an Fachkräften in transformationsrelevanten Tätigkeitsbereichen benötigt. In Zeiten demografiebedingter Verknappung des Fachkräfteangebots wird dies zunehmend zu einem grundsätzlichen Problem, das sich vor dem Hintergrund der Erfordernisse für eine gelingende Transformation massiv verschärft.

Die Frage ist, ob dies etwas mit der Neuordnung von Berufen zu tun hat und wenn ja, was? Im politischen Transformationsdiskurs werden zunehmend die etablierten Ordnungsstrukturen der Berufsbildung mit der Argumentation infrage gestellt, dass die rasanten Veränderungen des Arbeitsmarktes flexiblere Ordnungsmittel erforderlich machen. Mit den drängenden Anforderungen der Energiewende werden Rufe nach Kurzschulungen ohne Anbindung an staatlich anerkannte Ausbildungsberufe lauter. Ist dies sinnvoll und welche Instrumente sind im System der beruflichen Bildung angelegt, mit denen diesen Anforderungen begegnet werden könnte?

Berufliche Erstausbildung als gesellschaftlicher Bildungsauftrag

Zunächst einmal vorweg: Berufliche Bildung in Deutschland ist nicht allein Teil des Wirtschaftssystems, sondern befindet sich an der Schnittstelle zwischen Bildung und Wirtschaft. Das heißt, mit der beruflichen Erstausbildung ist ein gesellschaftlicher Bildungsauftrag verbunden. Berufliche Qualifikationen der beruflichen Bildung richten sich an Jugendliche in der Adoleszenz, die durch das Bildungsangebot Kompetenzen für ihren Lebensweg im Sinne einer ganzheitlichen Persönlichkeitsentwicklung entwickeln sollen. Sie sollen befähigt werden, selbstständig, selbstbestimmt, reflektiert und verantwortlich ihren beruflichen Lebens- und Karriereweg zu gestalten. Das bedeutet auch, dass nicht die unmittelbare Arbeitsmarktverwertbarkeit des Bildungsgangs im Vordergrund steht, sondern die Vermittlung vertiefter, beruflicher Handlungsfähigkeit in einer Domäne, die auch den Umgang mit Veränderungen im eigenen Berufsbereich beinhaltet. Dieser Auftrag ist in § 1 Abs. 3 BBiG folgendermaßen beschrieben: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten, beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche

Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen." Für eine solche Zielstellung sind Kurzschulungen oder Lehrgänge ungeeignet. Die im Gesetz vorgesehene Dauer von zwei oder drei bzw. dreieinhalb Jahren mit zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten im Sinne von Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildung, je nach Vorbildung und Leistungsfähigkeit, hat sich hier bewährt. Das Konzept des Ausbildungsberufs mit einem breit angelegten Berufsprofil unterliegt nach wie vor einem breiten Konsens aller beteiligten Akteure und wird auch nur vereinzelt infrage gestellt. Im Übrigen sind die Inhalte der Ausbildungsordnungen in der Regel so technik- und entwicklungsoffen formuliert, dass sie flexibel neuen und auch künftigen Anforderungen an eine Ausbildung, die den aktuellen Bedarfen des Arbeitsmarkts entspricht, gerecht werden. Für die Definition von bundesweiten Standards für eine mehrjährige Ausbildung, in der bundesweit berufliche Schulen und eine Vielzahl unterschiedlicher Betriebe zusammenwirken, hat sich dies vor allem auch in Berufen mit hoher technologischer Dynamik sehr bewährt.

Umschulungen, Teilqualifikationen und Zertifizierung als Chance

Umschulungen, Teilqualifikationen und Zertifizierungen sind Angebote, die eine klare Ausrichtung auf die Beschäftigungsfähigkeit Erwachsener haben. Dabei können gesundheitliche Probleme oder fehlende Perspektiven im erlernten Berufsfeld Gründe für eine Umschulung sein (**vgl. Kapitel B4.5**). Teilqualifikationen richten sich im Bereich der dualen Berufsbildung an Menschen über 25 Jahren mit beruflicher Erfahrung, die jedoch über keinen auf dem Arbeitsmarkt verwertbaren Berufsabschluss verfügen (**vgl. Kapitel B3.4**). Es werden stets mehrere einzelne Teilqualifikationen von einem Referenzberuf abgeleitet, mit der Maßgabe, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten des Referenzberufs in ihrer Summe vollständig abzubilden. Die einzelnen Teilqualifikationen sollen aus in sich sinnvollen Bündeln dieser Lerninhalte bestehen und damit einen Bezug zu einem betrieblichen Einsatzbereich aufweisen. Ziel von Teilqualifikationen ist, mit ihnen über einen längeren Zeitraum, teilweise unterbrochen, durch Zeiten der Erwerbstätigkeit oder parallel zu dieser, einen Berufsabschluss zu erlangen. Damit sind sowohl Umschulungen, auf die hier nicht näher eingegangen wird, als auch Teilqualifikationen und Instrumente der abschlussorientierten Weiterbildung gemeint (siehe auch Biebeler/Hackel 2023). Sie werden seitens der BA gefördert und bieten den Betroffenen die Chance, sich im Berufsleben umzuorientieren und sich für aktuell arbeitsmarktfähige Felder zu qualifizieren.

Daneben stehen privatrechtlich zertifizierte Weiterbildungsangebote unterhalb oder neben einem Berufsabschluss. Diese zertifizieren den Kompetenzerwerb für spezifische Tätigkeiten mit dem Ziel, auf aktuelle Arbeitsmarktbedarfe schnell und marktorientiert reagieren zu können. Hier bietet sich die Chance, aktuellen Marktbedürfnissen unmittelbar durch kurzfristige Qualifizierungsangebote zu begegnen. Damit sie diesen Zweck erfüllen können, werden sie aus ordnungspolitischer Perspektive als Ergänzung und nicht als Alternative zur geregelten beruflichen Aus- und Weiterbildung eingeordnet und sind keiner staatlichen Regulierung unterworfen. Solche Zertifikatskurse können Absolventen und Absolventinnen einen kurzfristigen Einstieg in den Arbeitsmarkt ermöglichen. Dieser Weg ist jedoch nicht nachhaltig, denn er birgt zu einem späteren Zeitpunkt ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko, als dies bei einer abgeschlossenen Berufsausbildung der Fall ist (vgl. Röttger/Weber/Weber 2020).

Abzugrenzen sind demgegenüber Sachkundenachweise, die auf der Grundlage gesetzlicher Vorgaben in einem Beruf nachgewiesen und regelmäßig aktualisiert werden müssen (vgl. Bretschneider/Telieps 2017). Diese stellen regelmäßige Qualitätsüberprüfungen sicher und sind für die Ausübung bestimmter Tätigkeiten verpflichtend.

Um Arbeitsmarktbedarfe frühzeitig zu decken und dennoch für die Teilnehmenden von Zertifikatskursen das Risiko einer späteren Arbeitslosigkeit abzumildern, sind weitere Anstrengungen zur Entwicklung von Verfahren für die Anerkennung informell und non-formal erworbener Kompetenzen notwendig, damit sich eine vermeintliche Chance im Lebensverlauf nicht als Risiko für die eigene berufliche Entwicklung erweist. Erste Schritte hierzu wurden in Projekten erprobt (z. B. Valikom 2023[47]).

Anpassungsweiterbildung als Transformationsnotwendigkeit

Kontinuierliche Anpassungsweiterbildung ist im Kontext der Transformation eine Notwendigkeit. Neben den bereits genannten Instrumenten sind hier verstärkte Bemühungen für Beschäftigte aus Regionen und Branchen, die vom Strukturwandel betroffen sind, notwendig. Dies sind Regionen, in denen die Kohleförderung bisher ein wichtiger Wirtschaftsfaktor war, aber auch Branchen wie die Automobilzuliefererindustrie, wo z. B. durch die Transformation der Antriebstechnik Tätigkeiten obsolet werden. Hier müssen gut qualifizierte Fachkräfte umqualifiziert und für Beschäftigungsfelder mit hohem Fachkräftebedarf im Kontext der Energiewende gewonnen werden. Auch in diesem Bereich gilt es, Qualifizierungsangebote zu systematisieren. So werden derzeit

47 Siehe **https://www.validierungsverfahren.de/startseite**

Überlegungen angestellt, wie die erste Fortbildungsstufe (§ 53b oder regional § 54 (3) 1. BBiG) als Instrument für die Transformation genutzt und zugleich neue Chancen auf Anrechnung und Aufstieg im Rahmen der höherqualifizierenden Berufsbildung eröffnet werden könnten. Auch das im BBiG angelegte Instrument der formalen Anpassungsqualifizierung (§ 53e) muss vor diesem Hintergrund geprüft werden, damit z. B. kürzere Anpassungszeiten realisiert werden können, als dies bei einer Umschulung notwendig ist. Diesbezüglich ist ordnungspolitisch noch viel zu tun. Erste Branchen wie die auf die Energiewende und Klimaanpassung bezogenen Gewerke des Handwerks, die Automobil- und Versorgungswirtschaft haben ihre Arbeit hierzu bereits aufgenommen.

Flexible Berufslaufbahn als Transmissionsriemen

In einer hochwertigen Erstausbildung müssen ein breites Berufsprofil sowie die notwendige Reflexionsfähigkeit, Informations- und Medienkompetenz angelegt werden, um eine selbstbestimmte Gestaltung der eigenen Berufslaufbahn zu ermöglichen. Bei der Neuausrichtung der Standardberufsbildpositionen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021) wurde daher ein besonderes Augenmerk auf die vorgenannten Aspekte, aber auch auf einen berufsübergreifenden Einstieg in Bildung für nachhaltige Entwicklung gelegt, der in den jeweiligen Berufen berufsspezifisch ergänzt werden muss. Die Berufsausbildung allein vermittelt aber in der Regel nicht mehr das Rüstzeug für das gesamte Erwerbsleben. Eine sich stetig und dynamisch wandelnde Arbeitswelt mit komplexeren Tätigkeitsanforderungen erfordert daher flexible Qualifizierungsangebote auf der Grundlage einer hochwertigen Erstausbildung.

Damit eine auf die Erstausbildung aufbauende Berufsbiografie individuell und transparent gestaltet werden kann, müssen im Berufsbildungssystem flexible Berufslaufbahnkonzepte unter Nutzung aller im Rahmen der höherqualifizierenden Berufsbildung geschaffenen Möglichkeiten angelegt sein, die eine Anpassung an aktuelle Anforderungen ermöglichen, diese dokumentieren und für Qualifizierungssuchende, aber auch für den Arbeitsmarkt sichtbar machen. Hierbei gilt es, auch bildungsbereichsübergreifende Angebote zu systematisieren. Berufsorientierung sollte nicht nur bei der Einmündung in den Beruf angeboten, sondern im Hinblick auf den gesamten Lebensverlauf ausgebaut werden können. Ein Schwerpunkt hierfür könnte in von Transformation und Strukturwandel besonders betroffenen Branchen und Regionen gelegt werden. Transparenz über sinnvolle, weiterführende Qualifizierungsangebote stellt vor allem im Kontext der Transformation komplexe Anforderungen an die Strukturierung des Berufsbildungssystems. Ein weiteres Zitat aus dem Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats der Bundesregierung bringt es auf den Punkt: „Nur wenn der Mensch sich als aktiver Faktor des vermittelten Kontextes versteht, kann er auch die transformative Kraft seiner Handlungen begreifen. Entsprechende Bildungsstrukturen sind hierfür wesentliche Voraussetzung“ (Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen 2011, S. 24).

(Monika Hackel)

A 3.5 Zusatzqualifikationen

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

Unter dem Begriff der Zusatzqualifikationen 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.

Das Fachportal AusbildungPlus E stellt bei einem Eintrag durch Anbieter von Zusatzqualifikationen in die BIBB-Datenbank auf die folgenden fünf Merkmale ab und erfasst Zusatzqualifikationen, die

- sich an Auszubildende in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG bzw. HwO im dualen System richten,
- über das Ausbildungsberufsbild hinaus zusätzliche berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln und die Ausbildung um zusätzliche Inhalte ergänzen,
- während der Berufsausbildung stattfinden und spätestens ein halbes Jahr nach dem Ende der Berufsausbildung ebenfalls abgeschlossen sind,
- einen zeitlichen Mindestumfang von 40 Unterrichtstunden aufweisen,
- nach Abschluss der Maßnahme durch eine Teilnahmebescheinigung, ein Zertifikat oder ein Prüfungszeugnis dokumentiert werden.

Die Ausgestaltung der ZQ kann sich nach Dauer, Inhalt und Abschluss erheblich unterscheiden. So können die Zeitumfänge beispielsweise von 40 bis zu 500 Stunden variieren. Damit einher geht, dass sich Lehrinhalte signifikant in der Quantität und Qualität des vermittelten Wissens unterscheiden. Beispiele für solche ZQ sind Computerkurse wie die European Computer Driving Licence (ECDL) oder das International Certification of Digital Literacy (ICDL), aber auch ein Aufenthalt im Ausland, um die Fremdsprachenkenntnisse zu vertiefen, und ein Abschluss als Europakaufmann/-kauffrau (IHK) oder als Betriebsassistent/-in im Handwerk. Die erfolgreiche Teilnahme wird mit unterschiedlichen Nachweisen dokumentiert, z. B. mit Teilnahmebescheinigungen, Zertifikaten oder gesonderten Zeugnissen. In den Fällen, in denen die Qualifikationen in Kooperation mit Kammern durchgeführt werden, erhalten die Absolventen/Absolventinnen nach Abschluss ein Prüfungszeugnis.

Tabelle A3.5-1: **Angebote für Zusatzqualifikationen von IHK und HWK im Vergleich 2023 zu 2018**

Kategorien/Inhaltliche Schwerpunkte	Angebote der IHK			Angebote der HWK		
	2023	2018	2023 zu 2018	2023	2018	2023 zu 2018
Internationale Qualifikationen/Fremdsprachen	94	96	-2	6	7	-1
Kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Bereich	40	42	-2	18	19	-1
Technik/Technologie	36	38	-2	3	4	-1
Tourismus und Gastronomie	26	27	-1	0	0	0
Informationstechnologie	5	3	2	1	0	1
Medien und Telekommunikation	4	4	0	0	0	0
Sonstige	3	2	0	0	0	0
Körperpflege und Gesundheit	2	2	0	0	0	0
Fachübergreifende Qualifikationen	0	0	1	0	0	0
Bau- und Ausbauwesen	0	0	0	0	0	0
Gartenbau, Land- und Forstwirtschaft, Tierpflege	0	0	0	0	0	0
Sozialwesen	0	0	0	0	0	0
Insgesamt	**210**	**214**	**-4**	**28**	**30**	**-2**

Anm.: Die Tabelle ist nach Angebote der IHK 2023 in absteigender Reihenfolge sortiert.
Quelle: Datenbank AusbildungPlus, Stichtage: 31. August 2018 und 15. August 2023

E

Das Fachportal AusbildungPlus

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

Vorteile von Zusatzqualifikationen

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

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

Auswertung der ZQ der Kammern 2023

Für die Jahre 2018 (vgl. Hofmann/Hemkes/Martin 2020) und 2023 wurden in der BIBB-Datenbank AusbildungPlus die per Rechtsverordnung (RVO) geregelten ZQ der Kammern ausgewertet. Zum Stichtag 15. August 2023 wurden 238 kammergeregelte ZQ in der Datenbank gezählt. 210 (88 %) wurden für die IHK und 28 (12 %) für die HWK ausgewiesen. Die Gesamtzahl der Angebote sank von 244 auf 238.

→ **Tabelle A3.5-1** zeigt für 2023 im Vergleich zu 2018 die Anzahl der Angebote für Zusatzqualifikationen der IHK und der HWK entlang von zwölf Kategorien, die in der Datenbank zur Systematisierung genutzt werden.

Regionale Verteilung der Angebote nach Bundesländern

In → **Tabelle A3.5-2** wird für die Jahre 2018 und 2023 die Gesamtzahl der ZQ nach Bundesländern dargestellt. Insgesamt sind geringfügige Veränderungen zwischen 2018 und 2023 erkennbar. In den Ländern Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen wurden sowohl 2018 als auch 2023 die meisten ZQ angeboten.

Tabelle A3.5-2: **Gesamtzahl der Angebote für Zusatzqualifikationen von IHK und HWK nach Bundesländern im Vergleich 2023 zu 2018**

Bundesland	Gesamtzahl der Angebote von IHK und HWK		
	2023	2018	2023 zu 2018
Baden-Württemberg	89	87	2
Nordrhein-Westfalen	56	58	-2
Hessen	15	14	1
Niedersachsen	14	15	-1
Berlin	12	12	0
Bayern	9	12	-3
Rheinland-Pfalz	9	11	-2
Sachsen	8	9	-1
Schleswig-Holstein	7	7	0
Saarland	4	4	0
Sachsen-Anhalt	4	5	-1
Bremen	3	3	0
Mecklenburg-Vorpommern	3	2	1
Brandenburg	2	3	-1
Hamburg	2	2	0
Thüringen	1	0	1
Insgesamt	**238**	**244**	**-6**

Anm.: Die Bundesländer sind in der Tabelle nach der Anzahl der Angebote im Jahr 2023 sortiert.

Quelle: Datenbank AusbildungPlus, Stichtage: 31. August 2018 und 15. August 2023 BIBB-Datenreport 2024

Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse findet sich in der Veröffentlichung: „AusbildungPlus – Zusatzqualifikationen in Zahlen 2023. Aktualisierte Sonderauswertung der Kammerangebote. Analysen und Trends.“[48]

(Silvia Hofmann)

48 Siehe **https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/164589.php**

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

Dieses Kapitel gibt einen Gesamtüberblick über das (Aus-)Bildungsgeschehen in Deutschland. Die Entwicklungen werden anhand von vier Bildungssektoren beschrieben: „Berufsausbildung", „Übergangsbereich", „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (HZB)" und „Studium". Im Folgenden werden zunächst die Bildungssektoren vorgestellt, wobei insbesondere die verschiedenen Formen der Berufsausbildung vergleichend gegenübergestellt werden (**vgl. Kapitel A4.1**). Anschließend werden die quantitative Bedeutung und die Entwicklung der verschiedenen Formen der Berufsausbildung im Vergleich zu anderen (Aus-)Bildungsstationen dargestellt. Die quantitative Bedeutung wird anhand verschiedener Standardindikatoren der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) E beschrieben (**vgl. Kapitel A4.2**). Darüber hinaus gibt das Kapitel einen Überblick über die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Ausbildungsberufe. Neben Berufen nach BBiG/HwO fließen in die Betrachtung auch bundes- und landesrechtlich geregelte Berufe außerhalb BBiG/HwO ein (**vgl. Kapitel A4.3**).

A 4.1 Was verbirgt sich hinter den Bildungssektoren?

Die Beschreibung des (Aus-)Bildungsgeschehens anhand von vier Bildungssektoren wurde im Zuge des Aufbaus der integrierten Ausbildungsberichterstattung entwickelt E. Damit wurde das Ziel verfolgt, die Bildungsstationen nach der Sekundarstufe I möglichst vollständig und systematisch abzubilden. Anhand des vorrangigen Bildungsziels werden vier übergeordneten Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehen unterschieden:

Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens

- **I: Berufsbildung:** Hier werden alle vollqualifizierenden Berufsausbildungen zusammengefasst. Dazu gehören neben der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO auch die Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO, sogenannte schulische Berufsausbildungen. Hierzu zählen die bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES), weitere insbesondere landesrechtlich geregelte schulische Berufsausbildungen sowie die Beamtenausbildung im mittleren Dienst.
- **II: Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich):** In diesem Sektor werden die teilqualifizierenden Bildungsgänge sowie Bildungsgänge, die zum Nachholen eines allgemeinbildenden Abschlusses der Sekundarstufe I führen, erfasst. Gemeinsames Ziel dieser Bildungsgänge ist die Vorbereitung auf bzw. die Integration in Berufsausbildung.
- **III: Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Sek II):** Hier werden alle Bildungsgänge an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen erfasst, die zum Erwerb einer Studienberechtigung (Fachhochschulreife, allgemeine Hochschulreife/Abitur) führen.
- **IV: Studium:** In diesem Sektor werden Studiengänge des Erststudiums erfasst. Darunter fallen sowohl sogenannte traditionelle Studiengänge als auch duale Studiengänge an Hochschulen sowie Berufsakademien.

E

Grundlagen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)

Bedingt durch den Föderalismus im Bildungswesen existieren in Deutschland in den 16 Bundesländern allein an den beruflichen Schulen rund 820 verschiedene Bildungsgänge. Diese und andere Bildungsgänge werden in der iABE entsprechend ihrem übergeordneten Bildungsziel systematisiert. Auf der höchsten Ebene unterscheidet die iABE vier Bildungssektoren. Diese setzen sich zusammen aus sogenannten Bildungskonten. Der Sektor „Berufsausbildung" besteht z. B. aus sechs Konten.

Im Berichtssystem der iABE werden verschiedene amtliche Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandsstatistik, Pflegeausbildungsstatistik) zu einem Gesamtüberblick zusammengeführt, also integriert (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Statistisches Bundesamt 2023f, 2024h) (siehe **http://www.bibb.de/iabe**).

Sektor I „Berufsausbildung" (Ziel: Vollqualifizierender Berufsabschluss)

I 01: Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO

I 02: Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO

I 03: Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht

I 04: Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)

I 05: Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht

I 06: Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)

Sektor II „Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)“ (Ziel: Vorbereitung auf bzw. Integration in Berufsausbildung)

II 01: Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I

II 02a: Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann

II 02b: Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/schulisch)

II 03a: Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung

II 03b: Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen

II 03c: Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag

II 03d: Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeinbildende Abschlüsse der Sek I anstreben

II 04: Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen

II 05: Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)

II 06: Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)

Sektor III „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Sek II)“ (Ziel: Erwerb der Studienberechtigung)

III 01: Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung

III 02: Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln

III 03: Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln

III 04: Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen

Sektor IV „Studium“ (Ziel: Studienabschluss)

IV 01: Studium traditionell an Hochschulen

IV 02: Studium an Verwaltungsfachhochschulen

IV 03: Studium dual an Hochschulen

IV 04: Studium dual an Berufsakademien

Traditionell steht die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Konto I 01) im Fokus der Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht. Die Erfordernis dafür ist im BBiG festgelegt. § 86 BBiG verlangt eine jährliche datenbasierte Berichterstattung u. a. über die Entwicklung von Angebot und Nachfrage (BIBB-Erhebung zum 30.09. in Verbindung mit der Ausbildungsmarktstatistik der BA) (**vgl. Kapitel A1**). Ebenfalls im BBiG (§ 88) geregelt sind die Berufsbildungsstatistik mit ihrem umfangreichen Merkmalskatalog und die Festschreibung, dass das BIBB die Daten der Berufsbildungsstatistik zu Zwecken der Berufsbildungsberichterstattung und Berufsbildungsforschung erhält (**vgl. Kapitel A5, → Tabelle A-1**).

Eine vergleichbare gesetzliche Grundlage gibt es für die Gesamtheit der schulischen Berufsausbildungen (Konten I 02 bis I 06) nicht. Auch fehlt es an einer einheitlichen, differenzierten statistischen Grundlage (Statistik Berufliche Schulen, PfleA, iABE), weshalb die schulischen Berufsausbildungen im Datenreport weniger differenziert in den Blick genommen werden können. Detaillierte Informationen zu den schulischen Berufsausbildungen finden sich auch in **Kapitel A6.1.1**.

Für die Einordnung der Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen spielen die schulischen Berufsausbildungen dennoch eine große Rolle. Für einen Überblick werden die verschiedenen Formen der Berufsausbildung, die in der iABE im Sektor „Berufsausbildung“ erfasst werden, nachfolgend vorgestellt. Dies erfolgt entsprechend der Kontennummerierung der iABE-Systematik sowie in Anlehnung an die Arbeit von Zöller (2018) **→ Tabelle A4.1-1**. In **Kapitel A6.1.3** werden zusätzlich die berufsstrukturellen Entwicklungen der am stärksten besetzten schulischen Berufsausbildungen in den Blick genommen.

Die **duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Konto I 01)** umfasst die anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO. Diese sind auf der Grundlage des BBiG bzw. der HwO bundesrechtlich geregelt. Eine bundesrechtliche Regelung hat den Vorteil, dass die jeweiligen Ausbildungen in allen Bundesländern in der gleichen Art und Weise erfolgen. Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Formal sind an die Aufnahmen einer dualen Berufsausbildung keine Voraussetzungen geknüpft. Die Ausbildung erfolgt an zwei Lernorten (dual) und zwar in Betrieben/Unternehmen oder überbetrieblichen Ausbildungsstätten und in der Teilzeit-Berufsschule. Das heißt, das Praxislernen im Betrieb wird durch das Theorielernen in der Berufsschule ergänzt. Während der Ausbildung wird vom Ausbildungsbetrieb eine Ausbildungsvergütung gezahlt.

Tabelle A4.1-1: **Sektor I „Berufsausbildung" – Die verschiedenen Formen der vollqualifizierenden Berufsausbildung (Konten I 01 – I 06)**

	Duale Berufsausbildung	**Schulische Berufsausbildung**					
Konto	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO	Schulische Berufsausbildung an BFS nach BBiG/HwO	Schulische Berufsausbildung an BFS außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht	Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES) nach Bundes- oder Landesrecht		Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)
Konto-Nr.	I 01	I 02	I 03	I 04	I 05		I 06
Kurztitel	Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	Vollzeitschulische Berufsausbildung nach BBiG/HwO	„Assistentenausbildungen"	„Assistentenausbildungen + HZB"	GES-Berufe nach Bundesrecht	GES-Berufe nach Landesrecht	Beamtenausbildung mittlerer Dienst
Rechtsgrundlage	BBiG/HwO	BBiG/HwO	Schulgesetze der Länder		Berufsgesetze	Schulgesetze der Länder, zum Teil Berufsgesetze der Länder	Verordnungen von Bund und Ländern
Dauer	In der Regel 3 Jahre	In der Regel 3 Jahre	In der Regel 2 Jahre	In der Regel 3 Jahre	In der Regel 3 Jahre	2 bis 4 Jahre (je nach Beruf)	2 bis 2,5 Jahre
Zugangsvoraussetzung	Keine formale Voraussetzung	Keine formale Voraussetzung	In der Regel MSA		MSA oder HSA und Helferausbildung oder mind. 10-jährige Schulbildung	Je nach Beruf und Bundesland HSA oder MSA (Erzieher/-in zum Teil zusätzlich Berufsabschluss)	In der Regel MSA
Struktur (Lernorte Theorie/Praxis)	Teilzeit-Berufsschule Betriebe/Überbetriebliche Ausbildungsstätten (ÜBS)	BFS In der Regel Praktika	BFS In der Regel Praktika	BFS/Fachgymnasien In der Regel Praktika	Schulen des Gesundheitswesens, BFS (je nach Bundesland) In der Regel Einrichtungen der Gesundheitsversorgung	Schulen des Gesundheitswesens, BFS oder Fachschulen (je nach Ausbildung) In der Regel Praktika	Schulen/Akademien Dienststellen
Ausbildungsvergütung	Ja	In der Regel nein	Nein	Nein	In einigen Berufen	In der Regel nein (Ausnahmen je nach Ausbildung und länderspezifischen Angeboten bzw. Modellvorhaben)	Ja

BFS = Berufsfachschule; HSA = Hauptschulabschluss; MSA = Mittlerer Abschluss; HZB = Hochschulzugangsberechtigung

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Die sogenannten **schulischen Berufsausbildungen**[49] **(Konten I 02 bis I 06)** umfassen ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Ausbildungsformen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die schulischen Berufsausbildungen lassen sich ihrerseits weiter differenzieren. Eine übliche Systematisierung orientiert sich an den gesetzlichen Grundlagen, zum Teil unter Hinzuziehung des Berufsfeldes.

- Eine **schulische Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Konto I 02)** ist über Ausnahmeregelungen möglich. Die Ausbildungsinhalte werden an Berufsfachschulen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen vermittelt. Der Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO kann zum einen auf Basis der Gleichstellung von Prüfungszeugnissen und zum anderen über die Zulassung zur Abschlussprüfung (Externenprüfung) erworben werden. Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Eine formale Mindestvoraussetzung zur Aufnahme der Ausbildung sowie eine Ausbildungsvergütung gibt es nicht.
- Die sogenannten **Assistentenausbildungen (Konto I 03)** sind Ausbildungsgänge an den Berufsfachschulen, die außerhalb des GES-Berufsfeldes von den Ländern angeboten werden und ihren Namen dadurch erhalten, dass sie in der Regel zum Abschluss „Staatlich geprüfter Assistent“ bzw. „Staatlich geprüfte Assistentin“ (mit Angabe der jeweiligen Ausbildungsrichtung) führen. Rechtsgrundlage für die Berufsabschlüsse sind die Schulgesetze der jeweiligen Länder. Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel zwei Jahre. In einigen Ländern besteht die Möglichkeit, in den Bildungsgängen eine **Doppelqualifikation (Konto I 04)** zu erwerben, indem der **Berufsabschluss mit dem Erwerb einer Studienberechtigung** verbunden wird. Hier dauert die Ausbildung entsprechend länger, in der Regel drei Jahre. Die Zugangsvoraussetzungen sind unterschiedlich, meist ist ein mittlerer Schulabschluss erforderlich. Die Ausbildung erfolgt vollzeitschulisch an Berufsfachschulen oder Fachgymnasien, ergänzt durch Praktikumsphasen. Eine Ausbildungsvergütung wird nicht gezahlt.
- Im Konto **Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05)** werden bundes- und landesrechtlich geregelte GES-Berufe zusammengefasst:
  - Im Unterschied zu den Berufsausbildungen nach BBiG/HwO gibt es für jeden der **bundesrechtlich geregelten GES-Berufe** eine eigene gesetzliche Grundlage (z. B. das Pflegeberufegesetz). Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Die Zugangsvoraussetzungen sind je nach Beruf unterschiedlich, häufig wird der mittlere Schulabschluss vorausgesetzt. Zum Teil ist es auch möglich mit einem Hauptschulabschluss und einer Helferausbildung eine Berufsausbildung zu beginnen. Der Großteil der GES-Berufe wird „dualisiert“ an unterschiedlichen Lernorten ausgebildet (z. B. im Krankenhaus und in Schulen des Gesundheitswesens). Die Zuordnung zu den sogenannten schulischen Berufsausbildungen ist daher irreführend, hat sich aber dennoch durchgesetzt. In der Regel wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt.
  - Des Weiteren gibt es die **landesrechtlich geregelten GES-Berufe**. Diese Berufe werden auf Basis der unterschiedlichen Schulgesetze der Länder geregelt. Zwar gibt es Rahmenvereinbarungen, an welchen sich die Länder bei der Ausgestaltung der Ausbildungen orientieren, dennoch zeigt sich eine länderspezifische Vielfalt bei den Ausbildungsberufen. Die Ausbildungsdauer beträgt je nach Ausbildungsberuf zwischen zwei und vier Jahren. Auch die Zugangsvoraussetzungen sind je nach Beruf unterschiedlich, zum Teil wird der Hauptschulabschluss, häufig wird jedoch der mittlere Schulabschluss vorausgesetzt. Je nach Ausbildungsgang ist der zentrale Lernort die Berufsfachschule, die Fachschule oder die Schule des Gesundheitswesens. Die praktische Ausbildung erfolgt je nach Beruf in unterschiedlichem Umfang, in der Regel in längeren oder kürzeren Praktikumsphasen. Zum Teil werden Ausbildungsvergütungen gezahlt oder Praktikumsphasen vergütet.
- Die **Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06)** erfolgt als sogenannter Vorbereitungsdienst und umfasst die Ausbildung in allen Aufgabenbereichen des Öffentlichen Dienstes. Der Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahn im mittleren Dienst ist durch Verordnungen von Bund und Ländern geregelt und schließt mit einer Laufbahnprüfung ab. Zugangsvoraussetzung ist meist der mittlere Schulabschluss. Die Ausbildungsdauer beträgt zwei bis zweieinhalb Jahre. Die Ausbildung ist dual organisiert und gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildungsabschnitte. In der Regel werden sogenannte Anwärterbezüge gezahlt.

49 Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

A 4.2 Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren

Im Fokus dieses Kapitels steht die Beantwortung der folgenden Fragen:

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

Zur Beantwortung der Fragen werden insbesondere die Daten der iABE herangezogen, die sich für die genannten Vergleiche besonders eignen **E**. Die iABE fokussiert allerdings nur auf die (Aus-)Bildungsstationen, die den jungen Menschen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule offenstehen. Nicht berichtet wird beispielsweise über Jugendliche, die erwerbstätig oder erwerbslos sind (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

E

Statistiken und Erhebungen zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO

Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO liegen aus verschiedenen Quellen vor: Zentrale Datenquellen sind neben der iABE die BIBB-Erhebung zum 30. September und die Berufsbildungsstatistik **→ Tabelle A4.1-1**.

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-, Erziehungs- und Sozialberufen oder Daten zum Übergangsbereich, zu Bildungsgängen, die den Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung 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 Ausbildungsmarktstatistik 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 Situationen und Prozesse der dualen Berufsausbildung beleuchten:

Die **iABE** eignet sich insbesondere dann, wenn es um die Einordnung der dualen Berufsausbildung in den Kontext des gesamten (Aus-)Bildungsgeschehens geht; z. B. wenn die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildung den Zahlen der Anfänger/-innen im Studium, in schulischer Berufsausbildung oder im Übergangsbereich gegenübergestellt werden soll.

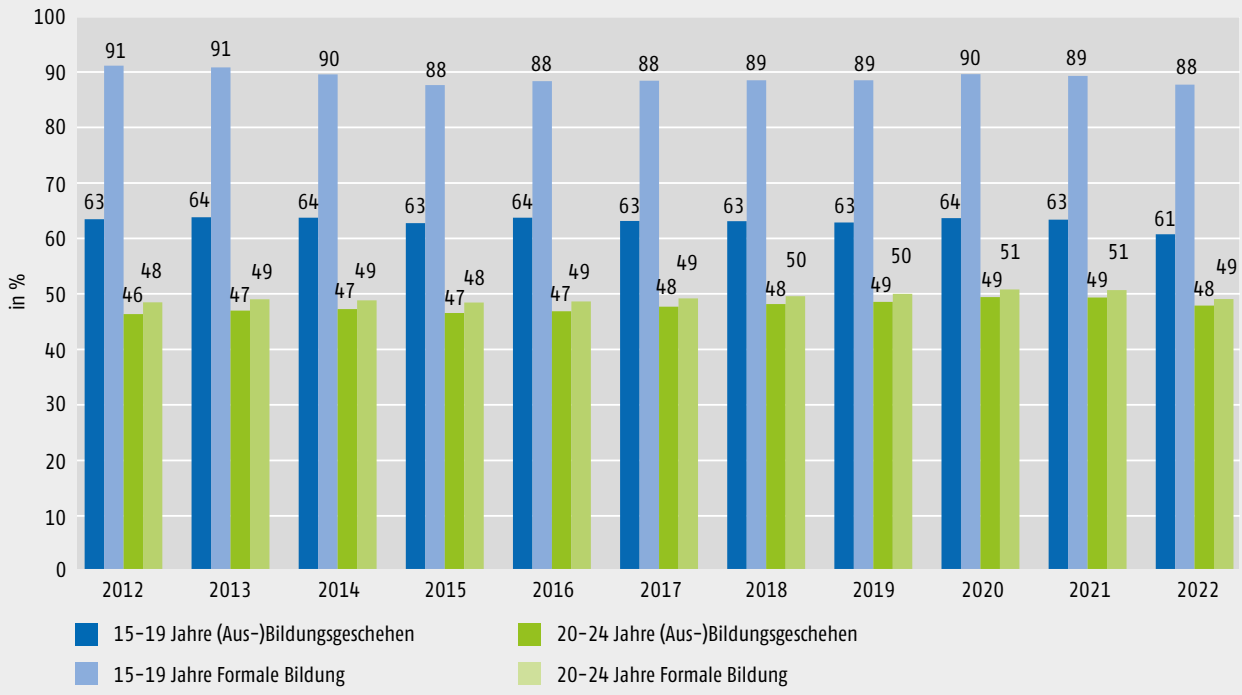
Die **BIBB-Erhebung zum 30. September** wird insbesondere in Verbindung mit Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September genutzt. Aufgrund der Aktualität der Daten können zeitnahe Berechnungen von Angebot und Nachfrage im dualen System vorgenommen werden.

Die Vorteile der **Berufsbildungsstatistik** liegen insbesondere in den Möglichkeiten der detaillierten Betrachtungen der dualen Berufsausbildung, u. a. von berufsstrukturellen Entwicklungen auf Grundlage eines breiten Merkmalskatalogs auf Basis von Einzeldaten.

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

Für die Untersuchung der Frage, in welchen Bildungssektoren und -konten sich die Jugendlichen eines bestimmten Alters befinden, ist es sinnvoll, die Anzahl der Jugendlichen einer Altersgruppe (Bestandsdaten) auf die Gesamtzahl der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter zu beziehen (z. B. Jugendliche in dualer Berufsaus-

Schaubild A4.2-1: **Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie in formaler Bildung nach Altersgruppen 2012 bis 2022 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter)**



Anm.:
(Aus-)Bildungsgeschehen umfasst: Berufsausbildung + Übergangsbereich + Erwerb Hochschulzugangsberechtigung + Studium
Formale Bildung umfasst: (Aus-)Bildungsgeschehen + Sekundarstufe I + Weiterbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Stand: 21.03.2024);
Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online (Stand: 05.02.2024)

BIBB-Datenreport 2024

bildung nach BBiG/HwO im Alter von 15 bis 24 Jahren ÷ Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren). Je nach betrachteter Altersgruppe unterscheiden sich die Anteile deutlich. In Anlehnung an die Bildungsberichterstattung der OECD wurden hier die Altersgruppen der 15- bis 19-Jährigen und der 20- bis 24-Jährigen gewählt.

Bei den folgenden Betrachtungen ist zu berücksichtigen, dass Jugendliche unterschiedlich lange in den verschiedenen Bildungs- und Erwerbsbereichen verweilen. So dauert eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO in der Regel drei Jahre, ein Studium bis zu fünf Jahre. Maßnahmen des „Übergangsbereichs" sind zum Teil nur unterjährig. Das bedeutet, dass Jugendliche in dualer Ausbildung in der Regel in drei aufeinanderfolgenden Erhebungsjahren im Bestand des Sektors „Berufsausbildung" erfasst werden, während Teilnehmende in Maßnahmen des „Übergangsbereichs" dort in der Regel nur in einem Jahr gezählt werden.

Bezieht man die Anzahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren im (Aus-)Bildungsgeschehen auf die Gesamtzahl der gleichaltrigen Wohnbevölkerung, so befanden sich im Jahr 2022 in Deutschland rund 61 % im (Aus-)Bildungsgeschehen (Sektor Berufsausbildung + Übergangsbereich + Erwerb der HZB + Studium) → **Schaubild A4.2-1**. Addiert man weiter die Jugendlichen hinzu, die die Sekundarstufe I (27 %) und bereits eine Weiterbildung besuchten (0,2 %), so befanden sich insgesamt 88 % der jungen Menschen unter 20 Jahren in einem formalen Bildungsangebot beruflicher oder allgemeinbildender Art. Zwischen den Jahren 2012 und 2022 ist der Anteil der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen um 2 Prozentpunkte zurückgegangen. Auch der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung ist um 3 Prozentpunkte rückläufig. Diese Rückgänge sind vermutlich auf mehrere gleichzeitig ablaufende Prozesse zurückzuführen. So kann es sein, dass die jungen Menschen nach der Schule vermehrt in non-formale Angebote wie z. B. Freiwilligendienste eingemündet sind oder ein sogenanntes *GAP-Year* einlegten. Der Rückgang kann auch ein Stück weit darauf zurückzuführen sein, dass die Anteile der Jugendlichen in formaler Bildung in den Jahren 2012 und 2013 aufgrund von doppelten Abiturjahrgängen außergewöhnlich hoch waren. Darüber hinaus sind in den vergangenen Jahren verstärkt geflüchtete junge

Menschen nach Deutschland zugewandert, die möglicherweise bereits in der Bezugsgröße Wohnbevölkerung (Statistisches Bundesamt 2024d) enthalten sind, sich aber noch nicht im (Aus-)Bildungsgeschehen befinden.

Betrachtet man die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, so befanden sich im Jahr 2022 gemessen an der gleichaltrigen Bevölkerung 48 % in einem Bildungsangebot des (Aus-)Bildungsgeschehens. Der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung ist mit insgesamt 49 % nur geringfügig höher, da in dieser Altersgruppe nahezu alle jungen Menschen bereits die Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen verlassen haben. Beide Anteile haben sich im Betrachtungszeitraum leicht erhöht. Die gestiegenen Anteile sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass mehr junge Menschen ein Studium aufgenommen haben.

Um eine detailliertere Einschätzung der Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen vornehmen zu können, ist es wichtig, den Bereich der sogenannten sonstigen Erwerbs- und Bildungsstationen auch zukünftig weiter aufzuschlüsseln. So ist beispielsweise ein sinkender Anteil von jungen Erwachsenen in formaler Bildung bildungspolitisch nicht als problematisch zu bewerten, wenn gleichzeitig der Anteil der Erwerbstätigen, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, steigt. Analysen, die hierzu in den vergangenen Jahren an dieser Stelle dargestellt wurden, sind dieses Jahr aufgrund von Datenlieferungsverzögerungen des Mikrozensus nicht möglich.

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren

Im Folgenden werden keine spezifischen Altersgruppen betrachtet, sondern es werden altersunabhängig alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen in den Blick genommen. Diese Betrachtung ist vor allem dann sinnvoll, wenn es darum geht, zu vergleichen, inwiefern die unterschiedlichen Bildungssektoren und -konten nachgefragt wurden, um z. B. Ausbildungskapazitäten zu planen oder Bildungstrends zu identifizieren. Hierzu werden die Zahlen der Anfänger/-innen eines Sektors ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen gesetzt (z. B. Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“ ÷ alle Anfänger/-innen im [Aus-]Bildungsgeschehen). Die folgenden Darstellungen zu den aktuellen Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2023 basieren auf den vorläufigen Daten der iABE 2023 (vormals „Schnellmeldung“) (vgl. Statistisches Bundesamt 2024h). E

E GES-Konto (I 05) – Hinweise zu den vorläufigen Daten der iABE 2023

Im aktuellen Statistischen Bericht „iABE – Vorläufige Ergebnisse für das Berichtsjahr 2023“ wurde das GES-Konto in den Ländern Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen um die aktuellen Daten der PflеA 2023 (zum/zur Pflegefachmann/-frau) ergänzt. Für Sachsen-Anhalt und Hessen wurden die Vorjahresdaten der PflеA 2022 genutzt.

Zu berücksichtigen ist, dass die Merkmale Staatsangehörigkeit (ausländisch/deutsch) und schulische Vorbildung im Rahmen der PflеA (außer in Hessen) nicht erhoben werden. Das Merkmal Staatsangehörigkeit (auch nach Geschlecht) wird seitens des Statistischen Bundesamtes für die Länder mit fehlenden Daten für die iABE geschätzt, für das Merkmal der schulischen Vorbildung wird keine Schätzung vorgenommen. Die nachfolgenden Auswertungen zur schulischen Vorbildung beziehen sich daher nur auf die Länder mit vollständigen Datensätzen.

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren 2023

Im Jahr 2023 begannen 37,6 % (694.505) der Anfänger/-innen des (Aus-)Bildungsgeschehens eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Damit stellt der Sektor „Berufsausbildung“ auch nach den Pandemiejahren den größten Bildungssektor dar.

Im Sektor „Berufsausbildung“ begannen knapp zwei Drittel (65,7 %) der jungen Menschen eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, die übrigen starteten eine sogenannte schulische Berufsausbildung (34,3 %). Davon entfiel wiederum der größte Anteil auf die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen. Innerhalb des Sektors „Berufsausbildung“ vollzieht sich damit seit längerem eine tendenzielle Verschiebung der Anfängerzahlen hin zu mehr jungen Menschen, die eine Berufsausbildung in GES-Berufen aufnehmen.

In den „Übergangsbereich“ mündeten 249.790 Jugendliche (13,5 %) ein. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2024b) auch in diesem Jahr wieder viele junge ukrainische Geflüchtete insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache eingemündet sind.

22,7 % (419.085) der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen strebten den Erwerb einer Hochschulzu-

Schaubild A4.2-2: **Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2023 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)**

* Für das Jahr 2023 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern/-ausländerinnen vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten; Stand: 21.03.2024); Statistik der Studierenden (Sonderauswertung für das BIBB; Stand 14.02.2024)

BIBB-Datenreport 2024

gangsberechtigung (HZB) an. Zugleich nahmen 26,3 % ein Studium auf (485.695) → **Schaubild A4.2-2**. Unter den Studienanfänger/-innen befanden sich im Jahr 2022 rund 115.000 Bildungsausländer/-innen. Für das Berichtsjahr 2023 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländer/-innen vor. E

E

Zusammensetzung der Zahl der Studienanfänger/-innen nach Herkunft und Ort des Erwerbs der HZB

Die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Studium" setzt sich zusammen aus sogenannten Studienanfängern/-anfängerinnen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, und sogenannten Bildungsausländern/-ausländerinnen.

Gesamtzahl aller Studienanfänger/-innen

- **die ihre HZB in Deutschland erworben haben** (aber nicht an einem Studienkolleg[50])
  - mit **deutscher** Staatsangehörigkeit
  - mit **ausländischer** Staatsangehörigkeit („Bildungsinländer/-innen")

plus

- Studienanfänger/-innen mit **ausländischer** Staatsangehörigkeit, **die ihre HZB im Ausland** erworben haben (oder an einem Studienkolleg) (**„Bildungsausländer/-innen"**) (vgl. Statistisches Bundesamt 2024j).

Entwicklungen in den Bildungssektoren

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Bildungssektoren im Vergleich zum Vorjahr 2022 gegeben. Anschließend erfolgt eine detaillierte Beschreibung der längerfristigen Dynamiken der einzelnen Sektoren seit dem Jahr 2005, wobei unterschiedliche Entwicklungszeiträume herausgearbeitet werden → **Tabelle A4.2-1**.

- **im Vergleich zum Vorjahr 2022**

Die Gesamtzahl aller Anfänger/-innen im (Aus-) Bildungsgeschehen ist im Vorjahresvergleich insgesamt stabil geblieben (+0,2 %).

Im Sektor „Berufsausbildung" hat sich die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Jahr 2022 leicht erhöht (+1,5 %). Während sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (+1,7 %) als auch die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (+2,0 %) Zuwächse verzeichneten, ging die Zahl der Anfänger/-innen und Anfänger in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen[51] zurück (-1,1 %).

Auch der „Übergangsbereich" verzeichnete gegenüber dem Vorjahr steigende Anfängerzahlen (+4,3 %). Dieser Anstieg ist insbesondere auf die Einmündung ukrainischer Geflüchteter zurückzuführen, die verstärkt in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache einmündeten (vgl. Statistisches Bundesamt 2024c). Auch das Konto „Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen" (II 04) weist im Vorjahresvergleich einen unerwartet hohen Anstieg auf (+127,7 %). Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass dieser starke Zuwachs auf eine veränderte Zuordnung des „Sozialpädagogischen Einführungsjahres (SEJ)" in Bayern zurückzuführen ist, welches zuvor im Sektor Berufsausbildung (Konto I 05) erfasst wurde.

Hingegen war der der Sektor „Erwerb der HZB" im Vorjahresvergleich von einer rückläufigen Entwicklung geprägt (-5,7 %). Dieser vergleichsweise starke Rückgang der Anfängerzahlen im Sektor „Erwerb der HZB" ist auf die Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums (G9) in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zurückzuführen. Durch die Rückumstellung von G8 auf G9 haben im Jahr 2023 deutlich weniger Schüler/-innen die gymnasiale Oberstufe begonnen. Bereinigt um den G9-Effekt ist die Entwicklung im Sektor „Erwerb der HZB" gegenüber dem Vorjahr jedoch stabil (+0,6 %).[52] Gleichzeitig begannen mehr ausländische Schüler/-innen Bildungsgänge, die zum Erwerb der HZB führen (+18,7 %). Dieser Zuwachs ist insbesondere auf die verstärkte Einmündung junger Menschen aus der Ukraine zurückzuführen (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a).

Die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Studium" hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht (+1,6 %). Nach den Einbrüchen zu Beginn der Pandemie nehmen wieder deutlich mehr junge Menschen aus dem Ausland (Bildungsausländer/-innen) ein Studium in Deutschland auf. Sie kompensieren die seit einigen Jahren rückläufige Zahl der Studienanfänger/-innen mit deutscher Staats-

50 „Ein Studienkolleg ist eine Bildungseinrichtung, die ausländischen Schulabsolventen, die Interesse an einem Studium in Deutschland haben, eine Brücke zwischen Schulabschluss und Universität und/oder (Fach-)Hochschule ist. Wenn das Schul-Abschluss-Zeugnis, welches der Studieninteressierte in seinem Heimatland erworben hat, nicht zum direkten Hochschulzugang in Deutschland berechtigt, muss zunächst ein Studienkolleg absolviert werden" (zitiert nach **https://www.studienkolleg-germany.com/de/studienkolleg**).

51 Zu den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zählen die 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).

52 Berechnung der Veränderung ohne Bayern (G9-Effekt 2022), Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (G9-Effekt 2023).

Tabelle A4.2-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2023 (Teil 1)**

Sektoren Konten der iABE**		2023*				2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2022 (in %)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
I	**Sektor: Berufsausbildung**	**694.505**	**1,5**	**-4,2**	**-6,0**	**683.915**	**679.085**	**674.915**	**724.610**	**723.890**	**712.415**	**707.625**	**698.420**	**698.115**	**729.575**	**788.955**	**739.170**
I 01	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO[1]	456.352	1,7	-5,7	-11,8	448.773	438.611	432.261	483.714	492.669	486.428	481.423	479.545	481.136	509.900	569.460	517.342
I 05	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[4]	187.421	2,0	-0,3	31,3	183.834	187.827	189.876	187.932	178.983	175.011	174.453	167.328	164.007	159.850	143.144	142.710
	Sonstige schulische Berufsausbildungen; darunter:	50.727	-1,1	-4,2	-35,9	51.304	52.663	52.776	52.966	52.245	50.976	51.752	51.546	52.970	59.828	76.350	79.118
I 02	*Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO*	*3.576*	*-2,8*	*-25,1*	*-68,8*	*3.679*	*3.702*	*4.365*	*4.776*	*3.861*	*4.018*	*4.243*	*4.160*	*4.735*	*6.118*	*9.813*	*11.472*
I 03	*Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht*	*11.439*	*1,1*	*-9,0*	*-64,8*	*11.319*	*12.503*	*11.724*	*12.573*	*12.801*	*13.453*	*14.373*	*14.639*	*14.746*	*20.677*	*29.683*	*32.514*
I 04	*Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)*	*16.207*	*-3,5*	*-14,0*	*-44,5*	*16.801*	*17.203*	*18.837*	*18.852*	*20.178*	*21.115*	*21.891*	*22.697*	*24.145*	*25.718*	*32.189*	*29.177*
I 06	*Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)[2]*	*19.505*		*16,3*	*227,5*	*19.505*	*19.255*	*17.850*	*16.765*	*15.405*	*12.390*	*11.245*	*10.050*	*9.345*	*7.315*	*4.665*	*5.955*
II	**Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)**	**249.790**	**4,3**	**-0,1**	**-40,2**	**239.520**	**224.850**	**234.620**	**249.980**	**263.930**	**283.140**	**302.880**	**266.190**	**252.670**	**316.490**	**386.864**	**417.649**
II 01	Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	19.613	-3,7	-1,9	-71,2	20.370	21.402	21.207	20.001	20.142	20.108	25.919	22.552	45.069	54.180	63.976	68.095
II 02a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	47.142	0,6	-1,0	-19,7	46.871	48.690	50.405	47.610	47.586	47.889	47.017	47.355	35.581	47.479	55.548	58.706
II 02b	Berufsgrundbildungsjahr (vollzeit/schulisch)	4.422	1,4	-21,5	-90,9	4.363	4.543	4.550	5.634	5.715	5.868	5.957	6.285	28.408	30.620	44.337	48.581
II 03a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	36.734	2,3	-7,6	26,2	35.897	36.916	39.333	39.771	42.552	43.663	41.652	41.355	21.490	24.790	31.947	29.106
II 03b	Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen	92.888	8,8	22,5	59,0	85.356	64.491	64.360	75.798	80.856	94.123	108.494	72.450	45.202	40.661	46.841	58.432
II 03c	Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag	7.047	-8,7	-42,0	-73,9	7.720	7.721	9.435	12.147	12.447	12.800	13.781	17.370	14.393	19.186	25.789	27.035
II 03d	Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allg. Abschlüsse der Sek I anstreben	294	-25,2	-42,4	-97,8	393	394	427	510	474	312	280	400	2.324	6.808	11.498	13.477
II 04	Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen[6]	6.396	127,7	92,6	81,4	2.809	2.991	3.200	3.321	3.615	3.665	3.594	3.829	3.841	3.854	3.391	3.525
II 05	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)	30.850	-1,5	-15,4	-66,4	31.310	32.440	34.820	36.450	39.620	41.560	44.020	44.760	46.150	69.930	80.193	91.811
II 06	Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)	4.420	-0,7	-49,4	-76,6	4.450	5.270	6.900	8.730	10.930	13.150	12.170	9.840	10.210	18.980	23.344	18.881

Tabelle A4.2-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2023 (Teil 2)**

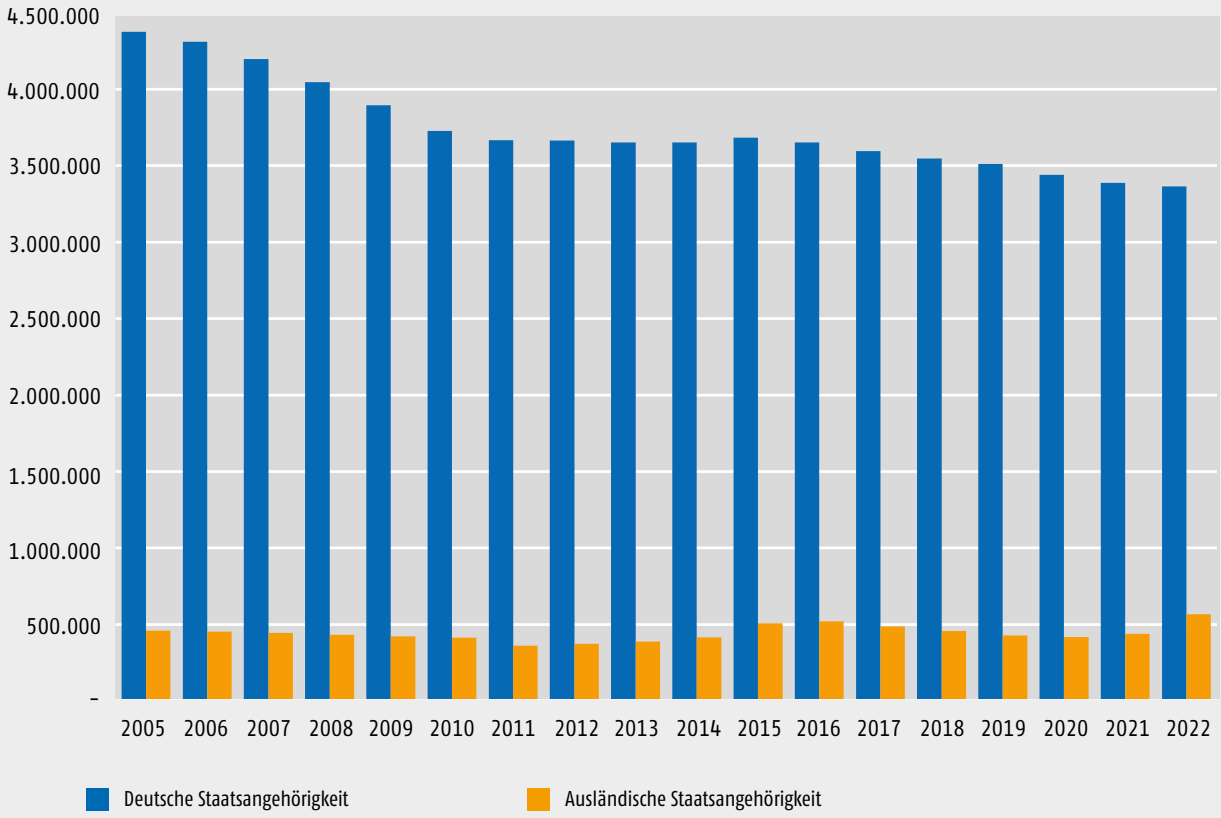
Sektoren Konten der iABE**		2023*				2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2022 (in %)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
III	**Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)[5]**	**419.085**	**-5,7**	**-13,1**	**-7,8**	**444.593**	**486.406**	**485.884**	**482.154**	**487.695**	**465.230**	**508.968**	**516.679**	**517.200**	**554.704**	**463.464**	**454.423**
III 01	Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung	63.459	-1,0	-2,8	4,2	64.080	64.915	64.810	65.319	68.721	61.922	63.413	62.396	61.000	68.846	62.560	60.898
III 02	Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln	58.249	-0,6	-2,6	12,6	58.595	60.376	60.890	59.775	59.751	63.424	65.579	67.793	68.210	57.203	52.692	51.715
III 03	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln	32.901	-1,1	-9,1	-4,3	33.268	34.682	34.984	36.195	37.542	39.365	40.994	43.038	41.975	42.897	32.158	34.395
III 04	Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen	264.476	-8,4	-17,6	-14,0	288.658	326.430	325.197	320.865	321.681	300.519	338.982	343.452	346.015	385.758	316.054	307.415
IV	**Sektor: Studium[3]**	**485.695**	**1,6**	**-5,3**	**32,6**	**477.891**	**476.038**	**494.094**	**513.082**	**516.192**	**516.036**	**512.646**	**509.821**	**508.135**	**447.890**	**373.510**	**366.242**
IV 01	Studium Traditionell an Hochschulen					423.578	422.950	442.272	462.356	469.690	470.401	471.171	472.080	469.795	418.978	348.987	345.538
IV 02	Studium an Verwaltungsfachhochschulen					17.285	17.961	18.166	17.017	15.634	14.909	12.500	11.803	10.580	9.902	7.958	8.083
IV 03	Studium dual an Hochschulen					32.802	31.053	29.766	29.316	26.673	27.109	26.088	22.697	24.507	15.728	4.415	2.340
IV 04	Studium dual an Berufsakademien					4.226	4.074	3.890	4.393	4.195	3.617	2.887	3.241	3.253	3.282	12.150	10.281
	Nachrichtlich: Bildungsausländer/-innen (Studienanfänger/-innen)					*114.739*	*102.549*	*86.454*	*110.974*	*109.995*	*104.940*	*101.259*	*98.800*	*92.618*	*66.167*	*53.576*	*55.620*
(Aus-)Bildungsgeschehen (Insgesamt)		**1.849.060**	**0,2**	**-6,1**	**-6,5**	**1.845.920**	**1.866.390**	**1.889.490**	**1.969.820**	**1.991.710**	**1.976.820**	**2.032.120**	**1.991.110**	**1.976.120**	**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 2023
**Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen (siehe E zu den Datenhinweisen). Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2022 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 2023 und 2022 vgl. Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten). Wiesbaden 2024
[1] Inkl. vergleichbarer Berufsausbildung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BBiG)
[2] Vorjahresdaten für 2023
[3] Für die Berufsakademien Vorjahresdaten für 2023; differenzierte Daten nach Konten liegen für 2023 noch nicht vor.
[4] Daten der Pflegeausbildungsstatistik (PflegeA) für Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt ergänzt.
[5] Weniger Anfänger/-innen durch Rückkehr zu G9 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (2023), Bayern (2022) und Niedersachsen (2017).
[6] Veränderte Zuordnung des „Sozialpädagogischen Einführungsjahres (SEJ)" in Bayern im Berichtsjahr 2023 (Konto II 04) gegenüber 2022 (Konto I 05).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten; Stand: 21.03.2024), Statistik der Studierenden (Sonderauswertung für das BIBB; Stand 14.02.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild A4.2-3: **Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren nach Staatsangehörigkeit 2005 bis 2022**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online (Stand: 12.04.2024) BIBB-Datenreport 2024

angehörigkeit. Damit haben sich die Trends aus der Zeit vor der Pandemie nach einer kurzen Unterbrechung fortgesetzt.

- **seit dem Jahr 2005**

Nachfolgend werden die Entwicklungen der Anfängerzahlen in vier Bildungssektoren seit dem Jahr 2005 detaillierter vorgestellt → **Schaubild A4.2-4**. Hierbei werden diese in charakteristische Zeiträume eingeteilt, deren Beginn Wendepunkte gegenüber vorherigen Phasen darstellen.

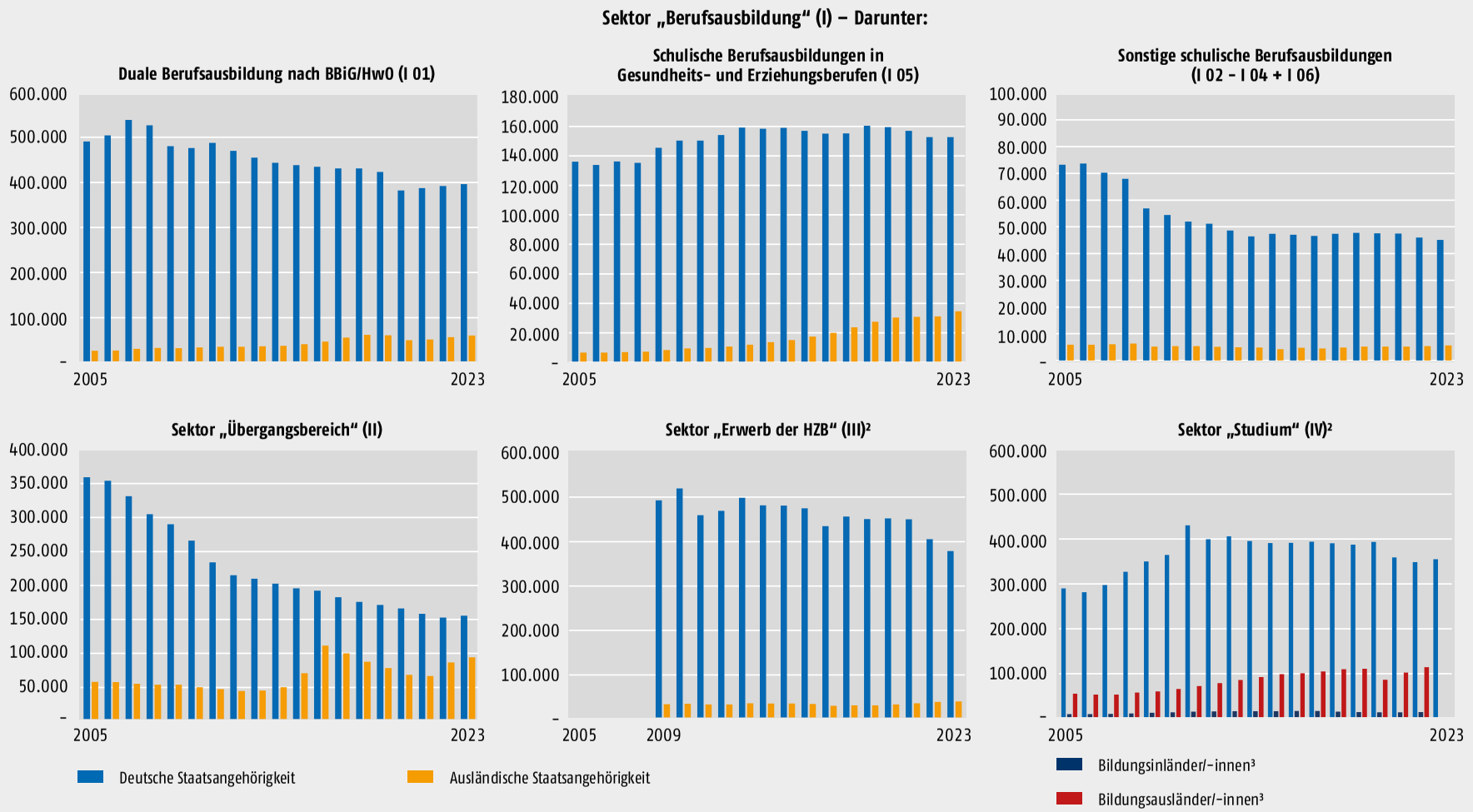
Zu berücksichtigen ist, dass sich die Bildungssektoren nicht unabhängig voneinander entwickeln und in Teilen in Konkurrenz zueinanderstehen. Darüber hinaus ist die Dynamik zu einem großen Teil von der Demografie abhängig. → **Schaubild A4.2-3** zeigt die Zahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit im Zeitverlauf. Grob vereinfacht lässt sich sagen, dass die Zahl der deutschen jungen Menschen zwischen 2005 und 2022 stark zurückgegangen ist (-23,1 %), während die Zahl der ausländischen jungen Menschen im gleichen Zeitraum gestiegen ist (+23,3 %). Nach anfänglichen Rückgängen der Zahl der ausländischen jungen Menschen (bis zum Jahr 2014) stieg ihre Zahl im Zuge der Fluchtmigration insbesondere in den Jahren 2015 und 2022.

Sektor Berufsausbildung

Die Anfängerzahlen im Sektor „Berufsausbildung" sind seit dem Jahr 2005 rückläufig (-6,0 % gegenüber dem Jahr 2023). Dieser Rückgang verlief jedoch nicht kontinuierlich. Hinter der Gesamtentwicklung verbergen sich Zeiträume mit unterschiedlichen Entwicklungstrends für die verschiedenen Formen der Berufsausbildung sowie für die Teilhabe junger Menschen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit.

- *2005 bis 2007 (+6,7 %): Wachstum vor der Wirtschaftskrise*
  In diesem Zeitraum verzeichnete der Sektor „Berufsausbildung" insgesamt einen Anstieg der Anfängerzahlen. Dieser war auf einen vergleichsweisen starken Zuwachs der Zahlen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO zurückzuführen. Hingegen stagnierte die Zahl der Einmündungen in die GES-Berufe. Die

Schaubild A4.2-4: **Anfänger/-innen in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2023 nach Staatsangehörigkeit[1]**



[1] Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die vorläufigen Daten für das Berichtsjahr 2023 (Schnellmeldung) nur das Merkmal Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ausweisen. In der zu berechnenden Residualgröße für diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit können sich ggf. auch Jugendliche befinden, für die keine Angaben zur Staatsangehörigkeit vorliegen.
[2] Daten liegen erst ab dem Berichtsjahr 2009 vor. Bei der Interpretation sind G8 bzw. G9 Effekte zu berücksichtigen (siehe https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html)
[3] Daten liegen nur für den Sektor „Studium“ und bis zum Jahr 2022 vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (vorläufige Daten; Stand: 21.03.2024); Statistik der Studierenden (Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung; Stand 14.02.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Zahlen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankten.
Betrachtet man die Entwicklung der Zahl der Anfänger/-innen nach Staatsangehörigkeit, so zeigt sich für alle drei Formen der Berufsausbildung, dass sich die Zahl der Einmündungen junger Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stärker erhöhte als die der derjenigen mit deutschem Pass.

- *2007 bis 2019 (-8,2 %): Rückgänge nach der Wirtschaftskrise*
  Insbesondere infolge der Wirtschaftskrise ging die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO zurück. Dagegen erhöhte sich die Zahl der Anfänger/-innen in GES-Berufen kontinuierlich; auch weil diese weniger den Schwankungen des Arbeitsmarktes unterliegen. Der Anstieg ist insbesondere auf den steigenden Fachkräftebedarf, vor allem in den Bereichen der Pflege sowie der frühen Bildung, zurückzuführen. Die Anfänger/-innen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen sanken zunächst bis zum Jahr 2015 und verweilten dann auf einem niedrigen Niveau.
  Auch in Bezug auf die Zahl der jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben sich die verschiedenen Formen der Berufsausbildung unterschiedlich entwickelt. In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO sanken die Einmündungen junger Menschen mit deutschem Pass, während sich die Zahl derjenigen mit ausländischem Pass beinahe verdoppelte. In den GES-Berufen stiegen sowohl die Einmündungen der deutschen Jugendlichen als auch die Zahl der ausländischen jungen Menschen, die sich beinahe vervierfachte. Nur in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen sanken die Einmündungen für beide Gruppen, wobei die Zahl der deutschen Jugendlichen doppelt so stark sank.

- *2019 bis 2020 (-6,9 %): Rückgänge in der Pandemie*
  Als Folge der Coronapandemie brachen die Anfängerzahlen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ein. Hingegen erreichten die Anfängerzahlen in den GES-Berufen im Jahr 2020 ihren Höhepunkt. Die Zahl der Anfänger/-innen in den sonstigen Berufsausbildungen stagnierte.
  Sowohl bei den Anfängern und Anfängerinnen mit deutscher als auch mit ausländischer Staatsangehörigkeit war in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ein Einbruch der Zahlen zu verzeichnen. Gleichzeitig stieg die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen in den GES-Berufen weiter an, während die Zahl der deutschen Anfänger/-innen hingegen stabil blieb. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zeigten sich keine Veränderungen.

- *2020 bis 2023 (+2,9 %): Erholung nach pandemiebedingtem Einbruch*
  Während sich die Anfängerzahlen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO langsam erholen, sind die Zahlen in der GES-Berufen seit ihrem Höhepunkt im Jahr 2020 leicht rückläufig. Die Anfängerzahlen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen sinken.
  Betrachtet man die Entwicklung der Anfänger/-innen nach Staatsangehörigkeit für die unterschiedlichen Formen der Berufsausbildung, so zeigen sich in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO sowohl bei den deutschen als auch bei den ausländischen Anfängerinnen und Anfängern steigende Zahlen. Die Zahl der Ausländer/-innen steigt jedoch deutlich stärker an. In den GES-Berufen sinken die Einmündungen der deutschen Anfänger/-innen, während sich die Zahl der ausländischen jungen Menschen weiter erhöht. Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich bei den sonstigen schulischen Berufsausbildungen.

Sektor Übergangsbereich

Auch die Entwicklung des Übergangsbereichs verlief seit dem Jahr 2005 nicht gleichbleibend. Vergleicht man das Jahr 2023 mit dem Jahr 2005, so zeigt sich ein Rückgang um 40,2 %. Dieser setzt sich aus unterschiedlichen, gegenläufigen Entwicklungen der Anfängerzahlen der jungen Menschen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit zusammen. Während die Zahl der deutschen jungen Menschen kontinuierlich sank (-56,8 %), schwankte die Zahl der ausländischen jungen Menschen krisenbedingt. Im Vergleich zum Jahr 2005 stieg die Zahl um 62,5 %. Im Folgenden wird die Entwicklung des Übergangsbereichs anhand von vier Zeiträumen beschrieben:

- *2005 bis 2014 (-39,5 %): Kontinuierliche Rückgänge*
  Im „Übergangsbereich" hat sich insgesamt die Zahl der Einmündungen zwischen den Jahren 2005 und 2014 kontinuierlich verringert, insbesondere aufgrund rückläufiger Schulabgängerzahlen. Während sich die Zahl der jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit deutlich reduzierte (-43,6 %), sank die Zahl der jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit weniger stark (-13,6 %).

- *2014 bis 2016 (+20,2 %): Zuwachs durch Geflüchtete insbesondere aus Syrien*
  In den Jahren 2015 und insbesondere 2016 stieg die Gesamtzahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich erstmals wieder deutlich an. Zwar sank die Zahl der jungen Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft weiter (-5,0 %), jedoch hat sich die Zahl der ausländischen jungen Menschen im Übergangsbereich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt (+122,2 %).

Dieser Anstieg war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten, insbesondere aus den syrischen Kriegsgebieten, zurückzuführen.

- *2016 bis 2021 (-26,0 %): Kontinuierliche Rückgänge*
  Zwischen den Jahren 2016 und 2021 zeigten sich wieder deutliche Rückgänge der Anfängerzahlen, die mit einem Rückgang der Zahl der Geflüchteten sowie verbesserter Chancen auf dem Ausbildungsmarkt einhergingen. Während die Zahl der ausländischen jungen Menschen deutlich sank (-40,2 %), ging die Zahl der deutschen jungen Menschen weniger stark zurück (-17,8 %).

- *2021 bis 2023 (+11,1 %): Zuwachs durch Geflüchtete insbesondere aus der Ukraine*
  Aktuell zeigen sich im Übergangsbereich wieder steigende Zahlen, insbesondere durch die Zuwanderung ukrainischer Geflüchteter, wodurch die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen im Übergangsbereich erneut zunimmt (+41,6 %). Gleichzeitig ist die Zahl der jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit weiter rückläufig ist (-1,8 %).

Sektor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung

Die Entwicklung des Sektors „Erwerb der HZB" seit dem Jahr 2005 lässt sich grob in zwei Zeiträume einteilen. Im Gegensatz zu den anderen Sektoren sind die Entwicklungen im Zeitverlauf durch die Einführung des achtjährigen Gymnasiums (G8) bzw. die Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium (G9) stark verzerrt, sodass die Zahlen mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren sind. Vergleicht man die Zahl der Anfänger/-innen im Jahr 2023 mit der im Jahr 2005, so kann insgesamt ein Rückgang um 7,8 % festgestellt werden. Auch dieser ist durch die Rückkehr zu G9 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein im Jahr 2023 stark verzerrt.

- *2005 bis 2010 (+22,1 %): Anstieg durch Trend zur Höherqualifizierung und Umstellung auf G8*
  Die Zeitspanne von 2005 bis 2010 ist durch einen deutlichen Anstieg der Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB" gekennzeichnet. Dieser Trend zur Höherqualifizierung zeigt sich mit entsprechender zeitlicher Verzögerung auch im Sektor „Studium". Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Anfängerzahlen zeitlich mit der Umstellung vom neunjährigen Gymnasium (G9) auf das achtjährige Gymnasium (G8) zusammenfällt. Diese Umstellung erfolgte in den einzelnen Bundesländern zeitversetzt[53] und führte zu doppelten Anfängerjahrgängen im Sektor „Erwerb der HZB" (aufgrund der verkürzten Mittelstufe) und drei Jahre später zu erhöhten Anfängerzahlen im Sektor „Studium" (doppelte Abiturjahrgänge). Im Jahr 2010 zeigte sich beispielsweise der Ausschlag des bevölkerungsreichsten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen im Sektor „Erwerb der HZB" und drei Jahre später im Sektor „Studium".

  Eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung der Anfänger/-innen nach dem Merkmal deutsch/nicht deutsch im Sektor „Erwerb der HZB" ist für diesen Zeitraum aufgrund der Datenlage nicht möglich.

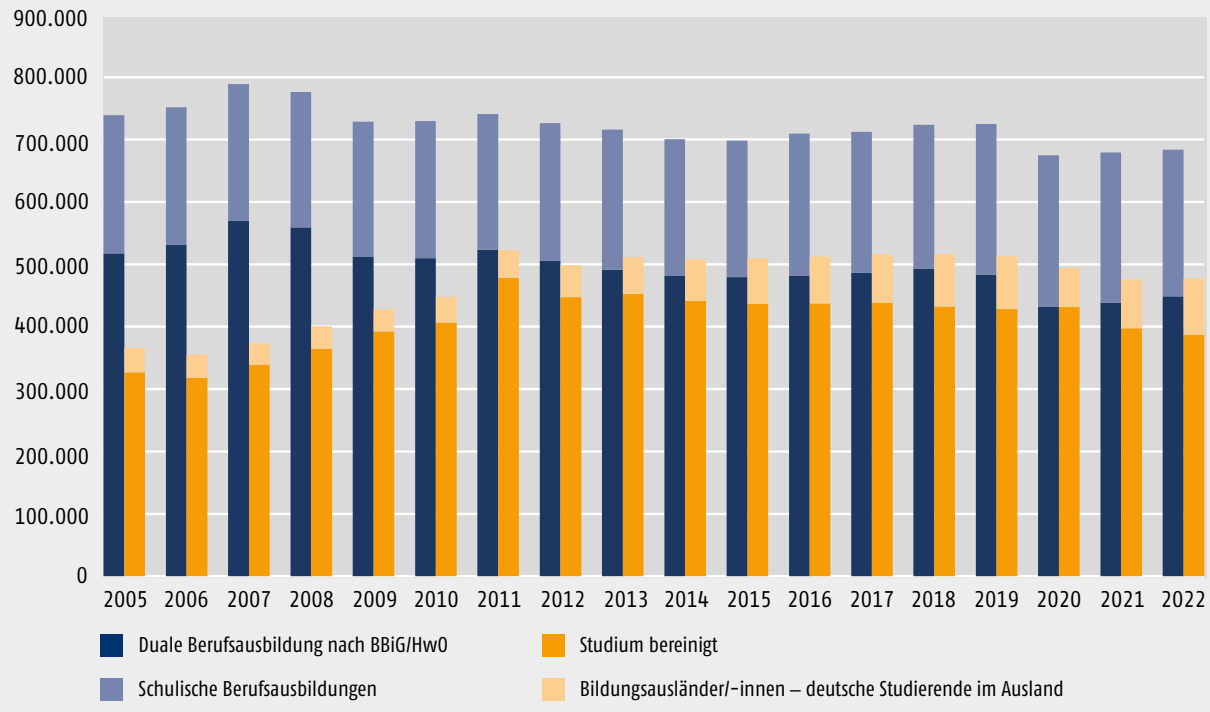
- *2010 bis 2023 (-24,4 %): Rückgänge durch Demografie und Rückkehr zu G9*
  Seit dem Jahr 2010 sind viele Bundesländer wieder vom achtjährigen Gymnasium abgerückt und zum neunjährigen Gymnasium zurückgekehrt. Statistisch zeigt sich der Effekt der Wiedereinführung von G9 erstmals im Jahr 2017 in Niedersachsen, im Jahr 2022 in Bayern und im Jahr 2023 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein: Da die Schulzeitverlängerung in der Mittelstufe erfolgt, ist in den jeweiligen Berichtsjahren ein Anfängerjahrgang der gymnasialen Oberstufe (mit Ausnahme der Jugendlichen an Gesamtschulen und beruflichen Schulen) quasi „ausgefallen". Die rückläufigen Zahlen suggerieren eine Abkehr vom Trend zur Höherqualifizierung. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass neben der Rückkehr zu G9 auch die demografische Entwicklung für den Rückgang der absoluten Anfängerzahlen verantwortlich ist. Betrachtet man ergänzend die Entwicklung des Anteils der Studienberechtigten an den Schulabgängern und -abgängerinnen der allgemeinbildenden Schulen, so zeigt sich, dass sich die Quote nach einem starken Anstieg zwischen den Jahren 2005 (25,3 %) und 2013 (36,0 %) auf einem hohen Niveau stabilisiert hat (2022: 34,1 %) (vgl. Kultusministerkonferenz 2024). Wird die Entwicklung differenziert nach deutschen und ausländischen jungen Menschen betrachtet, so zeigt sich, dass die Zahl der deutschen Anfänger/-innen rückläufig ist (-27,1 %), während die Zahl der Ausländer/-innen gestiegen ist (+14,1 %). Ab dem Jahr 2022 ist der Zuwachs der ausländischen Schülerinnen und Schüler insbesondere auf die verstärkte Einmündung von ukrainischen jungen Menschen zurückzuführen.

Sektor Studium

Eine starke Entwicklungsdynamik seit dem Jahr 2005 weist der Sektor „Studium" auf (+32,6 % bis zum Jahr 2023). Bei der Interpretation dieser Entwicklung sind

53 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 2022a)

Schaubild A4.2-5: **Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2022 im Vergleich**



Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Stand: 21.03.2024); Deutsche Studierende im Ausland; Statistik der Studierenden (Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und Berechnungen des BIBB; Stand 17.01.2024 und 14.02.2024)

BIBB-Datenreport 2024

insbesondere drei Faktoren zu berücksichtigen: Die Effekte der (Rück-)Umstellung von G9 auf G8, die rückläufige Zahl der Studienberechtigten sowie die steigende Nachfrage nach Studienplätzen aus dem Ausland (Bildungsausländer/-innen E). Grob vereinfacht lassen sich für den Sektor „Studium" vier Entwicklungszeiträume identifizieren:

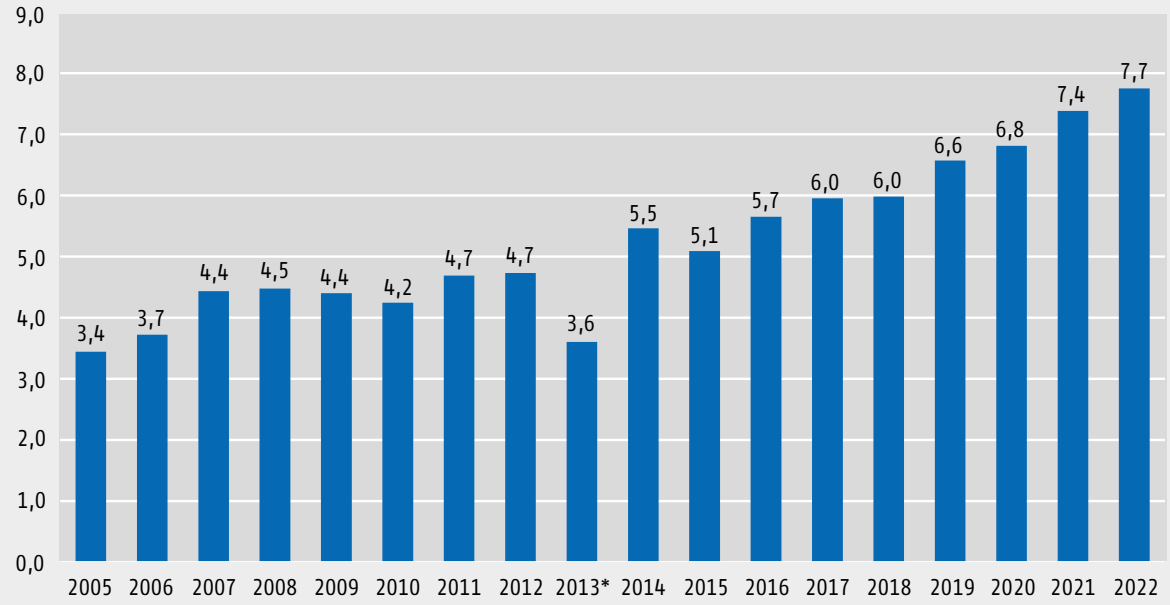
- *2005 bis 2013 (+39,8 %): Trend zur Höherqualifizierung*
  Dieser Zeitraum ist durch ein starkes Wachstum gekennzeichnet. Sowohl die Zahl der deutschen Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben (deutsche Studierende + 40,0 %), als auch die Zahl der ausländischen Studienanfänger/-innen, welche ebenfalls ihre HZB in Deutschland erworben haben (Bildungsinländer/-innen + 63,7 %) nahm zu. Gleichzeitig stieg auch die Zahl der ausländischen Studienanfänger/-innen, die ihre HZB im Ausland erworben haben (Bildungsausländer/-innen +54,4 %).
  Der Anstieg der Zahl der Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, resultierte sowohl aus einem Trend zur Höherqualifizierung als auch aus den doppelten Abiturjahrgängen durch die Umstellung auf G8.

- *2013 bis 2019 (+0,2 %): Stagnation durch gegenläufige Trends*
  Der Zeitraum der durchschnittlichen Stagnation ist durch zwei gegenläufige Entwicklungstrends gekennzeichnet. Während die Zahl der Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, gesunken ist (Deutsche -4,6 %, Bildungsinländer/-innen -11,7 %), stieg die Zahl der Bildungsausländer/-innen kontinuierlich an (+29,2 %). Im Durchschnitt suggerieren die Zahlen fälschlicherweise wenig Veränderung im Sektor „Studium".

- *2019 bis 2020 (-3,7 %): Rückgang durch Pandemie*
  Im ersten Jahr der Coronapandemie brach die Zahl der Bildungsausländer/-innen stark ein (-22,1 %), was insbesondere auf den starken Rückgang der Nachfrage nach Studienplätzen aus dem Ausland zurückzuführen war. Auch die Zahl der Bildungsinländer/-innen ging zurück (-3,6 %). Dagegen ist die Zahl der deutschen Studienanfänger/-innen im ersten Pandemiejahr entgegen dem Trend der Vorjahre leicht angestiegen (+1,6 %).

- *2020 bis 2023 (-1,7 %): Normalisierung der Rückgänge*
  Nach den Einbrüchen zu Beginn der Pandemie nahmen wieder deutlich mehr Bildungsausländer/-innen

Schaubild A4.2-6: **Anfänger/-innen in dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien[1] 2005 bis 2022 (in %)**



Anm.: 100% = Alle Anfänger/-innen im Sektor „Studium"
[1] Summe der Anfänger/-innen in den Konten IV 03 „Studium dual an Hochschulen" sowie IV 04 „Studium dual an Berufsakademien"
* Der Rückgang der Studienanfänger/-innen im dualen Studium im Jahr 2013 liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg. Hier wurde für das Studienjahr 2013 überwiegend die Studienform Vollzeitstudium gemeldet.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (vorläufige Daten; Stand: 21.03.2024)

BIBB-Datenreport 2024

ein Studium in Deutschland auf (+32,7 % 2022[54] zu 2020). Geringere Zuwächse verzeichnete auch die Zahl der Bildungsinländer/-innen (+3,9 % 2022 zu 2020). Sie kompensierten die rückläufige Nachfrage der deutschen jungen Menschen, die auch aufgrund rückläufiger Schulabgängerzahlen seltener ein Studium aufnahmen (-9,8 % 2023 zu 2020). Damit haben sich die Trends aus der Zeit vor der Pandemie nach einer kurzen Unterbrechung fortgesetzt.

Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO mit den Anfängern/Anfängerinnen im Studium, so ist zu berücksichtigen, dass einerseits Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland an deutschen Hochschulen studieren und andererseits auch junge Menschen aus Deutschland[55] ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43; Statistisches Bundesamt 2024g, 2024j). Will man die Bildungsstationen der jungen Menschen darstellen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, müssen die Zahlen daher wie in → **Schaubild A4.2-5** diesbezüglich bereinigt werden.

→ **Schaubild A4.2-5** zeigt für den Zeitraum von 2005 bis 2011, dass sich die Zahlen der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO und im „Studium bereinigt" annähern. Die Zahl der Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO bleibt jedoch weiterhin leicht über der Zahl der Studienanfänger/-innen (bereinigt). Im Zeitraum von 2012 bis 2019 ist ein leichter Rückgang im Studium zu beobachten, während die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO auf einem etwas höheren Niveau verweilte. Im Jahr 2020 kam es in der dualen Berufsbildung nach BBiG/HwO zu einem starken, pandemiebedingten Einbruch. Seitdem steigen die Zahlen wieder leicht an. Die Zahl der Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, ist jedoch weiterhin rückläufig.

Berücksichtigt man neben der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO auch die sogenannten schulischen Berufsausbildungen, so münden insgesamt weiterhin mehr Anfänger/-innen in eine vollqualifizierende Berufsausbildung ein als in ein Studium.

54 Daten zu Bildungsausländern/-ausländerinnen und Bildungsinländern/-inländerinnen liegen für das Jahr 2023 noch nicht vor.

55 Daten zu den deutschen Studierenden im Ausland liegen für das Jahr 2022 noch nicht vor, daher wird hier auf Vorjahresdaten zurückgegriffen. Es ist zu beachten, dass die Zahl noch durch die Effekte der Coronapandemie beeinflusst ist.

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

Anfänger/-innen nach Bildungssektoren	2023[1]		2022				
	Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss (ohne ersten Schulabschluss)	Mit Hauptschulabschluss (mit erstem Schulabschluss)	Mit mittlerem Abschluss[4]	Mit (Fach-)Hochschulreife[5]	o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ausbildungsgeschehen (insgesamt)[2]	49,0	19,8	5	13	44	36	2
Berufsausbildung[2]	47,7	14,5	2	21	53	21	3
Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	36,7	13,2	4,0	23,3	47,1	22,7	3,0
Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen[2]	74,8	18,5	1	17	57	24	1
Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung mittlerer Dienst)	46,3	11,1	0,2	5,7	87,0	6,7	0,4
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	38,9	37,8	30,7	39,9	18,4	1,5	9,5
Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	53,2	9,6	-	0,1	99,1	0,2	0,6
Studium	52,4	26,9	-	-	-	100	-

[1] Vorläufige Daten der iABE 2023. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2023 noch nicht vor.
[2] Anteile schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt 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.
[5] Einschließlich fachgebunder Hochschulreife

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten; Stand: 21.03.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Ein weiterer Trend im Sektor „Studium" zeigt sich in der zunehmenden Bedeutung des dualen Studiums. Während im Jahr 2005 rund 13.000 junge Menschen ein duales Studium an Hochschulen oder Berufsakademien (Konto IV 03 + IV 04) aufnahmen, waren es im Jahr 2022 ca. 37.000. Der Anteil der Anfänger/-innen in dualen Studiengängen, gemessen an allen Studienanfängern/-anfängerinnen, hat sich im Betrachtungszeitraum von rd. 4 % auf 8 % verdoppelt → **Schaubild A4.2-6**. Hierdurch wird die traditionelle Trennung zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter aufgeweicht und duale, berufsorientierte Studiengänge treten zunehmend in Konkurrenz zur dualen Berufsausbildung. Im Wettbewerb um die Studierenden hat sich in Deutschland ein dynamischer Hochschulmarkt entwickelt, auf dem zunehmend auch private Hochschulen spezialisierte Studiengänge anbieten (vgl. Dionisius u. a. 2023). Im Jahr 2022[56] betrug der Anteil der Studienanfänger/-innen, die ein Studium an einer privaten Hochschule aufnahmen, an allen Studienanfängern/-anfängerinnen rd. 15 %. Im Jahr 2005 lag dieser Anteil noch bei rd. 4 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2024i).

Unterschiede zwischen den Bildungssektoren nach Geschlecht, Nationalität und schulischer Vorbildung

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

Das (Aus-)Bildungsgeschehen unterscheidet sich in der Geschlechterverteilung kaum vom Bevölkerungsdurchschnitt. Vergleicht man die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens im Jahr 2023 mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich für drei der vier Sektoren ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Während im Sektor „Berufsausbildung" der Frauenanteil mit 47,7 % leicht unter dem

56 Für das Jahr 2023 liegen noch keine Daten zu den Studienanfängern und -anfängerinnen an privaten Hochschulen vor.

Durchschnitt lag, sind Frauen in den Sektoren „Erwerb der HZB“ (53,2 %) und „Studium“ (52,4 %) etwas stärker vertreten. Hinter dem Verhältnis im Sektor „Berufsausbildung“ verbergen sich jedoch für zwei Bildungskonten große Unterschiede: Während in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO der Frauenanteil mit 36,7 % deutlich unter dem Durchschnitt lag, waren die schulischen Berufsausbildungen in den GES-Berufen stark weiblich dominiert (74,8 % Frauen). Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)“ war der Frauenanteil mit 38,9 % unterdurchschnittlich. Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2023 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Der Anteil der Ausländer/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen lag im Jahr 2023 bei 19,8 % → **Schaubild A4.2-7** und damit um 2,4 Prozentpunkte über dem Ausländeranteil der 15- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung (17,4 % im Jahr 2022). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Daten zur Wohnbevölkerung zeitlich verzögert vorliegen und somit die aktuelle Flüchtlingsdynamik infolge des russischen Angriffskrieges noch nicht in vollem Umfang widerspiegeln. Eine Erklärung für den überdurchschnittlich hohen Anteil von jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im (Aus-)Bildungsgeschehen liefert insbesondere der hohe Anteil von Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern im Sektor „Studium“.

Die Sektoren und Konten weisen im Jahr 2023 sehr unterschiedliche Ausländeranteile auf: Der „Übergangsbereich“ verzeichnete mit 37,8 % den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Deutlich darunter lagen die Sektoren „Berufsausbildung“ (14,5 %) und „Erwerb der HZB“ (9,6 %). In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (18,5 %) war der Anteil ausländischer Anfänger/-innen höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (13,2 %). Der niedrigere Ausländeranteil (9,6 %) für die sonstigen schulischen Berufsausbildungen ergibt sich durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, wo der Anteil traditionell niedrig ist. Der Sektor „Studium“ verzeichnete im Jahr 2023 einen Ausländeranteil von 26,9 %. Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Jahr 2022 rd. 89 % sogenannte Bildungsausländer/-innen befanden; d. h. ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Für das Jahr 2023 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen vor.

Über alle Bildungssektoren hinweg zeigen sich für den Zeitraum von 2005 zu 2023 steigende Ausländeranteile. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Ausländeranteil in allen Formen der Berufsausbildung erhöht. In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO erhöhte er sich um 8,1 Prozentpunkte, in den schulischen Berufsausbildungen in GES-Berufen um 13,8 Prozentpunkte. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil der Ausländer/-innen im Betrachtungszeitraum, erhöhte sich aber gegenüber 2005 um 5,6 Prozentpunkte.

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium“ erhöhte sich im Betrachtungszeitraum um 9,0 Prozentpunkte. Bei dieser Entwicklung muss – wie oben bereits berichtet – der generelle Anstieg der Bildungsausländer/-innen berücksichtigt werden, der lediglich im ersten Pandemiejahr 2020 einen deutlichen Einbruch verzeichnete.

Einen starken Anstieg des Ausländeranteils verzeichnete der „Übergangsbereich“. Hier erhöhte sich der Anteil zwischen 2005 und 2023 um 23,9 Prozentpunkte. Ein wesentlicher Faktor für die sprunghaften Anstiege in den Jahren 2015/2016 bzw. 2022/2023 ist, dass verstärkt Geflüchtete zunächst aus den syrischen und später aus den ukrainischen Kriegsgebieten in den „Übergangsbereich“ einmündeten.

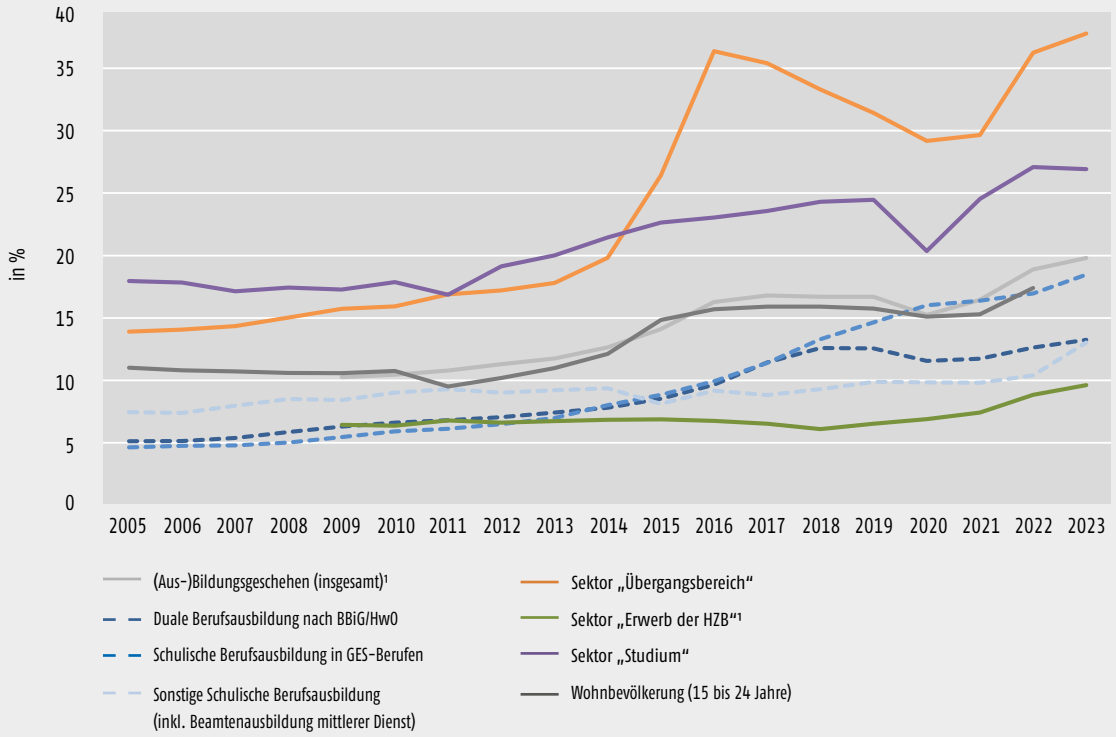
Die Ausländeranteile für den Sektor „Erwerb der HZB“ und somit auch für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt können aufgrund fehlender Werte erst ab dem Berichtsjahr 2009 ausgewiesen werden. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Ausländeranteil im Sektor „Erwerb der HZB“ vergleichsweise stabil (+3,2 Prozentpunkte), mit einem fluchtmigrationsbedingten Anstieg in den Jahren 2022 und 2023. Für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt zeigt sich für den Zeitraum seit 2009 ein Anstieg des Ausländeranteils um rd. 9,5 Prozentpunkte.

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

Da sich die Sektoren bezüglich ihrer Bildungsziele unterscheiden, unterscheiden sie sich auch hinsichtlich des Merkmals „Vorbildung“ → **Tabelle A4.2-2**. Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022.

- Sektor „Berufsausbildung“
  Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO benötigen die jungen Menschen keinen formalen Schulabschluss, in den Schulberufen ist dies zum Teil anders. Entsprechend war der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss (4,0 %) und mit Hauptschulabschluss (23,3 %) in der dualen

Schaubild A4.2-7: **Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bildungssektoren 2005 bis 2023 (in %)**



¹ Für die Jahre 2005 bis 2008 liegen zum Sektor „Erwerb der HZB“ und somit auch zum (Aus-)Bildungsgeschehen (insgesamt) keine verlässlichen Daten vor.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten; Stand: 21.03.2024); Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online (Stand: 18.03.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Berufsausbildung nach BBiG/HwO höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängern und Anfängerinnen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, hinter denen sich in der Regel sogenannte Assistentenausbildungen verbergen, verfügten 87,0 % über einen mittleren Abschluss, nur 5,7 % begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. Der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss lag bei 0,2 %. In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen hatte sogar knapp ein Viertel der Anfänger/-innen eine Studienberechtigung. 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 (39,9 %) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, weitere 18,4 % aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen mittleren Abschluss. 30,7 % der Anfänger/-innen konnten keinen Schulabschluss vorweisen.
- Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“
  Eine HZB wird in der Regel von jungen Menschen mit der Eingangsvoraussetzung mittlerer Abschluss angestrebt. Durch die Umstellung auf G8 wird der mittlere Abschluss in einigen Bundesländern jedoch erst nach der 10. Klasse, der sogenannten Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe, vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen.
- Sektor „Studium“
  Die Aufnahme eines Studiums setzt in der Regel den Abschluss der Fachhochschulreife oder der allgemeinen Hochschulreife voraus. Der überwiegende Teil der Studienanfänger/-innen verfügte über die allgemeine Hochschulreife (86,8 %), knapp ein Fünftel (13,2 %) immatrikulierte sich mit der Fachhochschulreife.

A4.3 Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen

Für die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO werden traditionell jährlich Rangreihen (Rankings) der am stärksten besetzten Ausbildungsberufe erstellt (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Sogenannte schulische Berufsausbildungen, die außerhalb von BBiG/HwO auf Basis anderer bundes- oder landesrechtlicher Regelungen erfolgen, blieben in den Rankings lange Zeit unberücksichtigt. Die Ursachen hierfür liegen zum einen in der traditionell auf die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO fokussierten Berichterstattung (vgl. BBiG Teil 4), zum anderen an der eingeschränkten Vergleichbarkeit der Statistiken für die verschiedenen Berufsbereiche. Dennoch ist es sinnvoll, den Blickwinkel zu erweitern und auch die bundes- und landesrechtlich geregelten Berufe außerhalb BBiG/HwO im Hinblick auf ihre Größenordnung einzuordnen und zu vergleichen, um ein möglichst vollständiges Bild der am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen zeichnen zu können. Die Beamtenausbildungen im mittleren Dienst werden zwar in der Personalstandsstatistik erfasst, können jedoch nicht differenziert nach Berufen ausgewiesen werden, sodass sie in der **→ Tabelle A4.3-1** nicht berücksichtigt werden können.

Für einen Vergleich 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 denen der Berufsbildungsstatistik zu Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember. Daten zu anderen schulischen Berufsausbildungen müssen der Statistik der Beruflichen Schulen entnommen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich sowohl die Erfassungsmethoden, die Merkmalsdefinitionen sowie die Erfassungsstichtage voneinander unterscheiden (vgl. hierzu ausführlich AG Statistik 2022).

→ Tabelle A4.3-1 gibt einen Überblick über die am stärksten besetzten Berufe, unabhängig von ihrer gesetzlichen Grundlage. Aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit werden nur auf Eintausend gerundete Werte ausgewiesen. Darüber hinaus ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, dass es sich um die Besetzungsstärken der jeweiligen Ausbildungsberufe handelt. Sie stellen also lediglich die realisierte Nachfrage bzw. das realisierte Angebot im jeweiligen Ausbildungsberuf dar. Die Nachfrage seitens der Jugendlichen nach Ausbildungsberufen, die Beliebtheit von Berufen oder die Berufswünsche der Auszubildenden werden nicht abgebildet.

→ Tabelle A4.3-1 zeigt, dass sich unter den 30 am stärksten besetzten Berufen sieben Berufe befinden, die zu den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen zählen, welche außerhalb BBiG/HwO geregelt werden.

Mit rd. 52.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist der bundesrechtlich geregelte Beruf des/der Pflegefachmanns/Pflegefachfrau (**vgl. Kapitel A6.1.3**) der mit Abstand am stärksten besetzte Beruf. Der landesrechtlich geregelte Beruf des Erziehers/der Erzieherin nimmt mit circa 39.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahr deutlich den zweiten Platz ein. Erst danach folgen mit über 20.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen die kaufmännischen Berufe Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (23.000) und Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (23.000) sowie die Ausbildungen zum/zur Verkäufer/-in (21.000) und zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (21.000), die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden.

Betrachtet man das Ranking der Berufe nach Geschlecht **→ Tabelle A4.3-2 Internet** und **→ Tabelle A4.3-3 Internet**, so zeigen sich sehr große Unterschiede: Während es bei den jungen Frauen zwölf GES-Berufe unter die TOP 30 schaffen, sind es bei den jungen Männern nur vier GES-Berufe.

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

Tabelle A4.3-1: **Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2022 (unabhängig von der rechtlichen Regelung)**

Rang[1]	Rechtliche Regelung	Statistik	Berufsbezeichnung[1]	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 31.12.2022 / Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2022/2023
1	Pflegeberufegesetz - PflBG (Bundesrecht)	PfleA	Pflegefachmann/Pflegefachfrau	52.000
2	Landesrecht	Schulstatistik[2]	Erzieherin	39.000
3	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik[3]	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	23.000
4			Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	23.000
5			Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	21.000
6			Verkäufer/-in	21.000
7	Landesrecht	Schulstatistik[2]	Sozialassistent/-in	18.000
8	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik[3]	Fachinformatiker/-in	18.000
9			Medizinische/-r Fachangestellte/-r	18.000
10			Industriekaufmann/-kauffrau	15.000
11	Landesrecht	Schulstatistik[2]	Pflegeassistent/-in[4]	15.000
12	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik[3]	Elektroniker/-in	14.000
13			Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	14.000
14			Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	12.000
15	Landesrecht	Schulstatistik[2]	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in/ Kinderpfleger/-in	12.000
16	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik[3]	Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	10.000
17			Industriemechaniker/-in	10.000
18			Fachkraft für Lagerlogistik	10.000
19	Masseur- und Physiotherapeutengesetz - MPhG (Bundesrecht)	Schulstatistik[2]	Physiotherapeut/-in	9.000
20	BBiG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik[3]	Tischler/-in	8.000
21			Mechatroniker/-in	8.000
22			Bankkaufmann/-kauffrau	8.000
23			Hotelfachmann/-fachfrau	7.000
24			Koch/Köchin	7.000
25			Maler/-in und Lackierer/-in	7.000
26			Steuerfachangestellte/-r	7.000
27			Verwaltungsfachangestellte/-r	7.000
28			Elektroniker/-in für Betriebstechnik	6.000
29			Friseur/-in	6.000
30	Landesrecht	Schulstatistik[2]	Heilerziehungspfleger/-in	6.000

[1] Hinweise zum Ranking: Für die Berufsbildungsstatistik sowie die PfleA wird jeweils die Anzahl der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31.12.2022 genutzt. Für die Schulstatistik (Statistik Berufliche Schulen) wird die Anzahl der Schüler/-innen im 1. Schuljahr im Schuljahr 2022/2023 herangezogen.
[2] Für das Saarland und Schleswig-Holstein liegen für das Schuljahr 2022/23 keine Daten zu den Schülern/Schülerinnen im 1. Schuljahr auf Basis der Schulstatistik vor.
[3] Bei Berufen nach BBiG/HwO auf Basis der Berufsbildungsstatistik ggf. einschl. Vorgängerberufen und Aggregation über Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik 2022; PfleA 2022 (Stand: 10.08.2023); Statistik Berufliche Schulen 2022/2023 (Stand: 07.11.2023)

BIBB-Datenreport 2024

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 (§ 88 (1) 1. BBiG), welche die Auszubildendendaten bzw. (genauer formuliert) die Daten zu den Ausbildungsverträgen erfasst. Dazu gehören beispielsweise 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, keine Teil- oder Zwischenprüfungen). Zusätzlich zur Satzart 1 werden in Kapitel A5 noch ein Teil der Daten der Satzart 2 (sonstige Prüfungen), nämlich die sogenannten Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen, betrachtet (**vgl. Kapitel A5.7**). Analysen zur Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung (erhoben auf Basis der Berufsbildungsstatistik) sowie zur Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung finden sich in den **Kapiteln A9.1.2 bzw. A9.1.3**. Analysen zu den Umschulungs- und zu den Fortbildungsprüfungen erfolgen in **Kapitel B4**, 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[57] bzw. § 25 Abs. 1 HwO und die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42r HwO (jeweils in der Fassung, die seit dem 1. Januar 2020 gelten).[58] Außerdem zählen die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG[59] bzw. § 27 HwO (jeweils in der Fassung, 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.[60] Beamtenausbildungen und sogenannte vollzeitschulische bzw. schulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG/HwO geregelt sind (z. B. Pflegeberufe nach dem Pflegeberufegesetz), werden nicht erfasst. Hier ebenfalls nicht einbezogen sind Umschulungen[61] nach BBiG/HwO; auch dann nicht, wenn sie betrieblich erfolgen.

Gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsstatistik sind § 87, § 88 und § 106 BBiG. Gemäß § 88 BBiG (in der Fassung, 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. Bundesministerium der Justiz 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.[62] Seit dieser Einzeldaten-

57 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").

58 Vor 2020 § 42m HwO

59 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. Deutscher Bundestag 2019, S. 54f.).

60 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.

61 Umschulungen werden – wie auch die Fortbildungen – mit der Satzart 2 („sonstige Prüfungen", § 88 (1) 2. BBiG) erfasst. Hierbei werden ausschließlich Prüfungsteilnahmen inkl. weniger Merkmale der Prüfungsteilnehmenden und der Prüfungserfolg erhoben.

62 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

erfassung 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[63] 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, in der Fassung ab 01.01.2020) überwiegend erst ab den im Berichtsjahr 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen; siehe hierzu auch Uhly 2023a.[64] Neue Merkmale, welche schon für die ab 2020 begonnenen Ausbildungsverträge erhoben wurden, sind die vier Variablen zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr.[65] Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge wird auch der Wohnort der Auszubildenden erhoben. Diese Variable dient als Grundlage für die Umstellung der Berechnungsweise der Ausbildungsanfängerquote ab dem aktuellen Berichtsjahr 2022 (**vgl. Kapitel A5.8**). Eine Sonderauswertung zur regionalen Mobilität der Auszubildenden, in der u. a. auch die Wohnortsvariable betrachtet wird, ist in Planung. Zu einer ersten Regionalanalyse der Berufsbildungsstatistik mit einer differenzierten Stadt-Land-Betrachtung auf Basis des Ortes der Ausbildungsstätte 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, Entwicklungen 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 2020b; 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung mit Verlaufsdaten, sondern eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (bezüglich der Satzart 1 wird je Ausbildungsvertrag und nicht je Auszubildenden ein Datensatz erhoben). Auch die Hoffnung, mit einem Bildungsregister[66] Verlaufsdaten

Ausbildungsvertrags ermittelt (siehe Uhly 2023a). Der Wirtschaftszweig des Ausbildungsbetriebs wird vom Handwerk nicht gemeldet. Mit dem Berichtsjahr 2021 wurde als Hilfsvariable die Betriebsnummer (nach § 18i Abs. 1 oder § 18k Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) eingeführt, auf deren Basis der Wirtschaftszweig sowie amtlicher Gemeindeschlüssel und geografische Gitterzelle der Ausbildungsstätte über das Unternehmensregister zugespielt werden können.

63 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. Auswertungen zum Wirtschaftszweig sind derzeit nur in der Zusatztabelle „Wirtschaftszweige in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) mit ausgewählten Indikatoren, Berichtsjahr 2022" im Online-Datensystem DAZUBI unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabelle_wz_2022.xlsx** zu finden. Zwar ging die Anzahl der fehlenden Angaben (insbesondere im Handwerk, das den Wirtschaftszweig überwiegend nicht direkt melden konnte) für Verträge mit Beginn ab dem Jahr 2021 durch ein neues Erhebungsverfahren (Zuspielen über die gemeldete Betriebsnummer statt direkter Meldung) zurück, allerdings bestehen noch Meldeprobleme. 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).

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

65 Analysen zu der im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2020 erhobene 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**.

66 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

für die Forschung bereitzustellen, wurde noch nicht umgesetzt. Die Daten zu den Ausbildungsverträgen von Auszubildenden, die im Laufe ihrer Bildungsbiografie mehrere Verträge im dualen System abschließen, können aufgrund des Fehlens einer zeitinvarianten Personennummer nicht miteinander verknüpft werden. Auch eine Verknüpfung von Datenmeldungen aus verschiedenen Berichtsjahren zum gleichen Ausbildungsvertrag ist nicht möglich. Deshalb ist beispielsweise 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 Ausbildungsvertrag abschlossen. 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 und auch darüber hinaus, sodass diesbezüglich Monitoring und Steuerung des Bildungssystems erschwert sind (vgl. 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 inkl. Verlaufsdaten für die Forschung (vgl. Uhly 2020b, S. 54f.) bieten. Bislang wurde die Steuer-ID als Personennummer mit dem Registermodernisierungsgesetz (RegMoG) vom 28. März 2021 nur mit strenger Zweckbindung zugelassen (siehe § 5 RegMoG). So darf die Steuer-ID nur zum Zwecke des Registerzensus (siehe hierzu Grimm/Herzog/Rheiner 2022) sowie für die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes verwendet werden. Eine Nutzung dieser ID für registerbasierte Verlaufsanalysen auf Basis eines Bildungsregisters wurde nicht zugelassen.[67] 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 für das Berichtsjahr 2007 keine Daten zu Vertragslösungen und Prüfungen vorliegen.[68] 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.[69] Das BIBB wendet seit Oktober 2022 auch rückwirkend die aktuelle Neuabschlussdefinition an, sodass Zeitreihen nicht durch Definitionsänderungen beeinflusst werden.[70]

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 wurde 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)[71] 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

die Weiterentwicklung der Berufsbildungsstatistik zu prüfen“ (Bundesrat 2019, S. 2).

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

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

69 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. Für Details hierzu siehe Uhly 2023a.

70 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**.

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

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 umfangreiche Erläuterungen vor. Zudem findet man dort Listen von Veröffentlichungen mit Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Zu Hinweisen zum Arbeiten mit DAZUBI siehe Kroll 2023a und 2023b.

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 2023a.

(Stephan Kroll, Robyn Schmidt, Alexandra Uhly)

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

In diesem 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.[72] Damit geben die Bestandszahlen Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

1.216.305 Personen waren bundesweit am 31. Dezember 2022 als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet. Damit ist die Bestandszahl im Vergleich zum Vorjahr um 3,1 % gesunken **→ Tabelle A5.2-1**. Der Rückgang fiel noch einmal stärker aus als zwischen 2020 und 2021 (-2,6 %). 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 in den Jahren 2021 und 2022 im Vergleich zu 2020 wieder leicht angestiegen ist, so liegt sie doch weiterhin deutlich unter dem Niveau vor der Pandemie.

Bei der beschriebenen Entwicklung zeigen sich regionale Unterschiede. So fiel der Rückgang in Westdeutschland mit -3,5 % erneut deutlich höher aus als in Ostdeutschland (-0,8 %).

Betrachtet man die Langzeitentwicklung, wird deutlich, dass sich die Zahl an Auszubildenden in Ostdeutschland seit 1997 – dem Jahr mit dem höchsten Auszubildendenbestand – deutlich mehr als halbiert hat (-56,5 %). In

72 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 2023a).

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2022[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
2022	1.033.335	576.579	295.065	32.124	25.932	100.614	3.021
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
2022	182.970	103.761	50.640	8.337	7.023	12.246	963
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
2022	1.216.305	680.340	345.705	40.461	32.955	112.860	3.984

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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 2022
(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.

Westdeutschland ist diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 in abgeschwächter, aber seither stetig steigender Form (2008 vs. 2022: -20,4 %) zu erkennen. Im Berichtsjahr 2022 wurde anteilig nur noch jede/-r siebte Jugendliche (15,0 %) in Ostdeutschland ausgebildet. 1997 war es noch rund jede/-r vierte (25,9 %). Der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung insbesondere in Ostdeutschland zurückzuführen.

Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992 findet sich in **→ Tabelle A5.2-2 Internet**.[73] Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2023 **vgl. Kapitel A1** und Oeynhausen u. a. 2023.

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

Die Entwicklung der Auszubildendenbestandszahlen in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen[74] verlief im Vergleich zum Vorjahr recht unterschiedlich. In den Bereichen Industrie und Handel (-3,8 %), Handwerk (-3,1 %) und im Öffentlichen Dienst (-2,3 %) kam es zu nennenswerten Rückgängen. Im Landwirtschaftsbereich kam es lediglich zu einem leichten Rückgang (-0,8 %) und die Freien Berufe konnten sogar einen leichten Zuwachs verzeichnen (+0,4 %). Im Bereich der Hauswirtschaft kam es auch 2022 mit -13,8 % erneut zu einem deutlichen Rückgang **→ Schaubild A5.2-1**, **→ Tabelle A5.2-1**.

Im Bereich Industrie und Handel, dem quantitativ größten Bereich, waren zum 31. Dezember 2022 bundesweit 680.340 Auszubildende (rund 56 % des Gesamtbestandes) beschäftigt. Allerdings zeigt sich hier im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 mit -3,8 % auch erneut der größte Rückgang (abgesehen vom Hauswirtschaftsbereich). Dies ist auch weiterhin maßgeblich auf den überdurchschnittlich starken coronabedingten Rückgang der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2020 zurückzuführen, der besonders den Bereich Industrie und Handel betroffen hat (vgl. Kroll 2021b). In Westdeutschland fiel der Rückgang mit -4,5 % deutlicher höher aus als in Ostdeutschland (-0,9 %). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 1995 mit 702.867 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Auch im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, ist die Zahl der Auszubildenden 2022 erneut auf nunmehr 345.705 Auszubildende gesunken (-3,1 %). Dabei zeigt sich der Rückgang auch hier verstärkt in den westdeutschen Bundesländern (-3,5 %). Wohingegen der Rückgang in Ostdeutschland mit -0,5 % moderat ausfiel. Auch wenn der Rückgang im Handwerk mit -3,1 % nicht so deutlich erscheint, so verstärkt er dennoch die Fachkräftelücke. Insbesondere die anstehenden Infrastruktur- und Wohnbaumaßnahmen, die Digitalisierung und Folgen des Klimawandels lassen sich ohne Fachkräfte nicht bewältigen (vgl. Kroll/Maier 2022).

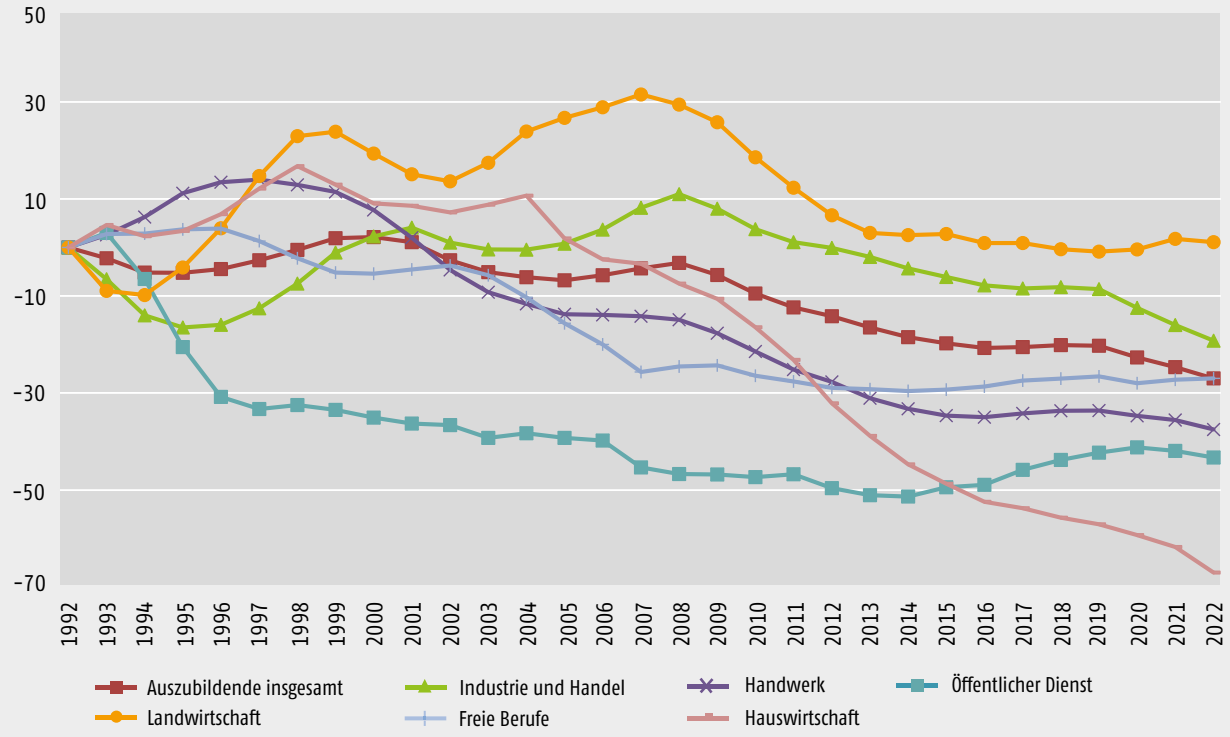
Der Langzeitvergleich für die ostdeutschen Bundesländer zeigt, dass nach einer positiven Entwicklung bis Mitte der 1990er-Jahre im Zuge des Aufbaus handwerklicher Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland die bundesweit rückläufige Tendenz bei der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich seit 1998 anhielt. 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 2022 waren es lediglich noch 50.640. Dies bedeutet einen Rückgang von rund 72 % (Westdeutschland: rund -35 %; Bundesgebiet: rund -45 %).

Im Zuständigkeitsbereich des Öffentlichen Dienstes ist die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen nach 2021 auch 2022 mit 40.461 erneut rückläufig (-2,3 %). Zwischen 2014 und 2020 war der Auszubildendenbestand hier um rund 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 2022 um 45 % 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 beispielsweise Kommunikationselektroniker/-in, Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb oder Eisenbahner/-in im Betriebsdienst mit relativ hohen Auszubildendenzahlen zu

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

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

Schaubild A5.2-1: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2022 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 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

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. Die Auswertungen zeigen, dass für das Jahr 2022 zu den 40.461 gemeldeten Auszubildenden des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst mindestens 25.446 Auszubildende hinzugerechnet werden müssen, die in Ausbildungsstätten des Öffentlichen Dienstes in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (zu rund 65 % gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 12 % dem Handwerk und zu 15 % der Landwirtschaft an; den Freien Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 6 % bzw. 2 % 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 2020a.

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 Uhly/Kroll 2023.

Der Auszubildendenbestand in den Freien Berufen ist 2022 im Vorjahresvergleich erneut leicht auf nunmehr 112.860 Auszubildende gestiegen (+0,4 %). Dieser Anstieg zeigt sich sowohl in Westdeutschland (+0,4 %) als auch in den ostdeutschen Bundesländern (+0,4 %). 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 aber nicht mehr zeigt. Allerdings ergibt sich im Langzeitvergleich, dass 2022 gut 30 % weniger Auszubildende im Bereich der Freien Berufe ausgebildet werden als Mitte der 1990er-Jahre.

Im Landwirtschaftsbereich war die Entwicklung der Auszubildendenzahlen im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig (-0,8 %). Im Jahr 2022 gab es 32.955 Auszubildende in diesem Bereich. Der Rückgang zeigt sich nur in den westdeutschen Bundesländern (-1,2 %), in Ostdeutschland konnte ein leichter Zuwachs (+1,0 %) verzeichnet werden. 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 2022 auf dem Niveau Mitte der 1990er-Jahre.

Im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft, dem quantitativ kleinsten Bereich, war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut rückläufig (Bundesgebiet: -13,8 %; Westdeutschland: -14,7 %; Ostdeutschland: -10,8 %). Damit wurden hier 2022 lediglich noch 3.984 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 2022 der Auszubildendenbestand nur noch bei weniger als einem Drittel des Höchstwertes von 1998 (-71,7 %). Ein noch deutlicherer Rückgang zeigt sich bei der regionalen Differenzierung. In Ostdeutschland fiel der Bestand an Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft allein zwischen 2004 und 2022 um knapp 80 %.

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 2022 war der Frauenanteil in den dualen Ausbildungsberufen erstmals seit 2009 im Vergleich zum Vorjahr nicht rückläufig, sondern verzeichnete einen leichten Zuwachs (2021: 34,5 % vs. 2022: 34,6 %) → **Tabelle A5.2-3**. Damit ist der rückläufige Trend der vergangenen Jahre vorerst gestoppt. Dennoch lag der Anteil an Frauen im dualen System der Berufsausbildung auch 2022 weiterhin 6,4 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 kein Geschlecht als besonders von Corona und den damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen im Rahmen der Ausbildung betroffen (vgl. Kroll 2021b).

Die Gründe für den im Langzeitvergleich deutlichen Rückgang beim Frauenanteil sind vielfältig und zum Teil auch dem demografischen Wandel geschuldet. Infolge niedriger Geburtenraten gingen die Zahlen der jungen Frauen und Männer in den letzten Jahren deutlich zurück. Bei den Männern konnte die dadurch entstandene Nachfragelücke nach dualer Ausbildung insbesondere in den Jahren ab 2015/2016 zu einem bedeutenden Teil durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten gefüllt werden. Zu einem derartigen Kompensationseffekt kam es bei den Frauen in diesen Jahren nicht bzw. nur bedingt. Möglicherweise kommt es aber in den kommenden Jahren zu einem vergleichbaren Kompensationseffekt im Zuge der kriegsbedingten Zuwanderung verstärkt von ukrainischen Frauen. So waren 2022 bei den 18- bis unter 60-Jährigen, die aus der Ukraine zuwanderten, mehr als 70 % Frauen (vgl. Statistisches Bundesamt 2023a). Ob und wie stark sich dies auf den Frauenanteil im dualen System der Berufsausbildung auswirkt, werden die kommenden Jahre zeigen. Die Integrationsperspektiven von geflüchteten Ukrainerinnen und Ukrainern scheinen jedenfalls – ersten Bestandsaufnahmen zufolge – recht gut (vgl. Schreyer u. a. 2022).

Außerdem hatte eine insgesamt in den letzten Jahren gestiegene schulische Vorbildung für beide Geschlechter unterschiedliche Folgen. Junge 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]

77 Da der Ausbildungsberuf nicht nach BBiG/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 2022 (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
2022	34,6	32,8	16,6	62,6	24,9	90,7	84,4

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

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. Dadurch erhöht sich der ohnehin schon starke Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen in den von ihnen bevorzugten Berufen (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 waren. Ein Beispiel hierfür sind die Freien Berufe. Auch wenn der Frauenanteil in den letzten Jahren hier stetig rückläufig war, so waren 2022 mit einem Anteil von 90,7 % immer noch rund neun von zehn Auszubildenden weiblich. Ein ähnliches Bild zeigte sich 2022 mit einem Anteil an Frauen von 84,4 % für den Hauswirtschaftsbereich. Ebenfalls seit Jahren relativ konstant ist der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (2022: 62,6 %) im Öffentlichen Dienst → **Tabelle A5.2-3**.

Anders gestaltet sich das Bild bei den quantitativ bedeutsamsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk, die überwiegend mit männlichen Auszubildenden besetzt sind. So ist im Bereich Industrie und Handel der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5 % (1996) um mehr als 10 Prozentpunkte auf nur noch 32,8 % im Jahr 2022 gesunken. Und noch einmal deutlich niedriger ist ihr Anteil im Handwerk, in welchem Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Damit findet sich im Handwerk der niedrigste Frauenanteil von allen Zuständigkeitsbereichen und diese Entwicklung hat sich in den letzten Jahren weiter verstärkt. Im Berichtsjahr 2022 lag der Frauenanteil im Handwerk bei nur noch 16,6 % und ist damit im Vergleich zu 2010 um mehr als 7 Prozentpunkte gesunken (2010: 23,8 % Frauenanteil).

In der Landwirtschaft sind Frauen zwar ebenfalls weiterhin deutlich unterrepräsentiert (24,9 %), hier ist allerdings besonders, dass dies der einzige Bereich ist, in dem der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht rückläufig war, sondern seit 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).

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass[79] hatte sich von Beginn der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2006 nahezu halbiert (1994: 8,0 % vs. 2006: 4,2 %). Zurückzuführen war dieser Rückgang zum Teil 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). Zur langfristigen Entwicklung des Ausländeranteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-4.

Dieser ehemals rückläufige Trend hat sich in den folgenden Jahren umgekehrt. Seither ist 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, verstärkt seit den Jahren 2015/2016, 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 haben (Bestand 2012: 2.763 vs. 2020: 48.562).[81] Diese Entwicklung hat sich in den Berichtsjahren 2021 und 2022 nicht fortgesetzt. Der Auszubildendenbestand bei den Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nicht europäischen) Asylherkunftsland[82] ist nach 2021 auch im Berichtsjahr 2022 auf nunmehr 39.846 gesunken und die Zahl der ausländischen Auszubildenden insgesamt war ebenfalls erneut rückläufig (2020: 140.829 vs. 2022: 129.672). Damit ist auch der Ausländeranteil an allen Auszubildenden im Vergleich zu 2020 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 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 verzeichnen zum einen das Handwerk mit 13,0 % und zum anderen die Freien Berufe, in denen jeder fünfte Auszubildende eine ausländische Staatsangehörigkeit hat (20,3 %). In den Freien Berufen kam es im Vergleich zum Vorjahr erneut zu einem deutlichen Anstieg beim Ausländeranteil (2021: 19,5 %), wohingegen der Anteil im Handwerk das zweite Jahr in Folge rückläufig war (2021: 13,8 %). Dennoch ist der Ausländeranteil im Handwerk seit 2006 um 8,2 Prozentpunkte gestiegen (2006: 4,8 %). Beispiele für Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks waren: Friseur/-in (34,6 %), Bäcker/-in (23,3 %) und Gebäudereiniger/-in (21,2 %).

Ausschlaggebend für den hohen Ausländeranteil in den Freien Berufen insgesamt sind die überproportional ho-

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.

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 2017, S. 5). Die Ukraine ist aktuell noch nicht in diesem Aggregat enthalten.

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.

Tabelle A5.2-4: **Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2010 bis 2022 (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	6,2
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
2022	10,7	8,7	13,0	2,8	2,7	20,3	6,3

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

hen Anteile ausländischer Auszubildender in den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (Ausländeranteil: 35,8 %) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Ausländeranteil: 28,9 %). Außerdem findet man in diesen beiden Berufen in der Gruppe der ausländischen Auszubildenden fast ausschließlich Frauen (95,4 % bzw. 89,2 %). Außerdem ist auffällig, dass sich deutlich mehr als ein Drittel (39,4 %) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2022 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel lag der Ausländeranteil mit 8,7 % leicht über dem Vorjahreswert (2021: 8,6 %), damit aber 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 für Gastronomie (52,9 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (49,0 %), Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (42,1 %) und Hotelfachmann/-fachfrau (30,3 %).

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr erneut um -0,3 Prozentpunkte zurückgegangen und lag mit 2,8 % auf niedrigem Niveau. Ähnlich stellte sich die Situation im Bereich der Landwirtschaft dar (Ausländeranteil 2021: 2,8 % vs. 2022: 2,7 %). Im Bereich der Hauswirtschaft war der Anteil an ausländischen Auszubildenden – nach vorherigem Anstieg bis 2018 auf 8,5 % – zwischen 2018 und 2022 wieder 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 2023 in **Kapitel A1.1** dargestellt. Es folgt eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2022 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 bzw. begonnenen Ausbildungsverhältnissen abgegrenzt.

→ **Tabelle A5.3-1** zeigt, dass im Berichtsjahr 2022 insgesamt[84] 469.866 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten wurden und bis zum 31. Dezember 2022 noch bestanden. Die Neuabschlusszahl stieg damit gegenüber dem Vorjahr (466.176) erneut geringfügig um 0,8 %. Alle ostdeutschen Länder mit Ausnahme von Brandenburg verzeichneten ein Plus bei den Neuabschlüssen. Im Durchschnitt stieg ihre Zahl hier um 2,2 %. In Westdeutschland betrug der Anstieg im Vergleich zum Vorjahr im Durchschnitt nur 0,5 %. In einigen westdeutschen Ländern waren Rückgänge zu beobachten (Saarland: -3,2 %, Bremen: -1,9 %, Schleswig-Holstein: -1,7 %, Rheinland-Pfalz: -0,9 %). Auch nach Zuständigkeitsbereichen unterschied sich die Entwicklung im Vorjahresvergleich. Lediglich im Bereich Industrie und Handel stieg im bundesweiten Durchschnitt die Neuabschlusszahl an (+3,0 %). In allen anderen Zuständigkeitsbereichen ging sie zurück (Hauswirtschaft: -13,9 %; Landwirtschaft: -4,6 % und Handwerk: -2,3 %). In nahezu allen Ländern (Ausnahme Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen) und den meisten Zuständigkeitsbereichen (Ausnahme Freie Berufe und Landwirtschaft) fiel die Neuabschlusszahl 2022 geringer aus als im Jahr 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.

83 Zu ab den in 2020 begonnenen Ausbildungsverträgen eingeführten Ausbildungsvergütungsvariablen siehe die Zusatztabelle „Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr der dualen Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021“ in DAZUBI-Online 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 A5.3-2** stellt für ausgewählte Merkmale die Zahl und den Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2022 jeweils nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern dar.

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). 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).

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 und curricular […] geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) […]“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2017b, siehe auch Hofmann u. a. 2020). Duale Studiengänge sollen verschiedene Ziele erfüllen, z. B. „innovative Bildungsangebote zur Fachkräftesicherung sowie der Gestaltung individueller

Tabelle A5.3-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] sowie Ländern 2021 und 2022**

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Baden-Württemberg	65.253	66.075	37.722	38.820	17.577	17.418	1.947	1.977	1.578	1.431	6.141	6.210	291	216
Bayern	81.825	82.923	45.348	46.920	23.550	23.322	1.944	1.869	2.127	2.052	8.631	8.592	225	168
Berlin	13.923	14.256	7.647	8.187	3.348	3.309	723	729	255	216	1.911	1.788	39	27
Brandenburg	10.167	10.155	5.679	5.784	2.901	2.775	459	456	474	453	603	636	51	51
Bremen	5.103	5.007	3.234	3.159	1.092	1.065	195	165	69	54	468	525	45	39
Hamburg	10.923	10.908	7.179	7.272	2.160	2.169	150	165	150	126	1.260	1.170	21	6
Hessen	32.448	32.577	18.705	19.635	8.904	8.187	1.059	1.059	726	660	3.054	3.036		0
Mecklenburg-Vorpommern	7.875	7.971	4.461	4.656	2.112	1.971	333	342	471	501	453	465	45	36
Niedersachsen	48.903	49.107	24.921	25.833	15.504	14.739	1.404	1.452	2.076	2.025	4.764	4.866	231	192
Nordrhein-Westfalen	105.198	105.870	59.979	61.719	28.488	27.819	2.922	2.892	2.511	2.415	10.971	10.761	327	267
Rheinland-Pfalz	23.100	22.899	12.381	12.459	7.095	7.002	654	654	672	597	2.202	2.112	96	75
Saarland	5.904	5.715	3.264	3.189	1.776	1.713	126	138	126	117	573	525	39	30
Sachsen	18.516	19.284	10.944	11.649	5.151	5.229	585	582	816	801	900	930	114	93
Sachsen-Anhalt	10.032	10.089	6.099	6.102	2.574	2.553	417	405	420	423	474	552	48	54
Schleswig-Holstein	17.292	17.001	8.649	8.457	5.652	5.448	525	537	774	771	1.692	1.788		0
Thüringen	9.720	10.029	5.871	6.093	2.511	2.640	366	321	435	405	456	486	78	87
Westdeutschland	395.946	398.082	221.382	227.460	111.801	108.885	10.926	10.911	10.809	10.251	39.753	39.585	1.275	990
Ostdeutschland	70.230	71.784	40.701	42.474	18.597	18.477	2.880	2.835	2.871	2.799	4.800	4.857	378	345
Bundesgebiet insgesamt	**466.176**	**469.866**	**262.083**	**269.934**	**130.398**	**127.359**	**13.809**	**13.746**	**13.680**	**13.050**	**44.553**	**44.445**	**1.653**	**1.335**

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

BIBB-Datenreport 2024

Bildungsbiografien" (ebd., S. 1) ermöglichen. Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge erhebt die Berufsbildungsstatistik, ob das Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums erfolgt. Auch für das Jahr 2022 wurden mit 3.483 Neuabschlüssen (0,7 %) weiterhin vergleichsweise wenige Ausbildungsverträge als duales Studium gemeldet. Auf Basis der Meldungen der zuständigen Stellen ergeben sich 0,1 % in Thüringen und im Saarland bis hin zu 1,4 % in Bremen.

Aufgrund des Vergleichs der Meldungen zur Berufsbildungsstatistik 2021 mit der Erfassung ausbildungsintegrierender dualer Studiengänge der Datenbank AusbildungPlus[85] kann vermutet werden, dass im Rahmen der Berufsbildungsstatistik noch eine Untererfassung dieses Merkmals vorliegt.

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**. Ein Abgleich für 2022 ist nicht möglich, da mit AusbildungPlus für den Stichtag 31.12.2022 keine Daten zu dualen Studierenden erhoben wurden.

Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert waren die Anteile der Neuabschlüsse in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft (1,1 %) sowie von Industrie und Handel (1,0 %) am höchsten. Bei den Freien Berufen betrug der Anteil 0,6 %, beim Handwerk und den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes 0,3 %. Für die Hauswirtschaft wurden für 2022 – wie auch für das Vorjahr – keine Ausbildungsverhältnisse im Rahmen eines dualen Studiums zur Berufsbildungsstatistik gemeldet.[86]

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.[87] Die überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung kann sowohl außerbetrieblich als auch betrieblich erfolgen. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2022 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 16.509 Neuabschlüsse (3,5 %) als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr (4,1 %) ist dieser Anteil somit wieder leicht zurückgegangen. Zur längerfristigen Entwicklung siehe BBB-Datenreport 2023, Kapitel A5.3.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2022 mit bundesweit 72,4 % aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Landwirtschaftsberufen waren 8,9 %, im Handwerk 4,3 % und im Bereich Industrie und Handel 3,2 % Neuabschlüsse überwiegend öffentlich finanziert. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst und Freie Berufe waren die Anteile mit 0,1 % bzw. 0,2 % sehr gering.

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 Abs. 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 (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021b). Zu Strukturen und Entwicklungen in der dualen Teilzeitberufsausbildung und insbesondere zu den Ausbildungsverläufen (Stand Berichtsjahr 2019) sowie gesetzlichen Neuregelungen ab 2020 siehe Uhly 2020b und Baldus 2020.[88]

Bislang erfolgten nur sehr wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO in Teilzeitform und im Berichtsjahr 2022 stieg der Teilzeitanteil nicht weiter an. Es wurden bundesweit – wie auch im Vorjahr – lediglich 0,5 % bzw. 2.235 Neuabschlüsse als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet. Mit Ausnahme von Bremen (1,2 %) war der Teilzeitanteil in keinem Bundesland größer als 0,9 %. Differenziert nach Zuständigkeitsbereichen, zeigen sich im Bundesdurchschnitt lediglich in der Hauswirtschaft mit 1,8 % und in den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst (1,2 %) sowie Freie Berufe (1,3 %) etwas höhere Teilzeitanteile.

Wirken sich die seit dem Jahr 2020 geänderten Regelungen im BBiG auf die Teilzeit in Anspruch nehmenden Personengruppen (Auszubildende) und auf die vereinbarte Ausbildungsdauer aus? Die Daten zeigen, dass weiterhin die überwiegende Mehrheit der Teilzeitauszubildenden Frauen sind (Frauenanteil an allen Neuabschlüssen in Teilzeit: 86,3 %). Auch hinsichtlich des Schulabschlusses zeigen sich kaum Unterschiede zu früheren Analysen. Mittlere Abschlüsse und Studienberechtigung sind leicht unterproportional in Teilzeit vertreten, maximal Hauptschulabschluss leicht überproportional; im Berichtsjahr 2022 verfügten 34,7 % der Auszubildenden in Teilzeit (Neuabschlüsse) maximal über einen Hauptschulab-

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

87 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 2023.

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

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2022 (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	159	0,2	0,3	0,2	0,0	0,6	0,0	0,0
Bayern	831	1,0	1,3	0,4	0,0	2,8	0,4	0,0
Berlin	84	0,6	0,5	0,1	0,0	6,9	1,3	0,0
Brandenburg	69	0,7	0,6	0,5	0,0	2,6	1,4	0,0
Bremen[4]	69	1,4	1,8	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0
Hamburg	117	1,1	1,3	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0
Hessen	117	0,4	0,5	0,1	0,8	0,0	0,0	
Mecklenburg-Vorpommern	33	0,4	0,2	0,6	0,0	3,0	0,0	0,0
Niedersachsen	117	0,2	0,3	0,1	0,8	0,0	0,4	0,0
Nordrhein-Westfalen	1.476	1,4	2,0	0,3	0,6	0,2	1,2	0,0
Rheinland-Pfalz	171	0,7	1,2	0,2	0,9	0,5	0,1	0,0
Saarland	6	0,1	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen	57	0,3	0,2	0,2	0,0	2,6	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	54	0,5	0,5	0,1	0,0	0,7	2,2	0,0
Schleswig-Holstein	114	0,7	1,1	0,3	0,0	0,8	0,0	
Thüringen	6	0,1	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**3.483**	**0,7**	**1,0**	**0,3**	**0,3**	**1,1**	**0,6**	**0,0**
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge								
Baden-Württemberg	1.911	2,9	2,3	4,1	0,0	9,4	0,6	62,5
Bayern	1.989	2,4	2,2	3,1	0,0	5,1	0,1	62,5
Berlin	849	6,0	6,0	9,6	0,0	6,9	0,2	77,8
Brandenburg	528	5,2	5,4	4,6	0,0	7,9	0,0	100,0
Bremen	261	5,2	3,1	12,1	0,0	38,9	0,6	30,8
Hamburg	552	5,1	3,4	13,0	0,0	14,3	0,3	50,0
Hessen	1.332	4,1	3,6	6,8	0,0	9,5	0,1	
Mecklenburg-Vorpommern	366	4,6	5,7	2,6	0,0	2,4	0,0	91,7
Niedersachsen	1.365	2,8	2,3	3,4	0,0	5,9	0,4	62,5
Nordrhein-Westfalen	3.423	3,2	3,1	3,8	0,2	10,2	0,1	74,2
Rheinland-Pfalz	708	3,1	2,7	3,8	0,0	9,5	0,0	68,0
Saarland	222	3,9	3,2	3,9	0,0	28,2	0,0	80,0
Sachsen	1.188	6,2	6,6	4,5	1,5	12,4	0,6	83,9
Sachsen-Anhalt	651	6,5	5,2	7,8	0,0	18,4	0,5	100,0
Schleswig-Holstein	540	3,2	3,6	3,0	0,0	9,3	0,0	
Thüringen	627	6,3	6,2	4,2	0,9	13,3	0,0	96,6
Bundesgebiet insgesamt	**16.509**	**3,5**	**3,2**	**4,3**	**0,1**	**8,9**	**0,2**	**72,4**
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	366	0,6	0,3	0,4	1,4	0,6	2,2	1,4
Bayern	300	0,4	0,3	0,3	0,0	0,3	0,9	0,0
Berlin	114	0,8	0,6	0,7	1,2	0,0	1,5	11,1
Brandenburg	45	0,4	0,5	0,3	0,7	0,0	0,9	0,0
Bremen	60	1,2	1,0	0,6	7,3	0,0	1,1	0,0
Hamburg	69	0,6	0,6	0,3	1,8	0,0	1,8	0,0
Hessen	192	0,6	0,6	0,4	0,6	0,0	1,5	
Mecklenburg-Vorpommern	18	0,2	0,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
Niedersachsen	228	0,5	0,4	0,3	0,8	0,1	1,3	4,7
Nordrhein-Westfalen	453	0,4	0,3	0,2	2,0	0,4	1,1	1,1
Rheinland-Pfalz	96	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,6	0,0
Saarland[5]	36	0,6	0,4	0,5	0,0	0,0	2,3	10,0
Sachsen	48	0,2	0,2	0,1	2,1	0,4	0,3	0,0
Sachsen-Anhalt	18	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Schleswig-Holstein	159	0,9	0,9	0,4	2,8	0,0	2,5	
Thüringen	27	0,3	0,2	0,2	0,0	0,7	0,0	3,4
Bundesgebiet insgesamt	**2.235**	**0,5**	**0,4**	**0,3**	**1,2**	**0,3**	**1,3**	**1,8**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2022 (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[6]								
Baden-Württemberg	16.824	25,5	18,7	45,7	9,3	39,0	13,4	8,3
Bayern	16.788	20,2	16,6	28,1	5,1	49,9	15,3	19,6
Berlin	2.055	14,4	14,9	16,5	3,3	22,2	12,1	11,1
Brandenburg	885	8,7	7,0	14,1	0,7	12,6	5,2	0,0
Bremen	543	10,8	10,9	15,2	0,0	16,7	4,6	7,7
Hamburg	2.187	20,0	20,3	19,8	38,2	35,7	14,6	0,0
Hessen	5.157	15,8	16,6	19,2	8,8	18,2	3,9	
Mecklenburg-Vorpommern	735	9,2	8,2	9,9	0,0	28,7	2,6	0,0
Niedersachsen	9.054	18,4	14,4	25,2	0,4	48,0	12,5	17,2
Nordrhein-Westfalen	16.341	15,4	16,5	16,3	12,0	18,9	7,7	2,2
Rheinland-Pfalz	3.519	15,4	14,7	19,7	2,3	29,1	5,4	8,0
Saarland	921	16,1	17,6	16,8	2,2	23,1	8,0	0,0
Sachsen	1.680	8,7	8,8	10,0	1,0	12,7	2,3	6,5
Sachsen-Anhalt	774	7,7	6,5	10,6	1,5	18,4	3,3	0,0
Schleswig-Holstein	2.355	13,9	12,0	18,7	0,0	27,6	5,9	
Thüringen	972	9,7	9,8	9,8	5,6	14,8	5,6	10,3
Bundesgebiet insgesamt	**80.787**	**17,2**	**15,4**	**23,4**	**6,3**	**31,3**	**10,1**	**9,0**
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	4.263	6,5	4,6	9,3	0,9	3,1	12,0	12,5
Bayern	6.984	8,4	6,2	15,4	0,5	1,5	5,1	7,1
Berlin	1.626	11,4	10,0	21,2	0,8	9,7	4,2	22,2
Brandenburg	1.032	10,2	9,4	14,3	3,3	6,0	7,5	0,0
Bremen	375	7,5	6,4	14,9	3,6	0,0	1,7	7,7
Hamburg	432	4,0	0,6	16,6	3,6	9,5	1,0	0,0
Hessen	1.854	5,7	3,7	11,0	2,3	0,5	6,4	
Mecklenburg-Vorpommern	756	9,5	8,1	13,4	1,8	17,4	5,2	0,0
Niedersachsen	4.515	9,2	6,1	13,9	1,7	9,0	13,4	7,8
Nordrhein-Westfalen	8.703	8,2	7,3	13,7	2,7	2,4	2,1	1,1
Rheinland-Pfalz	1.914	8,4	4,6	18,3	0,9	7,0	0,3	0,0
Saarland	462	8,1	2,9	20,1	0,0	15,4	1,1	0,0
Sachsen	1.737	9,0	8,8	11,0	2,1	11,2	3,2	6,5
Sachsen-Anhalt	777	7,7	4,7	14,7	2,2	18,4	3,8	11,1
Schleswig-Holstein	1.881	11,1	8,1	16,9	0,0	7,8	12,1	
Thüringen	552	5,5	3,2	10,1	0,0	14,8	1,9	17,2
Bundesgebiet insgesamt	**37.866**	**8,1**	**6,1**	**13,9**	**1,6**	**6,3**	**6,1**	**7,2**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	2.628	4,0	4,1	4,4	2,3	6,1	2,2	4,2
Bayern	3.888	4,7	4,4	6,0	1,8	9,5	2,3	5,4
Berlin	567	4,0	3,4	4,2	10,3	6,9	3,2	0,0
Brandenburg	477	4,7	4,9	4,4	8,6	2,0	3,3	0,0
Bremen	177	3,5	3,1	5,1	10,9	0,0	0,6	0,0
Hamburg	138	1,3	0,2	4,0	7,3	2,4	1,3	0,0
Hessen	1.134	3,5	3,6	3,8	5,7	1,4	1,4	
Mecklenburg-Vorpommern	360	4,5	4,5	4,6	10,5	3,0	1,9	0,0
Niedersachsen	2.334	4,8	4,6	4,7	8,3	6,4	3,7	3,1
Nordrhein-Westfalen	4.524	4,3	4,9	3,5	6,5	5,2	1,8	2,2
Rheinland-Pfalz	915	4,0	4,3	4,6	1,8	5,5	0,6	0,0
Saarland	276	4,8	5,4	3,2	10,9	7,7	5,1	0,0
Sachsen	873	4,5	5,1	3,8	5,2	1,9	3,2	3,2
Sachsen-Anhalt	414	4,1	3,8	3,8	11,1	2,1	4,9	0,0
Schleswig-Holstein	885	5,2	4,2	7,3	1,7	5,1	4,5	
Thüringen	459	4,6	4,9	4,2	4,7	3,7	2,5	3,4
Bundesgebiet insgesamt	**20.043**	**4,3**	**4,3**	**4,6**	**5,5**	**5,4**	**2,4**	**2,9**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2022 (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	258	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,5	0,0
Bayern	273	0,3	0,3	0,3	0,0	0,0	0,9	0,0
Berlin[6]	186	1,3	1,7	0,6	3,3	0,0	0,2	0,0
Brandenburg	93	0,9	1,4	0,3	0,0	0,0	0,5	0,0
Bremen	12	0,2	0,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Hamburg	6	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Hessen	114	0,3	0,2	0,6	0,0	0,0	0,6	
Mecklenburg-Vorpommern	57	0,7	0,9	0,6	0,0	0,0	0,6	0,0
Niedersachsen	168	0,3	0,5	0,2	0,0	0,0	0,4	0,0
Nordrhein-Westfalen	879	0,8	1,2	0,4	0,1	0,1	0,4	0,0
Rheinland-Pfalz	99	0,4	0,6	0,4	0,0	0,0	0,3	0,0
Saarland	18	0,3	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen	39	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,3	0,0
Sachsen-Anhalt	87	0,9	0,3	0,9	0,0	0,0	8,2	0,0
Schleswig-Holstein	21	0,1	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	
Thüringen	24	0,2	0,0	0,7	0,0	0,7	0,0	3,4
Bundesgebiet insgesamt	**2.343**	**0,5**	**0,6**	**0,4**	**0,3**	**0,1**	**0,6**	**0,4**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreicher schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	828	1,3	1,6	0,3	0,6	0,8	2,0	0,0
Bayern	801	1,0	0,7	0,4	0,2	0,0	4,3	0,0
Berlin	348	2,4	3,3	1,0	0,8	2,8	1,8	11,1
Brandenburg	108	1,1	1,4	0,5	0,7	0,0	1,4	0,0
Bremen	123	2,5	3,7	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Hamburg	30	0,3	0,2	0,6	0,0	0,0	0,5	0,0
Hessen	522	1,6	1,7	0,7	2,3	0,0	3,2	
Mecklenburg-Vorpommern	75	0,9	1,2	0,6	0,0	0,6	1,3	0,0
Niedersachsen	711	1,4	2,1	0,7	0,6	0,3	0,9	0,0
Nordrhein-Westfalen	2.355	2,2	3,3	0,7	0,7	0,1	1,0	0,0
Rheinland-Pfalz	231	1,0	1,3	0,8	0,5	1,5	0,3	0,0
Saarland	42	0,7	1,0	0,2	0,0	0,0	0,6	0,0
Sachsen	87	0,5	0,4	0,6	1,0	0,7	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	78	0,8	0,7	0,5	1,5	1,4	1,1	0,0
Schleswig-Holstein	546	3,2	5,6	0,6	0,0	1,6	1,8	
Thüringen	39	0,4	0,2	0,7	0,0	0,7	0,6	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**6.924**	**1,5**	**1,9**	**0,6**	**0,7**	**0,5**	**1,9**	**0,4**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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] Für das Berichtsjahr 2021 wurden für den Öffentlichen Dienst Bremens auffallend hohe Anteile von Neuabschlüssen, die im Rahmen eines dualen Studiums erfolgten, gemeldet. Laut Auskunft des Statistischen Landesamtes handelte es sich um einen Meldefehler.

[5] Für das Berichtsjahr 2021 wurden auffallend hohe Anteile von Teilzeitberufsausbildungen im Öffentlichen Dienst des Saarlandes gemeldet. Es handelte sich laut Auskunft der zuständigen Stelle um einen Meldefehler, der auch rückwirkend korrigiert werden konnte. Im BIBB-Datenreport 2023 konnte in der Endfassung auf diesen Fehler hingewiesen werden; eine Korrektur lag zu diesem Zeitpunkt aber noch nicht vor.

[6] 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. Im Öffentlichen Dienst Baden-Württembergs sind sie vermutlich im Rahmen der Berufsbildungsstatistik untererfasst.

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). 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

schluss, im dualen System insgesamt galt dies für 26,4 % der Neuabschlüsse. Der Ausländeranteil[89] machte unter den Neuabschlüssen in Teilzeit 17,8 % aus und lag somit etwas höher als noch 2018 (13,3 %, vgl. Uhly 2020b). Eine Zeitreihenbetrachtung zeigt jedoch keinen auffälligen Anstieg seit der 2020 in Kraft getretenen Neuregelung im BBiG (2019: 17,0 %; 2020: 16,0 %; 2021: 15,4 %).

Eine weitere Frage ist, ob sich mit der Neuregelung der Teilzeitberufsausbildung seit 2020 die vereinbarte Ausbildungsdauer erhöht hat. Schlägt die Neuregelung der automatischen Verlängerung durch oder erfolgen zeitgleich Abkürzungen, sodass die Ausbildungsdauer nicht länger ausfällt? Leider liegen mit der Berufsbildungsstatistik keine Verlaufs- bzw. Individualdaten vor (siehe **Kapitel A5.1** und Uhly 2020b), sodass die Dauer der dualen Berufsausbildung nur für Ausbildungsverträge ohne vorherige duale Berufsausbildung analysiert werden kann. Zudem erhebt die Berufsbildungsstatistik ausschließlich Abkürzungen und keine Verlängerungen. Man kann allerdings auch die nach Ausbildungsordnung vorgesehene Ausbildungsdauer mit der bei Vertragsabschluss vereinbarten Dauer vergleichen. Ein solcher Vergleich kann sinnvollerweise nur für die Ausbildungsverträge, die ohne vorherige duale Berufsausbildung gemeldet wurden, vorgenommen werden, da nur dann die Dauer nach Ausbildungsordnung eine relevante Vergleichsgröße ist. Dieser Vergleich zeigt, dass seit dem Jahr 2020 bei der Teilzeitberufsausbildung der Anteil der Neuabschlüsse (die ohne vorherige duale Berufsausbildung gemeldet wurden) mit verlängerter Vertragsdauer sprunghaft ansteigt. 2019 wurden 6,3 % dieser Neuabschlüsse in Teilzeit mit einer mindestens sechs Monate längeren Vertragsdauer vereinbart, 2020 waren es 20,8 %. Im Jahr 2022 waren es 38,4 %.

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“ (§ 8 BBiG, siehe auch Bundesinstitut für Berufsbildung 2021a). Nicht dazu zählen kürzere Ausbildungsdauern aufgrund vorzeitiger Prüfungszulassung sowie sogenannte Anschlussverträge, bei denen eine (in der Regel) 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.[90]

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2022 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 17,2 % mit einer Abkürzung von mindestens sechs Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet.[91] Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (25,5 %) sowie Bayern (20,2 %) und Hamburg (20,0 %) gemeldet. Für Sachsen-Anhalt, Sachsen, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen fiel dieser Anteil mit unter 10 % am geringsten aus. Insgesamt waren diese Verkürzungen überproportional häufig im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft (31,3 %), in einzelnen Ländern, aber auch in anderen Zuständigkeitsbereichen zu verzeichnen. Mit Abstand am höchsten fiel der Anteil verkürzter Ausbildungsverhältnisse (Neuabschlüsse) in der Landwirtschaft in Bayern (49,9 %) sowie Niedersachsen (48,0 %), im Handwerk Baden-Württembergs (45,7 %) sowie im Öffentlichen Dienst Hamburgs (38,2 %) aus.

Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung

Neben anderen Gründen wie beispielsweise der Teilnahme an vorheriger beruflicher Grundbildung oder Berufsvorbereitung (**vgl. Kapitel A5.5.2**) kann eine vorherige

89 Im Regierungsentwurf zum Berufsbildungsmodernisierungsgesetz wurde als eine Personengruppe, für die die Teilzeitberufsausbildung geöffnet werden, Geflüchtete genannt: „Schließlich kann auch dem Bedürfnis von Geflüchteten Rechnung getragen werden, neben einer Ausbildung erwerbstätig zu sein und die Familie finanziell unterstützen zu können“ (Deutscher Bundestag 2019, S. 47). Die Berufsbildungsstatistik erhebt keinen Migrations- oder Fluchthintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit. Wenn Geflüchtete zunehmend Teilzeitberufsausbildung wahrnähmen, würde sich dies jedoch auch im Ausländeranteil zeigen.

90 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.

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

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.[92]

Insgesamt wurde für 13,6 % der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser vorherigen Berufsausbildungen gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich). Hierbei handelte es sich mehrheitlich um eine vorherige duale Berufsausbildung, und zwar sowohl zuvor nicht erfolgreich absolvierte (8,1 % bzw. 37.866) als auch erfolgreich absolvierte Berufsausbildung im dualen System (4,3 % bzw. 20.043). Eine vorherige schulische Berufsausbildung wurde für deutlich weniger Auszubildende mit Neuabschluss gemeldet (0,5 % nicht erfolgreich beendete und 1,5 % erfolgreich beendete).[93]

Der Anteil derer mit einer vorherigen nicht erfolgreichen dualen Berufsausbildung fiel im Handwerk überdurchschnittlich hoch aus; im Durchschnitt lag dieser Anteil im Handwerk bei 13,9 %. Mit Ausnahme von Berlin und Brandenburg fiel in den ostdeutschen Ländern dieser Anteil auch im Bereich Landwirtschaft deutlich höher aus. In Niedersachsen und Schleswig-Holstein galt dies für die Freien Berufe. Ein sehr hoher Anteil ist für diese Vorbildung, bei allerdings insgesamt sehr geringer Fallzahl, auch für die Hauswirtschaft in Berlin zu beobachten.

Überdurchschnittlich hohe Anteile an Auszubildenden, die vor dem Neuabschluss bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolvierten, zeigten sich in mehreren Ländern im Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst (Sachsen-Anhalt: 11,1 %, Saarland und Bremen je: 10,9 %, Mecklenburg-Vorpommern: 10,5 % und Berlin: 10,3 %).

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/-innen 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 2023), 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.[94]

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.[95] **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.[96]
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).

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

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

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

95 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.

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

E Ausbildungsanfänger/-innen

Ausbildungsverträge werden nicht nur mit Anfängerinnen und Anfängern einer dualen Berufsausbildung abgeschlossen, sondern auch bei Berufs- und/oder Betriebswechsel, bei sogenannten Anschlussverträgen sowie bei Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems. Das BIBB ermittelt die Zahl der Anfänger/-innen im dualen System sowohl als Teilgruppe der Neuabschlüsse als auch der begonnenen Ausbildungsverträge insgesamt. Verwendet werden hierbei die Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung, zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer (bzw. vereinbartem Beginn und Ende), 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 in der Regel 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 in der Regel 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 in der Regel 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.[97] 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.[98]

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

Verwendet man zur Abgrenzung der Ausbildungsanfänger/-innen **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 diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (gut 4 %) und solchen mit Vertragswechsel (knapp 7 %). Letztere sind diejenigen, die zuvor bereits einen dualen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und nach der Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im gleichen oder in einem anderen Ausbildungsberuf (Ausbildungs- oder Betriebswechsel innerhalb des dualen Systems) neu abgeschlossen haben.[99]

97 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. Auch das Bildungsregister liefert keine Verlaufsdaten für die Forschung, denn die Steuernummer als Personenidentifikator wurde mit dem Registermodernisierungsgesetz nur für die Zwecke E-Government und Zensus zugelassen; siehe auch **Kapitel A5.1**.

98 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).

99 Möglicherweise befinden sich hierunter auch einige wenige Auszubildende, die nach nicht bestandener Abschlussprüfung ohne Vertragslösung einen

Schaubild A5.3-1: **Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2022**

A Ohne vorherige duale Berufsausbildung

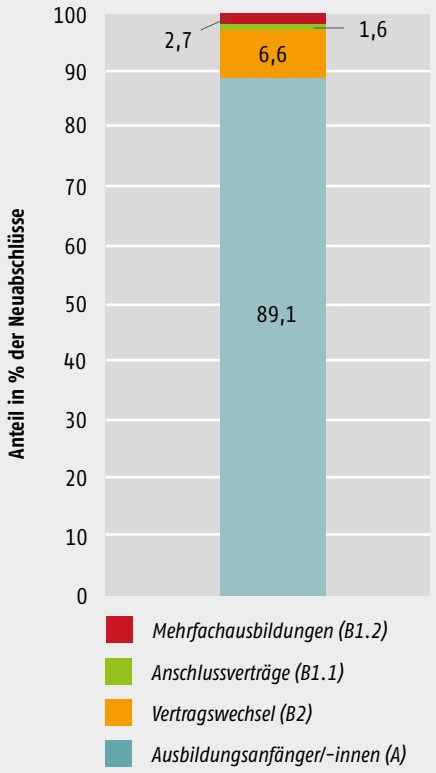
Ausbildungsanfänger/-innen

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 und Anfängerinnen 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). Berechnungen und Abgrenzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Merkmal „Anschlussvertrag" gemeldet)

BIBB-Datenreport 2024

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 sogenannte Anschlussverträge aufteilen.

E

Anschlussverträge (in Fortführungsberufen)

Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, die eine Fortführung einer bereits erfolgreich abgeschlossenen (in der Regel) zweijährigen dualen Berufsausbildung in einem (in der Regel) 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 Abs. 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[100] die Rede. Die dualen Ausbildungsberufe, auf die eine abgeschlossene zweijährige duale Berufsausbildung laut Ausbildungsordnung angerechnet werden kann, werden im Folgenden „Fortführungsberufe" genannt.

neuen Ausbildungsvertrag abschließen. In der Regel dürfte es sich aber um solche Auszubildenden handeln, die zuvor eine Vertragslösung im dualen System hatten.

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

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) 2022**

Land/Zuständigkeitsbereich	Ausbildungsanfänger/-innen		Anschlussverträge[2]		Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems		Vertragswechsel		Neuabschlüsse insgesamt	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Teilgruppen der Neuabschlüsse[3]										
Baden-Württemberg	58.134	88,0	852	1,3	1.776	2,7	5.313	8,0	66.075	100,0
Bayern	73.245	88,3	1.482	1,8	2.406	2,9	5.793	7,0	82.923	100,0
Berlin	12.843	90,1	165	1,2	402	2,8	846	5,9	14.256	100,0
Brandenburg	9.069	89,3	180	1,8	300	3,0	609	6,0	10.155	100,0
Bremen	4.506	89,9	39	0,8	138	2,8	327	6,5	5.007	100,0
Hamburg	10.023	91,9	6	0,1	129	1,2	747	6,9	10.908	100,0
Hessen	29.493	90,5	414	1,3	720	2,2	1.950	6,0	32.577	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.101	89,1	159	2,0	201	2,5	507	6,4	7.971	100,0
Niedersachsen	43.239	88,1	879	1,8	1.455	3,0	3.534	7,2	49.107	100,0
Nordrhein-Westfalen	95.385	90,1	1.671	1,6	2.853	2,7	5.961	5,6	105.870	100,0
Rheinland-Pfalz	20.427	89,2	447	2,0	468	2,0	1.557	6,8	22.899	100,0
Saarland	5.031	88,1	123	2,2	153	2,7	405	7,1	5.715	100,0
Sachsen	17.373	90,1	378	2,0	495	2,6	1.041	5,4	19.284	100,0
Sachsen-Anhalt	9.162	90,8	198	2,0	213	2,1	513	5,1	10.089	100,0
Schleswig-Holstein	14.649	86,2	195	1,1	690	4,1	1.467	8,6	17.001	100,0
Thüringen	9.063	90,4	171	1,7	288	2,9	507	5,1	10.029	100,0
Industrie und Handel	244.245	90,5	6.615	2,5	5.070	1,9	14.001	5,2	269.934	100,0
Handwerk	107.508	84,4	735	0,6	5.073	4,0	14.043	11,0	127.359	100,0
Öffentlicher Dienst	12.948	94,2	0	0,0	753	5,5	42	0,3	13.746	100,0
Landwirtschaft	11.487	88,0	0	0,0	711	5,4	852	6,5	13.050	100,0
Freie Berufe	41.352	93,0	0	0,0	1.047	2,4	2.043	4,6	44.445	100,0
Hauswirtschaft	1.203	90,1	0	0,0	39	2,9	93	7,0	1.335	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**418.746**	**89,1**	**7.350**	**1,6**	**12.693**	**2,7**	**31.077**	**6,6**	**469.866**	**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	61.473	84,4	930	1,3	1.995	2,7	8.475	11,6	72.873	100,0
Bayern	76.806	83,5	1.617	1,8	2.715	3,0	10.830	11,8	91.968	100,0
Berlin	13.581	82,9	177	1,1	459	2,8	2.163	13,2	16.377	100,0
Brandenburg	9.504	83,2	192	1,7	330	2,9	1.401	12,3	11.427	100,0
Bremen	4.812	85,2	42	0,7	156	2,8	639	11,3	5.649	100,0
Hamburg	11.364	89,8	6	0,0	162	1,3	1.119	8,8	12.654	100,0
Hessen	31.614	87,1	444	1,2	813	2,2	3.411	9,4	36.282	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.548	84,6	168	1,9	219	2,5	987	11,1	8.925	100,0
Niedersachsen	46.422	83,4	942	1,7	1.623	2,9	6.666	12,0	55.653	100,0
Nordrhein-Westfalen	102.621	85,0	1.830	1,5	3.255	2,7	12.975	10,8	120.681	100,0
Rheinland-Pfalz	21.822	84,4	489	1,9	537	2,1	3.003	11,6	25.851	100,0
Saarland	5.394	82,8	135	2,1	168	2,6	816	12,5	6.516	100,0
Sachsen	18.189	84,7	405	1,9	558	2,6	2.331	10,9	21.483	100,0
Sachsen-Anhalt	9.897	86,3	213	1,9	240	2,1	1.116	9,7	11.466	100,0
Schleswig-Holstein	15.612	79,7	216	1,1	789	4,0	2.964	15,1	19.581	100,0
Thüringen	9.861	87,9	183	1,6	327	2,9	846	7,5	11.217	100,0
Industrie und Handel	259.887	86,3	7.191	2,4	5.760	1,9	28.173	9,4	301.014	100,0
Handwerk	113.577	78,0	789	0,5	5.778	4,0	25.425	17,5	145.569	100,0
Öffentlicher Dienst	13.158	92,7	0	0,0	783	5,5	249	1,8	14.193	100,0
Landwirtschaft	12.174	85,6	0	0,0	771	5,4	1.284	9,0	14.229	100,0
Freie Berufe	46.431	89,1	0	0,0	1.215	2,3	4.491	8,6	52.137	100,0
Hauswirtschaft	1.293	88,9	0	0,0	39	2,7	123	8,5	1.452	99,8
Bundesgebiet insgesamt	**446.523**	**84,5**	**7.983**	**1,5**	**14.346**	**2,7**	**59.745**	**11,3**	**528.597**	**100,0**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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 Abs. 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). 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

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**.

Als Anschlussverträge E wurden 1,6 % der Neuabschlüsse gemeldet. Es handelt sich hierbei um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System. Bei 2,7 % der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems. Die genannten Prozentwerte beziehen sich auf das Berichtsjahr 2022, sie waren seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.[101]

Wie → **Tabelle A5.3-3** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering; er variierte im Berichtsjahr 2022 zwischen 0,1 % (Hamburg) und 2,2 % der Neuabschlüsse (Saarland). 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 gering aus, er ist aber deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,6 %).

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen in Schleswig-Holstein mit 4,1 % der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert zeigten sich solche Mehrfachausbildungen mit über 5 % überproportional häufig in den Berufen des Öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft. Auch im Handwerk (4 %) findet man sie relativ häufig.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 5,1 % (Sachsen-Anhalt und Thüringen) und 8,6 % (Schleswig-Holstein). Im Handwerk lag er mit 11,0 % 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.[102] 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)

101 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.

102 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.

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 zu Tiemann u. a. 2008 wurden die einzelnen Ausbildungsberufe direkt gemäß den genannten Tätigkeitsschwerpunkten als Produktions-, primärer oder sekundärer Dienstleistungsberuf eingestuft und nicht (wie bei Tiemann u. a. 2008) zunächst zu Berufsfeldern bzw. Berufshauptfeldern zusammengefasst (die dann zu den Berufssektoren bzw. Berufsoberfeldern gruppiert werden). Deshalb weichen die Zuordnungen für folgende Analysen von den Zuordnungen nach Tiemann u. a. 2008 teilweise ab.

Ausführliche Informationen zum Vorgehen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2022.xlsx**.

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

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

Folgende Berufsgruppierungen stehen im Fokus der Beobachtung: 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 beispielsweise 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 in der Regel unter-, dreieinhalbjährige überrepräsentiert). Außerdem haben die Neuabschlusszahlen den Vorteil, dass hiermit aktuelle Entwicklungen deutlicher nachgezeichnet werden können.

Die Systematik für die Zuordnung der Berufe zum Produktionsbereich sowie zum primären und sekundären Dienstleistungsbereich E wurde zum Berichtsjahr 2015 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.

Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung

Seit den 1980er-Jahren hat der Dienstleistungssektor in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend die dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. Walden 2007). Dies zeigt sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe E in der dualen Berufsausbildung.[103] Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor war – mit wenigen Ausnahmen – seit Mitte der 1990er-Jahre nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,0 %) angestiegen. In den Folgejahren bis 2021 war der Anteil leicht rückläufig (2021: 61,4 %). Dieser Trend wurde mit dem Berichtsjahr 2022 zunächst gestoppt und es kam wieder zu einem leichten Anteilsanstieg (2022: 61,8 %) → **Tabelle A5.4-1**. Erstmals seit 2010 gab es auch einen Anteilszuwachs bei den primären Dienstleistungsberufen (2022: 43,6 %), bei denen der Anteil zwischen 2010 und 2021 stark eingebrochen war (2010: 50,2 % vs. 2021: 43,4 %). In den sekundären Dienstleistungsberufen kam es in den letzten Jahren zu stetigen Anteilszuwächsen (2010: 14,9 % vs. 2022: 18,2 %).

Betrachtet man die Entwicklung in den einzelnen Berufssektoren differenziert nach dem Geschlecht der Auszubildenden zeigt sich, dass der Frauenanteil im Dienstleistungssektor im Zeitverlauf deutlich zurückgegangen ist → **Schaubild A5.4-1** und → **Schaubild A5.4-2**. Inzwischen sind Männer und Frauen im Dienstleistungssektor zu beinahe gleichen Anteilen vertreten (Frauenanteil 2010: 60,3 % vs. 2022: 53,4 %). Diese Entwicklung zeigt sich sowohl für die primären (Frauenanteil 2010: 58,8 % vs. 2022: 50,3 %) als auch für die sekundären Dienstleistungsberufe (Frauenanteil 2010: 65,1 % vs. 2022: 60,6 %) (vgl. dazu auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). 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, auch wenn der Frauenanteil in diesem Sektor in den letzten Jahren ein wenig angestiegen ist (Frauenanteil 2010: 7,3 % vs. 2022: 9,1 %).

Bei den Neuabschlusszahlen zeigt sich insgesamt, dass es 2022 im Vergleich zum Vorjahr bei den Produktionsberufen zu einem leichten Rückgang kam (2021: 180.138 Neuabschlüsse vs. 2022: 179.451; -0,4 %). In den sekundären Dienstleistungsberufen kam es erneut nach dem starken pandemiebedingten Einbruch 2020 (2019: 87.180 vs. 2020: 80.079; 8,1 %) zu einem Anstieg bei den Neuabschlusszahlen (2021: 83.886 vs. 2022: 85.611; +2,1 %), und auch die Zahl der Neuabschlüsse in der Gruppe der primären Dienstleistungsberufe ist im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2021: 202.152 vs. 2022: 204.804; +1,3 %) → **Tabelle A5.4-1**.

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

Im Berichtsjahr 2022 wurden 160.071 neue Ausbildungsverträge in den dualen MINT-Berufen E abgeschlossen. Insgesamt hat die Bedeutung dieser Berufsgruppe in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen, sodass inzwischen mehr als ein Drittel (34,1 %) aller Neuabschlüsse 2022 in diesem Bereich getätigt wurden (2010: 28,1 %) → **Tabelle A5.4-2**.

Der Frauenanteil in den MINT-Berufen ist in den letzten Jahren nur leicht um 1,3 Prozentpunkte angestiegen und lag im Berichtsjahr 2022 bei 11,9 % (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).

Innerhalb der Gruppe der MINT-Berufe wurde – wie bereits in den Vorjahren – auch 2022 die deutlich überwiegende Mehrheit der neuen Ausbildungsverträge in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen (rd. 84 %). Der Frauenanteil lag hier bei 11,2 %. Lediglich im vergleichsweise kleinen Bereich der Gesundheitstechnik fanden sich überdurchschnittlich viele Frauen (rd. 64 %). Hierunter fallen beispielsweise die Berufe Augenoptiker/-in, Hörakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Überdies findet sich auch ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil im MINT-Bereich – neben den gesundheitstechnischen Berufen – in den mathematisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Ausbildungsberufen, die hauptsächlich Labortätigkeiten beinhalten (z. B. Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in und Pharmakant/-in). Hier lag der Frauenanteil 2022 bei rd. 35 %. Im Bereich der Produktionstechnik,

103 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 2022**

Jahr / Berufsgruppe	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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	179.451
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	290.418
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	204.804
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	85.611
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**	**469.866**
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	163.176
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	135.438
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	101.742
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	33.696
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**	**298.614**
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	16.272
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	154.980
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	103.062
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	51.918
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**	**171.252**
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	38,2
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	61,8
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	43,6
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	18,2
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

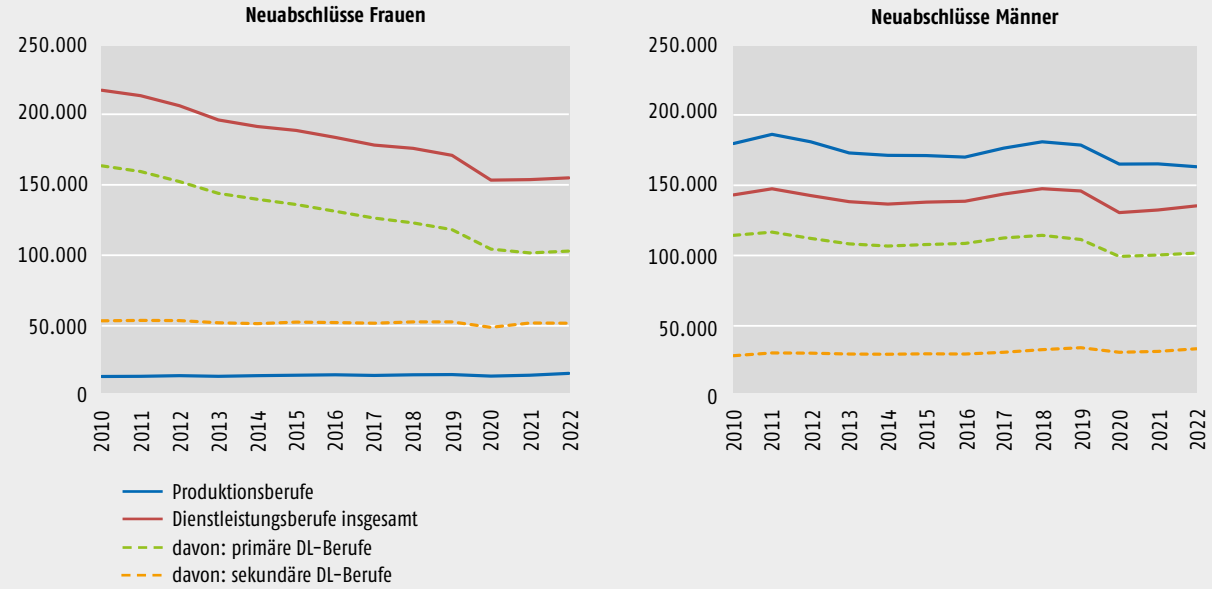
[1] Die Neuabschlussdefinition wurde (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition 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_2022.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 2022 (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 2024

dem quantitativ bedeutsamsten Bereich im MINT-Aggregat, wurden hingegen nur 9,4 % der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen. So nehmen junge Frauen auch bei den dualen Ausbildungsberufen im MINT-Bereich geschlechtertypische Nischen ein. Weiterhin selten vertreten waren Frauen auch 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.

Schaubild A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in Produktions- und Dienstleistungsberufen[2] nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2022**



[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_2022.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 2022 (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 2024

E

MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO)

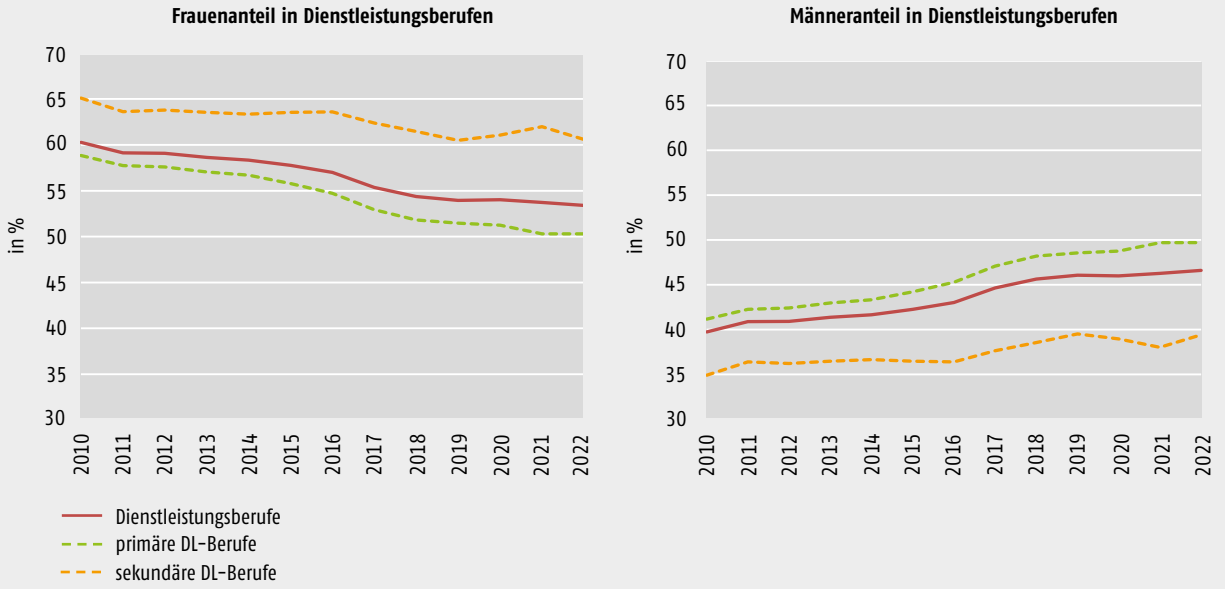
Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des BIBB wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe"[104] aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe" gemäß der Abgrenzung der BA ersetzt. Die BA-Abgrenzung setzt an den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 an und schließt auch die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) ein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe" seitens der BA für alle Erwerbsberufe und nicht speziell für die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) gebildet wurde, ergeben sich zwar an einigen wenigen Stellen für die dualen Ausbildungsberufe problematische Zuordnungen. Diese werden aber aufgrund des Ziels einer einheitlichen Basis in Kauf genommen. Ziel dieser Umstellung ist es, eine einheitliche Begriffsverwendung für die Datennutzer/-innen sowie eine einheitliche Verwendung von Berufsgruppierungen für Ausbildungs- und Arbeitsmarktanalysen zu schaffen. 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.

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

104 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 2022 (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_2022.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 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

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 2014b, 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_2022.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

Auch in den kommenden Jahren wird die Digitalisierung der Wirtschaft, des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems weiter voranschreiten und an Bedeutung gewinnen. Die Folge ist eine weiterhin wachsende Nachfrage nach IT-Berufen. 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. Hall u. a. 2015). Aus diesem Grund soll im Folgenden die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen der letzten Jahre genauer betrachtet werden.

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in MINT-Ausbildungsberufen[2] im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2022**

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
2022	160.071	34,1	19.113	11,9

[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/de/1868.php**.

[2] Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2022.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 2022 (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 2024

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 2018; Tiemann u. a. 2008) herangezogen. Analysen von Hall u. a. 2015 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.

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).

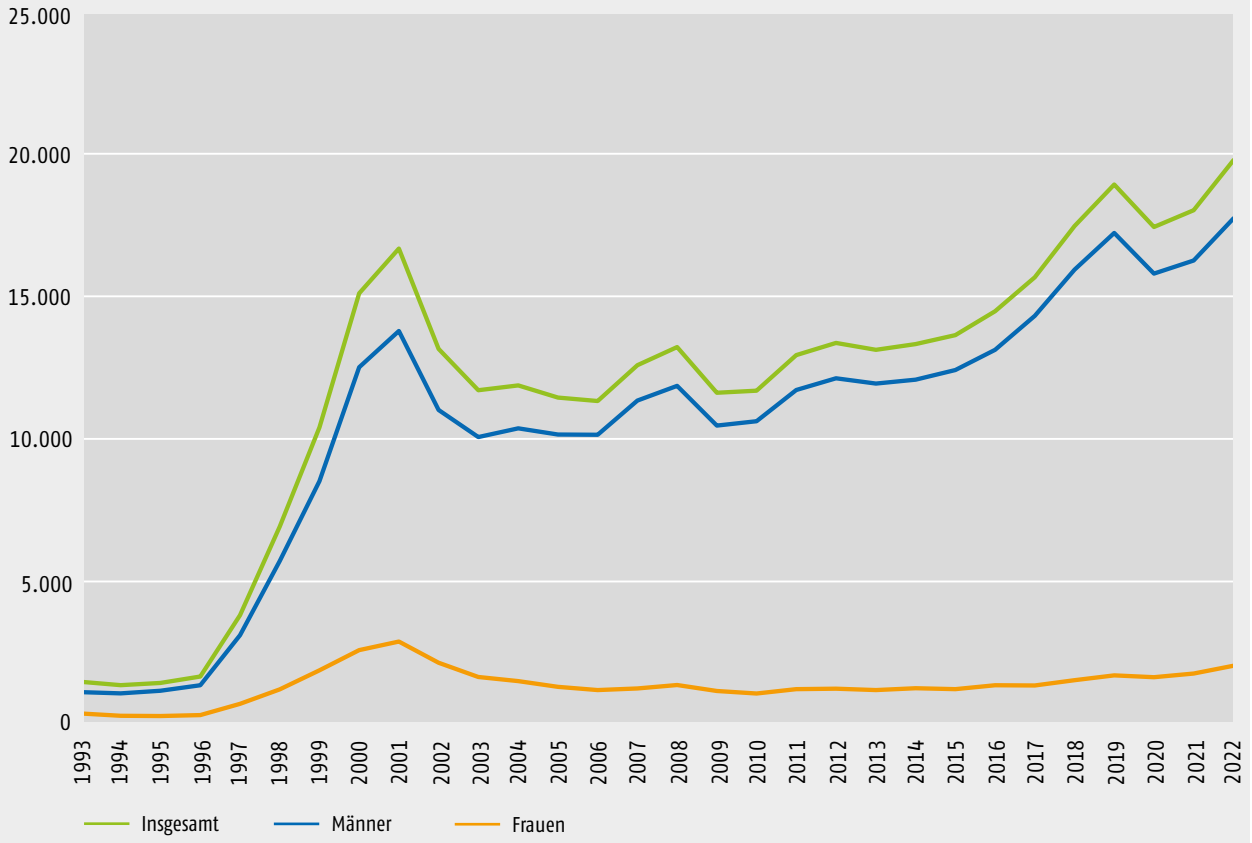
Diese Abgrenzung stimmt auch mit der Berufshauptgruppe 43 „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe" der KldB 2010 überein. Die KldB 2010 fasst hier Berufe mit Tätigkeiten in der Informatik, IT-Systemanalyse und -Anwendungsberatung, im Vertrieb von IT-Produkten, in der Koordination, IT-Netzwerktechnik, IT-Administration und IT-Organisation sowie in der Softwareentwicklung und Programmierung zusammen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a).

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 werden zur Berufshauptgruppe 26 „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe" gezählt.

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berufsfeld „IT-Kernberufe" ist im Zuge der seit 1997 neu eingeführten IT-Berufe deutlich angestiegen → **Schaubild A5.4-3**. Lag die Zahl der Neuabschlüsse 1996 noch bei 1.665, so hatte sie sich bis zum Berichtsjahr 2001 mit 16.674 Neuabschlüssen bereits verzehnfacht. Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die zu einem bedeutenden Teil 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 2022 mit 19.779 einen Höchststand. Auch wenn sich kurzzeitig die Auswirkungen der Coronapandemie[105] und

105 Zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge siehe Kroll 2021b.

Schaubild A5.4-3: **Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge[1] in den dualen IT-Berufen[2] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2022**



[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 2022 (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 2024

der damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen bei den IT-Berufen zeigten, lag die Neuabschlusszahl 2022 deutlich über dem Niveau vor der Pandemie.

Wie bei den dualen MINT-Berufen waren auch im Berufsfeld der „IT-Kernberufe" Frauen mit rd. 10 % im Jahr 2022 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).

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[106] Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen

106 Innerhalb des dualen Systems machen die dreijährigen Ausbildungsberufe den größten Anteil aus. Neben den zweijährigen Ausbildungsberufen bestehen – insbesondere im Bereich der Metall- und Elektroberufe – auch Ausbildungsberufe, deren Ausbildungsordnungen eine Ausbildungsdauer von 42 Monaten vorsehen (dreieinhalbjährige Ausbildungsberufe). Das BIBB hat auch zu den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen Sonderanalysen auf Basis verschiedener Statistiken und Erhebungen durchgeführt (vgl. Frank/Walden 2012).

Tabelle A5.4-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge[1] in zweijährigen Ausbildungsberufen[2], Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2022[3]**

Westdeutschland[4]	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
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	31.344
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	393.414
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	8,0
Ostdeutschland[6]	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
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	8.067
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	69.858
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	11,5
Bundesgebiet	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
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	39.411
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	463.272
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	8,5

[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/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; inkl. 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 2022 (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 2024

und damit insbesondere 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.).

In den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten wurden im Berichtsjahr 2022 mit 39.411 neuen Ausbildungsverträgen 2,7 % mehr abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor (2021: 38.367). Da 2022 die Zahl der Neuabschlüsse insgesamt gestiegen ist, bleibt der Anteil zweijähriger Ausbildung an allen Neuabschlüssen mit 8,5 % nahezu auf dem Niveau der Vorjahre (2021: 8,4 %; 2020: 8,6 %) → **Tabelle A5.4-3**.[107]

Bei der regionalen Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass der Anteil zweijähriger Ausbildung im Westen gegenüber 2021 (7,8 %) leicht auf 8,0 % gestiegen ist und im Osten in den letzten Jahren (2020 bis 2022) gleichbleibend bei 11,5 % lag. Im Langzeitvergleich ist hierbei zu beachten, dass bis zum Jahr 2019 insbesondere in Ostdeutschland der Anteil zweijähriger Berufe deutlich rückläufig war. Im Jahr 2010 lag dieser noch bei 13,3 % (Westdeutschland: 8,8 %). Ein maßgeblicher Grund für die – insbesondere in Ostdeutschland – 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).

107 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.

Auch im Berichtsjahr 2022 war der quantitativ bedeutsamste zweijährige Ausbildungsberuf 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 (13,9 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (10,0 %), Fachkraft für Gastronomie (5,5 %) und Tiefbaufacharbeiter/-in (4,6 %). Knapp neun von zehn neuen Ausbildungsverträgen in zweijährigen Berufen wurden 2022 in diesen TOP-5-Berufen abgeschlossen.

Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Berufsausbildung erwerben einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, der in den meisten Fällen in einem (in der Regel drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden kann.[108] Auch im Berichtsjahr 2022 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 und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung in Beziehung, erhält man näherungsweise den Anteil derer, die eine zweijährige Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf fortführen. Für das Berichtsjahr 2022 war dies rd. ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.[109]

Betrachtet man die Gruppe der Auszubildenden in zweijährigen Ausbildungsberufen genauer in Bezug auf den vor Aufnahme der Ausbildung erworbenen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, so zeigt sich, dass hier mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2022 über maximal einen Hauptschulabschluss verfügte (56 %). 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 werden als in drei- und dreieinhalbjährigen Berufen und die Ausbildung auch seltener erfolgreich beendet wird.

Tabelle A5.4-4: **Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge[1] in Berufen für Menschen mit Behinderung[2], Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2022[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
2022	1,4	1,2	2,7

[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/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 2022 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

108 Seit dem Berichtsjahr 2022 gibt es mit den Berufen Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung und Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport zum ersten Mal zwei dreijährige Ausbildungsberufe, die laut Ausbildungsordnung gegenseitig aufeinander angerechnet werden können. Diese beiden Berufe sind dementsprechend sowohl Grund- als auch Fortführungsberufe. Bei den folgenden Berechnungen sind Anschlussverträge, die in diesen beiden Berufen abgeschlossen wurden, ausgenommen, da die Analysen sich auf die Gruppe der zweijährigen Berufe beziehen.

109 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 A5.4-5: **Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2022**

Neu abgeschlossene Verträge[1]	Insgesamt	Überwiegend betrieblich finanziert	Überwiegend öffentlich finanziert	*davon*		
				Sonderprogramm des Bundes/Landes (in der Regel 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	463.272	452.781	10.491	1.668	5.499	3.324
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO)	6.597	576	6.018	174	801	5.046
Duales System insgesamt	469.866	453.357	16.509	1.842	6.300	8.370

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

BIBB-Datenreport 2024

Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

In den Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42r HwO) E ist in den vergangenen Jahren die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge recht deutlich zurückgegangen. Allein von 2021 auf 2022 kam es zu einem Rückgang von 8,4 % (Neuabschlüsse 2021: 7.203 vs. 2022: 6.597). Im Langzeitvergleich hat sich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in dieser Berufsgruppe bundesweit von 2010 bis 2022 beinahe halbiert (2010: 12.228; -46 %). Dementsprechend ist auch der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung an allen Neuabschlüssen von 2,2 % im Jahr 2010 auf nunmehr 1,4 % gesunken. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in Westdeutschland (Anteil 2010: 1,8 % vs. Anteil 2022: 1,2 %) als auch in Ostdeutschland (2010: 4,6 % vs. 2022: 2,7 %) → 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). So könnte eine insgesamt aus Sicht der Auszubildenden in den letzten Jahren günstigere Ausbildungsmarktlage auch dazu beigetragen haben, dass Menschen mit Behinderung vermehrt in staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und weniger in Berufe für Menschen mit Behinderung eingemündet sind. Im Berichtsjahr 2022 wurden 3.324 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 6.597 im Berichtsjahr 2022 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen, die nach Kammerregelung der zuständigen Stellen erfolgten, waren 576 überwiegend betrieblich finanziert. Insgesamt können belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung im dualen System aber nach derzeitigem Stand nur durch gesonderte Stichprobenerhebungen erzielt werden (vgl. Gericke/Flemming 2013).

(Stephan Kroll)

A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss

Im Folgenden wird die Vorbildung der Auszubildenden auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (**vgl. Kapitel A5.1**) betrachtet. Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (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).[110] 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

Betrachtet man die Entwicklung der absoluten Zahlen differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2022 im Vergleich zum Vorjahr, zeigt sich ein deutlicher Rückgang vor allem bei der vergleichsweise schwach besetzten Kategorie „ohne Hauptschulabschluss“ (-3,5 %; Neuabschlüsse 2022: 12.684) und den studienberechtigten Auszubildenden (-3,5%; Neuabschlüsse 2022: 133.740) → **Schaubild A5.5.1-1**, → **Tabelle A5.5.1-1**. Wie bereits im Vorjahr kam es bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss auch 2022 nur zu einem leichten Rückgang von -0,3 % (Neuabschlüsse 2021: 111.882 vs. 2022: 111.585). Die Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Realschulabschluss sind mit +3,6 % recht deutlich gestiegen (Neuabschlüsse 2022: 200.229). Der mit Abstand deutlichste Zuwachs zeigte sich bei den Auszubildenden mit einem „im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ (+24,4 %; Neuabschlüsse 2021: 9.348 vs. 2022: 11.628).

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

Der Trend zur Höherqualifizierung der letzten Jahre in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse E der Auszubildenden im dualen System setzte sich im Hinblick auf den Studienberechtigtenanteil 2022 nicht fort. Dieser ist erstmals seit Jahren um -1,2 Prozentpunkte zurückgegangen (2021: 29,7 % vs. 2022: 28,5 %). Der Rückgang könnte damit zusammenhängen, dass die Zahl der studienberechtigten Schulabgänger/-innen insgesamt im Jahr 2022 um rd. 2 % zurückgegangen ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2023m). Trotz allem ist im Langzeitvergleich der Anteil der studienberechtigten Auszubildenden um rd. 10 Prozentpunkte gestiegen (2007: 18,8 %).

Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sowohl mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (2021: 2,8 % vs. 2022: 2,7 %) als auch derjenigen mit Hauptschulabschluss (2020: 24,0 % vs. 2022: 23,7 %) ist von 2021 auf 2022 nur leicht gesunken, wohingegen der Anteil der Auszubildenden mit Realschulabschluss recht deutlich um 1,2 Prozentpunkte angestiegen ist (2021: 41,4 % vs. 2022: 42,6 %).

E Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik[111] durch das Berufsbildungsreformgesetz vom 23.03.2005 werden seit dem Berichtsjahr 2007 drei Arten der Vorbildung der 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.[112] Die Schulform, d. h., wo der Abschluss erworben wurde, ist dabei unerheblich. Unterschieden werden folgende Kategorien:

- ohne Hauptschulabschluss,
- Hauptschulabschluss,
- Realschulabschluss oder vergleichbarer Abschluss,
- Studienberechtigung,
- im Ausland erworbener Abschluss, der den obigen Kategorien nicht zugeordnet werden kann.

In den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik – insbesondere in den Berichtsjahren 2007 und 2008 – wurde die Kategorie „im Ausland erworbener Abschuss, der nicht zugeordnet werden kann“ auffallend häufig gemeldet. Es musste davon ausgegangen werden, dass mit dieser Kategorie auch sonstige fehlende Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss gemeldet wurden. Aus diesem Grund wurde die Berechnung der Schulabschlussanteile von 2007 bis 2018 ohne die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ vorgenommen. Seit dem Berichtsjahr 2019 wird diese Kategorie (auch rückwirkend) wieder in die Prozentuierung miteinbezogen.[113] 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.

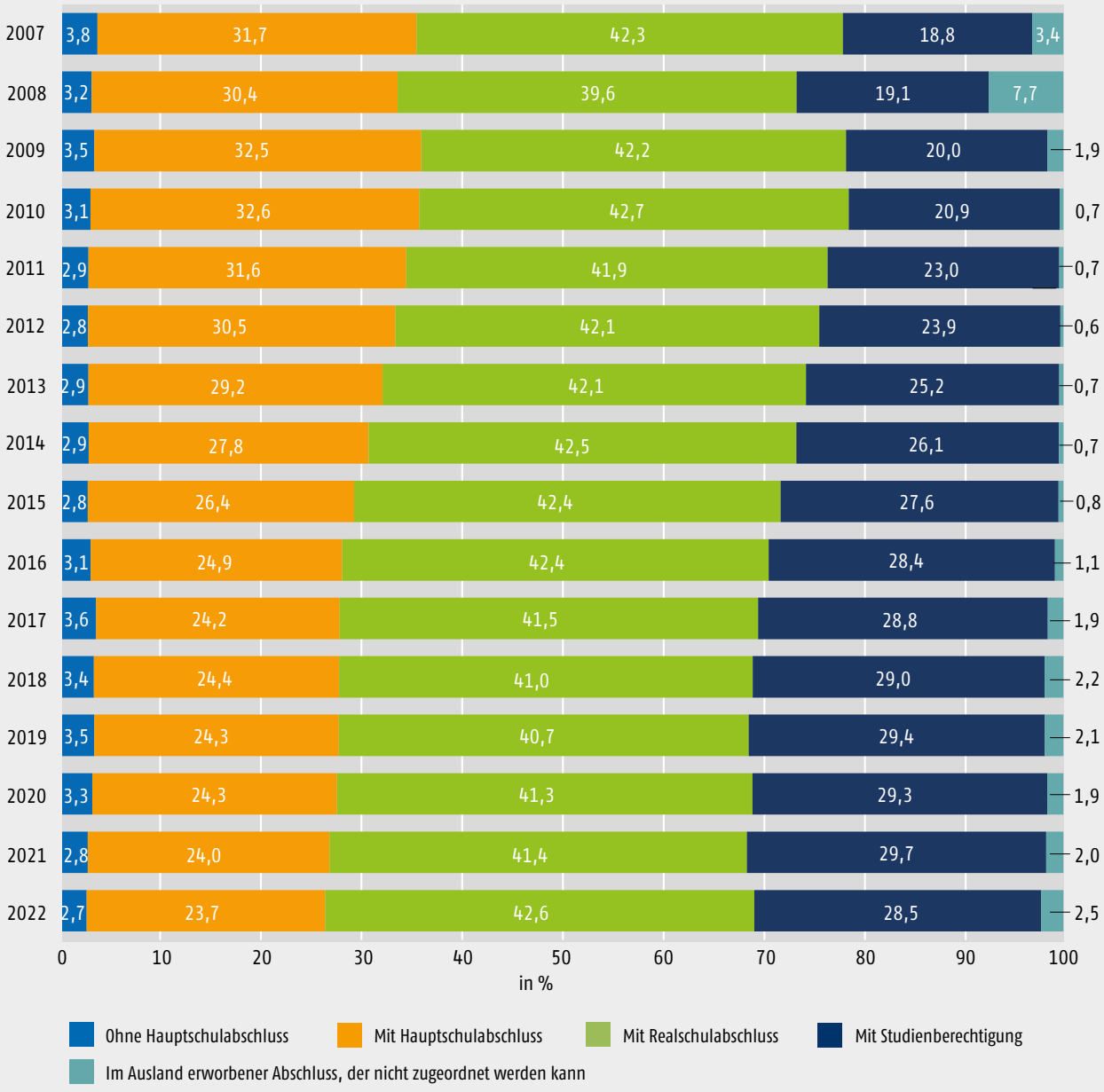
Berücksichtigt man die Entwicklung der letzten Jahrzehnte, stellt sich für die Zukunft vor allem die Frage, ob es gelingt, die rückläufigen Zahlen aufseiten der Personen mit maximal Hauptschulabschluss weiter durch eine stärkere Gewinnung von Studienberechtigten und ehemals Studierenden für die duale 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

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

112 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.

113 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**.

Schaubild A5.5.1-1: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] 2007 bis 2022 (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**.

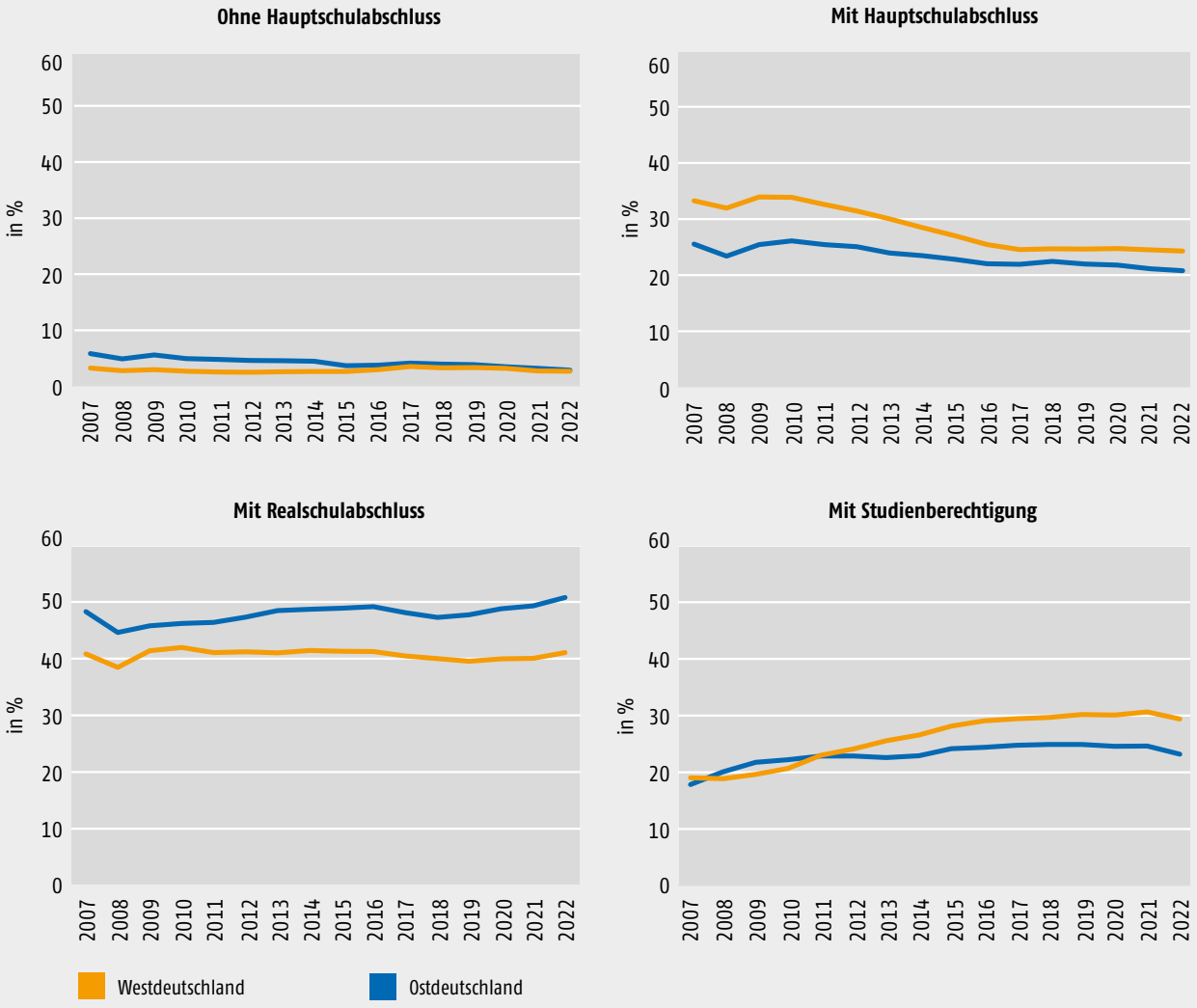
[2] Anders als in den Vorjahren wird ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" in die Prozentuierung einbezogen. Hierbei ist zu beachten, dass immer dann, wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im 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 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss[2] und Ost-/Westdeutschland 2007 bis 2022 (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 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Vergleich zu 2010 in vielen Berufen gezählt, die höhere Anteile an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss haben. In den letzten Jahren begannen somit auch mehr Studienberechtigte eine Ausbildung in Berufen mit starken Besetzungsproblemen (z. B. Beton- und Stahlbetonbauer/-in, Bäcker/-in, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie; **vgl. Kapitel A1.1**), diese Zuwächse reichten jedoch bei Weitem nicht aus, um die großen Verluste bei Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen, insbesondere 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.

Tabelle A5.5.1-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2022**

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	66.075	1.566	2,4	14.775	22,4	30.315	45,9	17.739	26,8	1.680	2,5
Bayern	82.923	2.757	3,3	26.508	32,0	37.824	45,6	13.155	15,9	2.679	3,2
Berlin	14.256	534	3,7	2.412	16,9	6.060	42,5	4.836	33,9	411	2,9
Brandenburg	10.155	357	3,5	2.448	24,1	4.488	44,2	2.757	27,1	108	1,1
Bremen	5.007	132	2,6	1.152	23,0	1.899	37,9	1.719	34,3	108	2,2
Hamburg	10.908	339	3,1	2.721	24,9	3.246	29,7	4.323	39,6	282	2,6
Hessen	32.577	915	2,8	8.115	24,9	13.392	41,1	9.534	29,3	621	1,9
Mecklenburg-Vorpommern	7.971	201	2,5	1.719	21,6	4.017	50,4	1.731	21,7	300	3,8
Niedersachsen	49.107	1.251	2,5	10.929	22,3	22.734	46,3	13.029	26,5	1.167	2,4
Nordrhein-Westfalen	105.870	2.403	2,3	19.695	18,6	37.236	35,2	44.208	41,8	2.325	2,2
Rheinland-Pfalz	22.899	474	2,1	6.108	26,7	9.156	40,0	6.633	29,0	528	2,3
Saarland	5.715	309	5,4	1.866	32,7	1.686	29,5	1.800	31,5	51	0,9
Sachsen	19.284	339	1,8	4.038	20,9	10.938	56,7	3.753	19,5	216	1,1
Sachsen-Anhalt	10.089	312	3,1	1.983	19,7	5.592	55,4	1.866	18,5	336	3,3
Schleswig-Holstein	17.001	465	2,7	4.818	28,3	6.270	36,9	4.923	29,0	525	3,1
Thüringen	10.029	330	3,3	2.295	22,9	5.376	53,6	1.734	17,3	291	2,9
Westdeutschland	**398.082**	**10.611**	**2,7**	**96.684**	**24,3**	**163.758**	**41,1**	**117.063**	**29,4**	**9.966**	**2,5**
Ostdeutschland	**71.784**	**2.076**	**2,9**	**14.901**	**20,8**	**36.471**	**50,8**	**16.677**	**23,2**	**1.659**	**2,3**
Bundesgebiet	**469.866**	**12.684**	**2,7**	**111.585**	**23,7**	**200.229**	**42,6**	**133.740**	**28,5**	**11.628**	**2,5**

[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] 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). 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

Bei einer regionalen Differenzierung im Hinblick auf die Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse in 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 2023e).

Schon die recht grobe regionale Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt erste deutliche Unterschiede. So lag der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss in Westdeutschland 2022 bei 41,1 %, in Ostdeutschland war er mit 50,8 % deutlich höher. Auf der anderen Seite ergab sich für Westdeutschland ein höherer Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (24,3 % vs. Ostdeutschland: 20,8 %) und ebenso ein höherer Studienberechtigtenanteil (Westdeutschland: 29,4 % vs. Ostdeutschland: 23,2 %). Die Langzeitreihe zur Entwicklung der Schulabschlussanteile in Ost- und Westdeutschland zeigt sowohl Konstanten als auch Dynamiken. So gab es beispielsweise in Ostdeutschland bereits seit 2007 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Neuabschlüssen mit Realschulabsolventen/-absolventinnen → **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 %). Bis zum Jahr 2022 stieg der Studienberechtigtenanteil in Westdeutschland um rd. 10 Prozentpunkte (2022: 29,4 %) und lag dann deutlich über dem Anteil in Ostdeutschland (23,2 %), wo in diesem Zeitraum nur ein moderater Anstieg von 1,5 Prozentpunkten zu verzeichnen war.

Es zeigen sich derartig unterschiedliche Verteilungen bei den Schulabschlussanteilen aber nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern dementsprechend auch auf der Ebene der einzelnen Bundesländer. So lag beispielsweise der Anteil der Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen im Saarland (32,7 %), in Bayern (32,0 %) und in Schleswig-Holstein (28,3 %) deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 23,7 %, in Berlin (16,9 %), Nordrhein-Westfalen (18,6 %) und Sachsen-Anhalt (19,7 %) deutlich darunter. Beim mittleren Abschluss waren die Unterschiede noch größer. So wurden im Berichtsjahr 2022 in Sachsen (56,7 %), Sachsen-Anhalt (55,4 %) und Thüringen (53,6 %) mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, im Saarland (29,5 %), in Hamburg (29,7 %) und Nordrhein-Westfalen (35,2 %) grob auf- bzw. abgerundet nur mit rund einem Viertel. Auf der anderen Seite lag der Studienberechtigtenanteil unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag in Nordrhein-Westfalen (41,8 %) und in Hamburg (39,6 %) mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (15,9 %), Thüringen (17,3 %) oder Sachsen-Anhalt (18,5 %) → **Tabelle A5.5.1-1**.

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Auch im Berichtsjahr 2022 verfügten Frauen bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrags im dualen System der Berufsausbildung mit 33,0 % deutlich häufiger über eine Studienberechtigung als Männer (rd. 26 %) → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 26,2 % der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,5 %. Die Realschulabschlussanteile lagen bei beiden Geschlechtern mit 42,6 % gleichauf.

Differenziert nach der Staatsangehörigkeit verfügten rd. 38 % der ausländischen Auszubildenden[114] mit Neuabschluss 2022 über maximal einen Hauptschulabschluss (5,4 % ohne Hauptschulabschluss und 33,0 % mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf rd. 25 % zu (2,3 % ohne Hauptschulabschluss und 22,5 % mit Hauptschulabschluss). Auf der anderen Seite hatten 30,0 % der Auszubildenden mit deutschem Pass bei Neuabschluss eine Studienberechtigung und 17,1 % der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die deutlichsten Unterschiede ergeben sich allerdings beim mittleren Abschluss (Deutsche: 44,6 % vs. Ausländer/-innen: 27,8 %). Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach den einzelnen Schulabschlüssen genauer betrachtet.

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss

Im Berichtsjahr 2022 wurden 12.684 neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss abgeschlossen → **Tabelle A5.5.1-3**. Damit lag der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System nahezu auf dem Niveau des Vorjahres (2021: 2,8 % vs. 2022: 2,7 %). Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil sowohl bei den ausländischen (2021: 6,1 % vs. 2022: 5,4 %) als auch bei den deutschen Auszubildenden (2021: 2,4 % vs. 2022: 2,3 %) nur leicht zurückgegangen. Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durch-

114 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 A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2022**

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	298.614	9.069	3,0	78.201	26,2	127.353	42,6	77.208	25,9	6.783	2,3
Frauen	171.252	3.618	2,1	33.384	19,5	72.876	42,6	56.532	33,0	4.842	2,8
Deutsche	415.041	9.708	2,3	93.492	22,5	185.007	44,6	124.338	30,0	2.493	0,6
Ausländer/-innen	54.825	2.976	5,4	18.093	33,0	15.222	27,8	9.402	17,1	9.135	16,7
Insgesamt	**469.866**	**12.684**	**2,7**	**111.585**	**23,7**	**200.229**	**42,6**	**133.740**	**28,5**	**11.628**	**2,5**

[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] 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). 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 2024

schnittsalter von 20,5 Jahren[115] auf, welches im Vergleich zum Vorjahr allerdings leicht gesunken ist (2021: 20,7 Jahre). In **Kapitel A5.5.2** zeigt sich, dass mit rd. 20 % überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor dem Neuabschluss bereits eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung absolviert haben → **Tabelle A5.5.2-4**. Somit kann der hohe Altersdurchschnitt zumindest teilweise durch die längeren Übergangswege nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule erklärt werden.

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**. Der Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft bildete eine Ausnahme, hier wurden 29,2 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss geschlossen.

Außerdem sind Jugendliche ohne Hauptschulabschluss überdurchschnittlich stark in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (33,6 %) vertreten → **Tabelle A5.5.1-4**. Für die Gruppe der zweijährigen Berufe, die sich insbesondere an Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen richtet, galt dies – wenn auch nicht so ausgeprägt – ebenfalls. Mit 5,3 % lag der Anteil hier über dem Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (2,7 %).

Auch im Berichtsjahr 2022 – wie bereits in den Jahren zuvor – war der Beruf Verkäufer/-in unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss mit 6,8 % am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-5**, gefolgt von den Berufen Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (4,0 %) und Maler/-in und Lackierer/-in (4,0 %). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 35,3 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe. Der

115 Die Werte weichen von denen der BIBB-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 in der Regel 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 A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2022[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
	2022	269.934	6.501	2,4	52.212	19,3	112.530	41,7	90.768	33,6	7.923	2,9
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
	2022	127.359	4.566	3,6	44.442	34,9	55.686	43,7	20.577	16,2	2.091	1,6
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
	2022	13.746	30	0,2	513	3,7	5.886	42,8	7.296	53,1	21	0,2

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2022[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
	2022	13.050	714	5,5	3.579	27,4	5.406	41,4	3.249	24,9	99	0,8
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
	2022	44.445	486	1,1	10.116	22,8	20.544	46,2	11.820	26,6	1.479	3,3
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
	2022	1.335	390	29,2	723	54,2	177	13,3	30	2,2	15	1,1

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2022[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
	2022	469.866	12.684	2,7	111.585	23,7	200.229	42,6	133.740	28,5	11.628	2,5

[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] 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 in der Regel 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 2022
(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 2024

entsprechende Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss lag zum Vergleich bei 47,8 %.[116]

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr nur leicht zurückgegangen und lag bei 111.585 (-297 Neuabschlüsse; -0,3 %). Insgesamt hat sich daher auch der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss nur leicht verringert (2021: 24,0 % vs. 2022: 23,7 %). Dies ist allerdings dennoch 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 19,3 Jahren nahezu auf dem Vorjahresniveau (2021: 19,4 Jahre) 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 (2022: 34,9 % vs. 2010: 53,4 %) vertreten sind. Ebenfalls überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt finden sich Hauptschul-

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

Tabelle A5.5.1-4: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2022**

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	179.451	5.412	3,0	52.929	29,5	84.159	46,9	34.440	19,2	2.511	1,4
Dienstleistungsberufe	290.418	7.272	2,5	58.656	20,2	116.070	40,0	99.300	34,2	9.117	3,1
Primäre Dienstleistungsberufe	204.804	6.363	3,1	46.854	22,9	81.165	39,6	63.219	30,9	7.206	3,5
Sekundäre Dienstleistungsberufe	85.611	909	1,1	11.802	13,8	34.908	40,8	36.081	42,1	1.911	2,2
Zweijährige Berufe[4]	39.411	2.088	5,3	20.031	50,8	13.293	33,7	2.508	6,4	1.491	3,8
Berufe für Menschen mit Behinderung	6.597	2.214	33,6	3.909	59,3	408	6,2	27	0,4	39	0,6
Ausbildungsberufe insgesamt	**469.866**	**12.684**	**2,7**	**111.585**	**23,7**	**200.229**	**42,6**	**133.740**	**28,5**	**11.628**	**2,5**

[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] 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). 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 2024

absolventinnen und -absolventen im Bereich der Hauswirtschaft (54,2 %) und der Landwirtschaft (27,4 %). Im Vergleich zum Vorjahr sind hier die Anteilswerte sogar gestiegen (Hauswirtschaft 2021: 53,3 % und Landwirtschaft 2021: 26,8 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. Der Trend der letzten Jahre eines deutlich steigenden Hauptschüleranteils in den Freien Berufen setzte sich auch im Berichtsjahr 2022 weiter fort. Mit 22,8 % lag er 1,7 Prozentpunkte über dem Anteil des Vorjahres und deutlich über den Anteilswerten einige Jahre zuvor (2016: 15,4 %; 2021: 21,1 %). Weiterhin wurde gut die Hälfte (50,8 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zweijährigen Berufen mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen geschlossen → **Tabelle A5.5.1-4**. Ein noch höherer Anteil ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (59,3 %).

Der zweijährige Beruf Verkäufer/-in war auch 2022 mit 10.713 Neuabschlüssen in der Gruppe der Hauptschüler/-innen am stärksten besetzt (9,6 % aller Neuabschlüsse mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen) → **Tabelle A5.5.1-6**. So wurde 2022 mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (52,0 %) in diesem Beruf mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen abgeschlossen. Überdurchschnittlich mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen besetzte Berufe waren außerdem Fachlagerist/-in (60,0 %) und Maler/-in und Lackierer/-in (53,7 %). Die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe ist bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss besonders ausgeprägt. 47,8 % 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 sind eine starke Verknüpfung zwischen unterschiedlichen Schulabschlüssen und den eingeschlagenen Bildungswegen sowie letztendlich eine starke berufliche Segmentierung des Berufsausbildungssystems (vgl. Gerhards/Troltsch/Walden 2013; Friedrich u. a. 2022).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Die Realschulabsolventinnen und -absolventen stellen mit Abstand die quantitativ größte Gruppe der Schulabschlussarten dar, und dies konstant über die letzten Jahre. So belief sich die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventen/-absolventinnen im Jahr 2022

Tabelle A5.5.1-5: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022**

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
	abolut	in %	in %
Verkäufer/-in	864	6,8	4,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	513	4,0	2,2
Maler/-in und Lackierer/-in	510	4,0	7,5
Friseur/-in	480	3,8	7,7
Fachlagerist/-in	399	3,1	7,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	381	3,0	1,8
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	378	3,0	2,8
Fachpraktiker/-in für Hauswirtschaft (§ 66 BBiG)	363	2,9	39,9
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	315	2,5	1,4
Fachkraft für Lagerlogistik	279	2,2	2,8

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

BIBB-Datenreport 2024

auf insgesamt 200.229, was im Vergleich zum Vorjahr einen recht deutlichen Anstieg um 3,6 % bedeutet (2021: 193.221 Neuabschlüsse). Damit ist auch der Anteilswert um 1,2 Prozentpunkte auf nunmehr 42,6 % gestiegen (2021: 41,4 %). Die Auszubildenden mit Realschulabschluss waren bei Neuabschluss mit durchschnittlich 19,0 Jahren die jüngsten von allen Schulabschlussgruppen.

Die zahlenmäßige Dominanz der Realschüler/-innen insgesamt im dualen System spiegelt sich auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen wider. Die einzigen Ausnahmen bildeten die Bereiche Hauswirtschaft (13,3 %; Hauptschüleranteil: 54,2 %) und Öffentlicher Dienst (42,8 %; Studienberechtigtenanteil: 53,1 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. Gewohnt hoch war der Anteil der Jugendlichen mit Realschulabschluss mit 46,2 % erneut in den Freien Berufen. Allerdings kam es hier im Langzeitvergleich zu einem deutlichen Anteilsrückgang (2010: 58,3 %). In den beiden quantitativ bedeutsamsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel und Handwerk kam es im Vergleich zum Vorjahr zu einem Anstieg des Realschüleranteils. Im Bereich Industrie und Handel um 1,2 Prozentpunkte (2021: 40,5 % vs. 2022: 41,7 %) und im Handwerk um 1,4 Prozentpunkte (2021: 42,3 % vs. 2022: 43,7 %).

Kaufleute für Büromanagement (5,7%) und Kaufleute im Einzelhandel (5,6 %) waren 2022 in der Gruppe der Auszubildenden mit Realschulabschluss am stärksten vertreten → **Tabelle A5.5.1-7**. In diesen Berufen machte die Schulabschlussgruppe mit rd. 51 % bzw. 49 % die Hälfte der Neuabschlüsse aus. Auf den folgenden Plätzen lagen die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,3 %), Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,7 %), Elektroniker/-in (3,8 %) und Verkäufer/-in (3,7 %).

Wie schon in den letzten Jahren ist auch 2022 weiterhin auffällig, dass 33,7 % der Auszubildenden in zweijährigen Berufen über einen Realschulabschluss verfügten, und dies, obwohl zweijährige Berufe insbesondere die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen sollen. Dass der besetzungsstarke zweijährige Beruf Verkäufer/-in auch in der Top-10-Liste der Realschüler/-innen auftaucht, erklärt den recht hohen Anteil der Realschüler/-innen in zweijährigen Berufen insgesamt. 40,5 % aller Auszubildenden mit Realschulabschluss verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Tabelle A5.5.1-6: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022**

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
	absolut	in %	in %
Verkäufer/-in	10.713	9,6	52,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.777	6,1	29,7
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	6.525	5,8	31,5
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.706	5,1	41,9
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.890	4,4	40,7
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	4.269	3,8	24,4
Elektroniker/-in	3.810	3,4	27,1
Fachkraft für Lagerlogistik	3.750	3,4	38,1
Maler/-in und Lackierer/-in	3.660	3,3	53,7
Fachlagerist/-in	3.279	2,9	60,0

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

BIBB-Datenreport 2024

Auszubildende mit Studienberechtigung

Im Gegensatz zur Entwicklung der vergangenen Jahre ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit studienberechtigten Auszubildenden im Vorjahresvergleich zurückgegangen. Im Jahr 2022 wurden in dieser Schulabschlussgruppe 133.740 Neuabschlüsse gezählt und damit 3,5 % weniger als 2021 (138.585 Neuabschlüsse). Dadurch ist der Anteilswert recht deutlich um -1,2 Prozentpunkte gefallen (2021: 29,7 % vs. 2022: 28,5 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. Dies ist vermutlich zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass 2022 weniger Studienberechtigte die allgemeinbildenden Schulen verlassen haben (vgl. Statistisches Bundesamt 2023m). Mit 21,4 Jahren war das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung – allein schon aufgrund der längeren allgemeinschulischen Ausbildung – deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

Bis 2021 war der Anteil der Studienberechtigten im Laufe der letzten Jahre in allen Zuständigkeitsbereichen teilweise deutlich angestiegen. Diese Entwicklung setzte sich 2022 vorerst nicht fort, der Studienberechtigtenanteil ging in allen Zuständigkeitsbereichen zurück. In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen war der Anteil der Studienberechtigten jeweils unterschiedlich stark ausgeprägt. Besonders hoch war er beispielsweise bislang im Bereich des Öffentlichen Dienstes, und auch 2022 wurden hier weiterhin deutlich mehr als die Hälfte (53,1 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten abgeschlossen (2010: 43,0 %). Zu den überdurchschnittlich stark mit studienberechtigten Auszubildenden besetzten Bereichen zählte auch der Bereich Industrie und Handel (33,6 %). Auf der anderen Seite waren es im Handwerk lediglich 16,2 %. Auch wenn der Anteil im Handwerk im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken ist (2021: 16,6 %), so lag er doch immer noch deutlich über dem Anteil vergangener Jahre (2010: 6,9 %). Unterdurchschnittlich vertreten waren Auszubildende mit Studienberechtigung im Bereich Hauswirtschaft (2,2 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. In der Landwirtschaft lag der Anteil mit 24,9 % zwar unter dem des Vorjahres (2021: 26,5 %) und auch immer noch unter dem Durchschnitt insgesamt, allerdings zeigte sich hier im Zeitverlauf eine deutliche und bis 2021 stetige Anteilszunahme (2010: 11,8 %).

Von den zehn am stärksten mit Studienberechtigten besetzten Ausbildungsberufen waren fünf aus dem kaufmännischen Bereich. Am stärksten besetzt war 2022 allerdings der Beruf Fachinformatiker/-in, dicht gefolgt vom Industriekaufmann/-kauffrau → **Tabelle A5.5.1-8**.

Tabelle A5.5.1-7: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022**

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
	absolut	in %	in %
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	11.439	5,7	50,8
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	11.253	5,6	49,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	10.695	5,3	51,6
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	9.372	4,7	53,5
Elektroniker/-in	7.548	3,8	53,7
Verkäufer/-in	7.497	3,7	36,4
Fachinformatiker/-in	6.384	3,2	36,3
Industriemechaniker/-in	6.279	3,1	61,5
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.871	2,9	43,1
Industriekaufmann/-kauffrau	5.007	2,5	32,5

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

BIBB-Datenreport 2024

Bei dem Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in waren rd. 57 % aller Auszubildenden studienberechtigt, beim Industriekaufmann/-kauffrau sogar rd. 64 %. Ähnlich hohe Anteilswerte zeigen sich auch für die Berufe Bankkaufmann/-kauffrau (rd. 66 % aller Neuabschlüsse in diesem Beruf) und Verwaltungsfachangestellte/-r (rd. 56 %). Abseits der kaufmännischen Berufe gehörten die Berufe Steuerfachangestellte/-r, Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in zu den zehn am stärksten mit Studienberechtigten besetzten Berufen. 41,7 % aller Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden verteilten sich auf die Top-10-Berufe.

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. Mit 2,5 % lag der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, im Berichtsjahr 2022 recht deutlich über dem des Vorjahres (2021: 2,0 %). Von 2012 bis 2018 war der Wert – auch aufgrund steigender Neuabschlusszahlen mit Geflüchteten – kontinuierlich angestiegen (2012: 0,6 %). Das Durchschnittsalter lag in dieser Schulabschlusskategorie mit 25,3 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnitt.

Die Top 4 der am stärksten mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss, der nicht zugeordnet werden kann, besetzten Berufe kamen aus dem Bereich der Gastronomie und Hotellerie. Am stärksten besetzt mit einem Anteil von knapp 11 % war hier der Beruf Hotelfachmann/-fachfrau, gefolgt von den Berufen Koch/Köchin (8,8 %), Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (6,5 %) und Fachkraft für Gastronomie (5,4 %). Auf Platz 6 folgte aus diesem Bereich dann der Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (4,6 %) → **Tabelle A5.5.1-9**. Außerdem waren unter den Top 10 noch die Berufe Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,9 %), Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (4,4 %) und Fachinformatiker/-in (3,2 %). Insbesondere in den Berufen Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (38,2 %), Fachkraft für Gastronomie (29,1 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (23,7 %) war der Anteil dieser Schulabschlusskategorie

Tabelle A5.5.1-8: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022**

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
	absolut	in %	in %
Fachinformatiker/-in	9.939	7,4	56,5
Industriekaufmann/-kauffrau	9.885	7,4	64,2
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	8.148	6,1	36,2
Bankkaufmann/-kauffrau	5.034	3,8	65,5
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	4.917	3,7	47,5
Steuerfachangestellte/-r	4.071	3,0	60,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	4.023	3,0	17,6
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.609	2,7	55,5
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	3.207	2,4	18,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	2.904	2,2	14,0

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

BIBB-Datenreport 2024

an allen Neuabschlüssen überdurchschnittlich hoch. Der Fokus auf wenige Berufe ist bei den Auszubildenden dieser Schulabschlusskategorie besonders eng. Insgesamt verteilten sich hier deutlich mehr als die Hälfte (54,3 %) aller Auszubildenden auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Auszubildende mit vorherigem erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium

Angesichts des bundesweit im Langzeitvergleich bestehenden Trends zur Höherqualifizierung und einer seit Jahrzehnten deutlich gestiegenen Studierneigung (vgl. Statistisches Bundesamt 2021d) 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 erfolgreich abgeschlossen oder ein Studium 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 ist der Anteil derjenigen, die einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und zuvor ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich beendet haben, im Berichtsjahr 2022 mit 1,7 % (7.770 Neuabschlüsse) weiterhin relativ gering. Allerdings ist sowohl die absolute Zahl der Ausbildungsverträge (+24,7 %) als auch der Anteil (+0,4 Prozentpunkte) derjenigen mit vorherigem Studium im Vergleich zum Vorjahr angestiegen (2021 absolut: 6.231; Anteil: 1,3 %). Ob sich diese Entwicklung fortsetzt, werden die kommenden Jahre zeigen. Dabei entfielen 2022 auf diejenigen Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossenem Studium 0,4 % (1.683 Neuabschlüsse) und auf diejenigen, die ihr Studium zuvor abgebrochen haben, 1,3 % (6.096 Neuabschlüsse). Das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium lag erwartungsgemäß mit 29,1 Jahren deutlich über dem Durchschnitt und auch bei den nicht Erfolgreichen lag der Altersdurchschnitt immer noch bei 23,3 Jahren. Mit 38,2 % lag der Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden mit zuvor erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium leicht über dem Frauenanteil bei den Neuabschlüssen im dualen System der Berufsausbildung insgesamt. Auffällig sind die Unterschiede zwischen den Gruppen. Bei den Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium lag der Frauenanteil bei rd. 49 %, bei den nicht Erfolgreichen bei rd. 35 %.

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 2022**

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
	absolut	in %	in %
Hotelfachmann/Hotelfachfrau	1.257	10,8	17,7
Koch/Köchin	1.026	8,8	15,0
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	753	6,5	23,7
Fachkraft für Gastronomie	633	5,4	29,1
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	573	4,9	3,3
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	531	4,6	38,2
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	507	4,4	4,2
Fachinformatiker/-in	369	3,2	2,1
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	345	3,0	1,5
Verkäufer/-in	315	2,7	1,5

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

BIBB-Datenreport 2024

Bei der regionalen Differenzierung ergeben sich keine gravierenden Unterschiede. Lediglich in Berlin zeigte sich mit 4,9 % ein deutlich überdurchschnittlicher Anteil an Auszubildenden mit vorherigem Studium. Ansonsten bewegten sich die Anteilswerte zwischen 0,4 % in Hamburg und 2,7 % in Nordrhein-Westfalen.

Am häufigsten wurden 2022 von den Auszubildenden mit vorherigem erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium neue Ausbildungsverträge in den Bereichen Industrie und Handel (rd. 59 %) bzw. Handwerk (rd. 28 %) abgeschlossen. Es ergeben 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 2022 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. 12 % noch erwähnenswert. Auffällig ist, dass knapp jeder zehnte (9,1 %) neue Ausbildungsvertrag in dieser Gruppe im Beruf Tischler/-in abgeschlossen wurde, gefolgt von den Berufen Fachinformatiker/-in (5,5 %), Elektroniker/-in (4,1 %) und Steuerfachangestellte/-r (4,1 %).

In der Gruppe der Auszubildenden mit zuvor nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium gestaltete sich die Situation anders. Hier wurden 2022 rd. 66 % der neuen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel abgeschlossen. Das Handwerk spielte hier mit rd. 23 % eine deutlich geringere Rolle, hatte allerdings im Vergleich zum Vorjahr an Bedeutung gewonnen (2021: 18 %). Anteilig wurden die meisten neuen Ausbildungsverträge in dieser Gruppe in den Berufen Fachinformatiker/-in (10,9 %), Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (7,2 %) und Industriekaufmann/-kauffrau (5,6 %) abgeschlossen. Mit etwas Abstand folgten die Berufe Tischler/-in (3,7 %), Verwaltungsfachangestellte/-r (3,1 %) und Elektroniker/-in (3,1 %).[117]

(Stephan Kroll)

117 Siehe hierzu auch die Zusatztabelle „Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von Auszubildenden mit vorherigem Studium (Top 25 Rangplätze), Deutschland 2022" unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vorheriges-studium_2022.xlsx**.

A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Wenn Jugendlichen die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung fehlen oder sie aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz finden, können sie im Rahmen von berufsvorbereitenden Maßnahmen ihre individuellen Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung verbessern. Allerdings führen diese Bildungsgänge nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.[118]

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 Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. Handwerksordnung (HwO) eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht.[119] 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 (BQM): Einstiegsqualifizierung (EQ), Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ), Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktika,
- Berufsvorbereitungsmaßnahme (BVM): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit nach SGB III und weitere regionale Maßnahmen,
- Schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ): damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form (Teilzeit) gemeint,
- Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss (BFS) (soweit sie nicht unter BGJ oder BVJ zu fassen sind; nur für Brandenburg: einschl. kooperatives Modell).

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.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Im Berichtsjahr 2022 wurden von den insgesamt 469.866 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 35.781 mit einer Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme 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 7,6 % leicht gesunken (2021: 8,0 %). Beim Langzeitvergleich ergibt sich ein recht deutlicher Rückgang in den letzten Jahren (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 ging der Anteil der Personen, die vor der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung (nach BBiG/HwO) mindestens eine der beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, von 4,3 % (2021) auf 3,9 % im Jahr 2022 zurück. Damit lag der Anteilswert hier weiterhin deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 7,6 %. Im Handwerk ist der entsprechende Wert zwar im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken (2021: 16,2 % vs. 2022: 15,9 %), lag damit aber immer noch doppelt so hoch wie der Anteilswert insgesamt. Auf noch etwas höherem Niveau befand sich mit 16,9 % der Wert im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft und dieser ist im

118 Die Entwicklung des Übergangsbereichs im Zeitverlauf wird im Rahmen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) in Sektor II „Integration in Berufsausbildung" erfasst (**vgl. Kapitel A4**).

119 Diese Definition wurde bis zum Berichtsjahr 2007 verwendet und wird ab dem Berichtsjahr 2021 wieder eingeführt (die zwischenzeitlich leicht abweichende Definition wurde wieder aufgegeben), siehe hierzu die Zusatztabelle „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik" unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx**.

Vergleich zum Vorjahr auch recht deutlich angestiegen (2021: 15,0 %). In den Freien Berufen haben die Auszubildenden deutlich seltener vor Aufnahme der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen (2022: 4,2 %). Am häufigsten hatten Auszubildende im Bereich der Hauswirtschaft vor der Aufnahme einer dualen Ausbildung eine berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung absolviert. Mehr als jeder zweite Ausbildungsvertrag wurde hier 2022 mit einer vorherigen berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet (51,2 %) → **Tabelle A5.5.2-1**. Dieser hohe Anteilswert ist maßgeblich dadurch begründet, dass sehr viele Auszubildende in diesem Bereich höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen (**vgl. Kapitel A5.5.1**) und diese Schulabschlussgruppe überproportional häufig berufsvorbereitende Maßnahmen absolviert. Wie bereits in den letzten Jahren wurde im Öffentlichen Dienst mit 1,6 % der geringste Anteil für eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung gemeldet.

Regionale Unterschiede

Deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung zeigen sich auch bei der regionalen Differenzierung nach Bundesländern → **Tabelle A5.5.2-2**. So ergaben sich auf der einen Seite für Hamburg (4,7 %), Hessen (4,7 %), Nordrhein-Westfalen (5,2 %), Thüringen (5,4 %) und das Saarland (5,9 %) Werte zwischen 4 % und 6 %, auf der anderen Seite hingegen für Niedersachsen (11,9 %), Schleswig-Holstein (11,6 %) und Baden-Württemberg (10,7 %) Werte, die teilweise mehr als doppelt so hoch lagen.

Der zuvor beschriebene Rückgang bei den berufsvorbereitenden Maßnahmen insgesamt zeigt sich sowohl in Westdeutschland (2021: 8,0 % vs. 2022: 7,7 %) als auch in Ostdeutschland (2021: 8,2 % vs. 2022: 7,1 %) → **Tabelle A5.5.2-3**. Betrachtet man die Langzeitreihe, wird allerdings deutlich, dass insgesamt der Rückgang in Ostdeutschland (2010 vs. 2022: -6,0 Prozentpunkte) deutlich stärker war als in Westdeutschland (-2,9 Prozentpunkte). Die höheren Anteilswerte vor einigen Jahren

Tabelle A5.5.2-1: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2022**

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	269.934	10.593	3,9	1.473	0,5	3.963	1,5	1.923	0,7	717	0,3	3.021	1,1
Handwerk	127.359	20.196	15,9	3.129	2,5	3.696	2,9	3.462	2,7	3.966	3,1	7.203	5,7
Öffentlicher Dienst	13.746	225	1,6	21	0,2	42	0,3	21	0,2	15	0,1	138	1,0
Landwirtschaft	13.050	2.199	16,9	153	1,2	501	3,8	279	2,1	1.101	8,4	189	1,4
Freie Berufe	44.445	1.884	4,2	405	0,9	438	1,0	429	1,0	129	0,3	663	1,5
Hauswirtschaft	1.335	684	51,2	15	1,1	459	34,4	147	11,0	27	2,0	57	4,3
Insgesamt	**469.866**	**35.781**	**7,6**	**5.193**	**1,1**	**9.099**	**1,9**	**6.261**	**1,3**	**5.952**	**1,3**	**11.271**	**2,4**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A5.5.2-2: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2022**

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	66.075	7.059	10,7	1.062	1,6	1.026	1,6	774	1,2	846	1,3	4.188	6,3
Bayern	82.923	5.883	7,1	507	0,6	1.011	1,2	1.071	1,3	2.820	3,4	585	0,7
Berlin	14.256	951	6,7	174	1,2	435	3,1	177	1,2	33	0,2	156	1,1
Brandenburg	10.155	708	7,0	132	1,3	393	3,9	81	0,8	21	0,2	87	0,9
Bremen	5.007	420	8,4	78	1,6	168	3,4	81	1,6	21	0,4	93	1,9
Hamburg	10.908	516	4,7	75	0,7	165	1,5	174	1,6	18	0,2	93	0,9
Hessen	32.577	1.524	4,7	264	0,8	549	1,7	249	0,8	81	0,2	429	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	7.971	567	7,1	120	1,5	291	3,7	81	1,0	15	0,2	78	1,0
Niedersachsen	49.107	5.850	11,9	420	0,9	897	1,8	1.062	2,2	1.089	2,2	2.649	5,4
Nordrhein-Westfalen	105.870	5.493	5,2	1.263	1,2	1.824	1,7	771	0,7	273	0,3	1.626	1,5
Rheinland-Pfalz	22.899	1.620	7,1	300	1,3	345	1,5	324	1,4	198	0,9	501	2,2
Saarland	5.715	336	5,9	69	1,2	93	1,6	48	0,8	69	1,2	69	1,2
Sachsen	19.284	1.605	8,3	213	1,1	612	3,2	558	2,9	213	1,1	102	0,5
Sachsen-Anhalt	10.089	738	7,3	117	1,2	318	3,2	258	2,6	27	0,3	126	1,2
Schleswig-Holstein	17.001	1.974	11,6	342	2,0	726	4,3	426	2,5	210	1,2	372	2,2
Thüringen	10.029	537	5,4	54	0,5	243	2,4	123	1,2	15	0,1	120	1,2
Westdeutschland	**398.082**	**30.675**	**7,7**	**4.380**	**1,1**	**6.804**	**1,7**	**4.983**	**1,3**	**5.625**	**1,4**	**10.602**	**2,7**
Ostdeutschland	**71.784**	**5.106**	**7,1**	**813**	**1,1**	**2.295**	**3,2**	**1.278**	**1,8**	**327**	**0,5**	**669**	**0,9**
Bundesgebiet	**469.866**	**35.781**	**7,6**	**5.193**	**1,1**	**9.099**	**1,9**	**6.261**	**1,3**	**5.952**	**1,3**	**11.271**	**2,4**

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

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A5.5.2-3: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2022**

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
	2022	**398.082**	**30.675**	**7,7**	**12.303**	**3,1**
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
	2022	**71.784**	**5.106**	**7,1**	**4.206**	**5,9**
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
	2022	**469.866**	**35.781**	**7,6**	**16.509**	**3,5**

[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**.

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 2022 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A5.5.2-4: **Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2022**

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	12.684	2.502	19,7	339	2,7	1.350	10,6	648	5,1	87	0,7	228	1,8
Hauptschulabschluss	111.585	15.165	13,6	2.184	2,0	4.515	4,0	3.714	3,3	2.271	2,0	3.369	3,0
Realschulabschluss	200.229	13.812	6,9	1.755	0,9	2.490	1,2	1.575	0,8	2.901	1,4	5.802	2,9
Studienberechtigung	133.740	3.696	2,8	699	0,5	570	0,4	240	0,2	642	0,5	1.746	1,3
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann[3]	11.628	606	5,2	216	1,9	174	1,5	81	0,7	51	0,4	129	1,1
Insgesamt	**469.866**	**35.781**	**7,6**	**5.193**	**1,1**	**9.099**	**1,9**	**6.261**	**1,3**	**5.952**	**1,3**	**11.271**	**2,4**

[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] 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). 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 2024

in Ostdeutschland standen auch 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.[120] 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 2022 entsprechend der Anteil öffentlich finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten auf 5,9 % und im Westen auf 3,1 %.

120 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 Abs. 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 A5.5.2-5: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2022**

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	298.614	26.445	8,9	3.786	1,3	6.165	2,1	4.584	1,5	4.812	1,6	8.553	2,9
Frauen	171.252	9.336	5,5	1.407	0,8	2.934	1,7	1.677	1,0	1.140	0,7	2.718	1,6
Deutsche	415.041	30.765	7,4	3.906	0,9	7.818	1,9	5.175	1,2	5.577	1,3	9.939	2,4
Ausländer/-innen	54.825	5.016	9,1	1.287	2,3	1.281	2,3	1.086	2,0	375	0,7	1.332	2,4
Insgesamt	**469.866**	**35.781**	**7,6**	**5.193**	**1,1**	**9.099**	**1,9**	**6.261**	**1,3**	**5.952**	**1,3**	**11.271**	**2,4**

[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] 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). 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 2024

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Wenn es auch keine formellen Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung nach BBiG/HwO gibt, 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) als anderen Schulabschlussgruppen. Daher befasst sich der folgende Abschnitt mit der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, differenziert nach den höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüssen.

Wie zu erwarten, zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Anteilswerten zwischen den unterschiedlichen allgemeinbildenden Schulabschlüssen → **Tabelle A5.5.2-4**. Je höher die allgemeinschulische Vorbildung, desto niedriger liegen die Anteilswerte für eine vorherige berufsvorbereitende Maßnahme. Von den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss hatte rd. ein Fünftel (19,7 %) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2022 zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss waren es noch 13,6 % und mit Realschulabschluss 6,9 %. Am niedrigsten lag der Anteil mit 2,8 % bei den Studienberechtigten. Bei den Jugendlichen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden konnte, lag der Anteil der vorherigen Teilnahmen an einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder beruflichen Grundbildung 2022 bei 5,2 %.

Schaut man sich die einzelnen Arten von Maßnahmen an, so zeigt sich, dass Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (10,6 %) besucht haben. Und auch bei den Hauptschulabsolventen/-absolventinnen sind dies mit 4,0 % die am häufigsten gemeldeten Maßnahmen. Jugendliche mit Realschulabschluss haben anteilig am häufigsten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss (2,9 %) besucht, dies gilt auch für die studienberechtigten Auszubildenden (1,3 %). Auszubildende mit einem im Ausland erworbenen Abschluss nahmen am häufigsten an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen teil (1,9 %).

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Auch bei der Differenzierung nach dem Geschlecht der Auszubildenden ergeben sich recht deutliche Unterschiede bei den Anteilen für eine vorherige berufsvorbereitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung → **Tabelle A5.5.2-5**. Wie bereits in den Vorjahren nahmen auch im Jahr 2022 Männer häufiger (8,9 %) vor Aufnahme einer dualen Berufsausbildung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teil als Frauen (5,5 %). Dies gilt für alle Arten von im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Maßnahmen.

Der Anteil für die vorherige Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Qualifizierung bzw. beruflichen Grundbildung lag 2022 bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen mit ausländischen Auszubildenden[121] mit 9,1 % etwas über dem der deutschen Auszubildenden (7,4 %) → **Tabelle A5.5.2-5**.

(Stephan Kroll)

A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung wird bereits seit dem starken Anstieg der Lösungsquoten im Verlauf der 1980er-Jahre diskutiert. Die Reduktion der Anzahl von Vertragslösungen bzw. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung erhalten insbesondere auch vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels große Aufmerksamkeit und stehen weiterhin auf der bildungspolitischen Agenda. In diesem Kontext wurden lange vor allem Ziele zur Förderung der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit schwierigen Startchancen sowie zur Sicherung der Qualität der Berufsausbildung formuliert (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021; verlängert bis 31. Dezember 2022 und mit neuen inhaltlichen Schwerpunkten von 2023 bis 2026 weitergeführt). Die Qualität und Attraktivität der dualen Berufsausbildung soll weiterhin gesichert und gesteigert werden, u. a. auch, um bestehende Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und vorzeitige Vertragslösungen zu vermeiden. Neue Schwerpunkte der Allianz für Ausbildung widmen sich jedoch stärker der Phase vor Antritt der Berufsausbildung (Berufsorientierung, Gewinnung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, Optimierung der Übergangsphase von allgemeinbildender Schule in den Beruf). Diese sollen helfen, den Fachkräfte- und Bewerbermangel zu entschärfen. Zur aktuellen Ausbildungsmarktbilanz 2023 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 der dualen Berufsausbildung ohne Erwerb eines Berufsabschlusses, 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.

Zu den Begriffen „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“

Vorzeitige Vertragslösungen E in der dualen Berufsausbildung erfolgen in der Regel 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**).

121 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.

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 (§ 21 (2) BBiG).

Eine Form der vorzeitigen Lösung eines Berufsausbildungsverhältnisses stellt die **Kündigung von Ausbildungsverträgen** dar. Sie wird in § 22 Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelt; demnach kann ein Ausbildungsverhältnis während der Probezeit (maximal vier Monate) von beiden Seiten jederzeit und ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Nach der Probezeit ist eine ordentliche Kündigung mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen nur noch seitens der Auszubildenden möglich, und zwar aus den beiden Gründen „Ausbildung in einer anderen Berufstätigkeit" oder „Aufgabe der Berufsausbildung". Will der Ausbildungsbetrieb den Vertrag nach der Probezeit kündigen, muss dieser – in Anbetracht der besonderen Bedeutung des Ausbildungsverhältnisses für die berufliche Entwicklung – einen „wichtigen Grund" angeben.

Weitere Fälle vorzeitiger Vertragslösung sind: der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen; das Schließen eines gerichtlichen Vergleichs, der eine Aufhebung zum Gegenstand hat; die Anfechtung des Ausbildungsvertrags, z. B. wegen Irrtums oder wegen Täuschung nach §§ 119ff. BGB; der Tod des/der Auszubildenden (nicht der Tod des/der Ausbildenden, da dann in der Regel dessen Rechtsnachfolger/-in Ausbilder/-in wird); die tatsächliche Beendigung wegen Fernbleibens von der Ausbildung oder wegen unterlassener Ausbildung.

Da die Berufsbildungsstatistik nur Daten zu Verträgen bzw. Ausbildungsverhältnissen erhebt, die tatsächlich angetreten wurden, werden **Vertragslösungen, die vor Antritt der Ausbildung erfolgen, nicht erfasst**.

Der **Verbleib nach der Vertragslösung wird nicht erhoben**: Monatsgenaue (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 und 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[122] aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015; 2013).[123] 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. Patzina/Wydra-Somaggio 2021[124], S. 1; Lettau 2017[125]; Stalder/Schmid 2016).

122 Dieser Anteil schwankt je nach Spezifika der Studien (Region, Zuständigkeitsbereich, Länge des Zeitraums nach der Vertragslösung, der betrachtet wird) 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 nach Auskunft der Autorinnen bei diesen Daten auch 50 %. Zu verschiedenen Studien und den jeweiligen Anteilen derjenigen mit Wiedereintritt siehe auch BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, Fußnoten 113f.

123 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.

124 Die Studie kommt – auf Basis des Ausbildungspanels Saarland – 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).

125 Grundsätzlich kann man zur Analyse von Ausbildungsverläufen im dualen System auch den Längsschnittdatensatz des National Education Panel Survey (NEPS) verwenden, siehe z. B. Siembab/Beckmann/Wicht (2023) und BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3. Aufgrund der Fallzahlen können allerdings keine weitergehenden beruflichen und regionalen Differenzierungen vorgenommen werden.

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen[1] und Zeitpunkt der Vertragslösung[2] (absolut und in % aller Vertragslösungen[3]), Bundesgebiet 2022**

Zuständigkeitsbereich	Vorzeitige Vertragslösungen insgesamt		Davon gelöst									
			innerhalb der Probezeit (maximal 4 Monate)[2]		nach der Probezeit, innerhalb der ersten 12 Monate		nach 13 bis 24 Monaten		nach 25 bis 36 Monaten		nach mehr als 36 Monaten	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	77.736	100,0	28.053	36,1	26.121	33,6	16.845	21,7	5.493	7,1	1.224	1,6
Handwerk	54.129	100,0	16.581	30,6	17.109	31,6	13.500	24,9	5.535	10,2	1.401	2,6
Öffentlicher Dienst	1.287	100,0	393	30,5	429	33,3	306	23,8	126	9,8	33	2,6
Landwirtschaft	3.849	100,0	981	25,5	1.464	38,1	966	25,1	372	9,7	63	1,6
Freie Berufe	17.754	100,0	7.092	39,9	5.331	30,0	3.537	19,9	1.485	8,4	309	1,7
Hauswirtschaft	570	100,0	111	19,4	198	34,6	162	28,3	87	15,2	15	2,6
Insgesamt	**155.325**	**100,0**	**53.217**	**34,3**	**50.655**	**32,6**	**35.316**	**22,7**	**13.098**	**8,4**	**3.042**	**2,0**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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 ist eine 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). 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 2024

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

Vorzeitige Vertragslösungen 2022 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2022 wurden bundesweit 155.325 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. 34,3 % aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit[126] und 32,6 % nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 22,7 % noch ein großer Anteil der Lösungen; bei gut 10 % der Lösungen lag der Vertragsbeginn länger als 24 Monate zurück. Seit dem Berichtsjahr 2021 wurde (für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse) 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 (siehe auch BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, S. 141) stieg der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit erfolgten, zunächst etwas an; seit 2013 schwankte er geringfügig und lag meist zwischen 33 % und 34 % (lediglich in den Jahren 2015 und 2021 lag er bei ca. 35 %).

In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Freien Berufe fanden vorzeitige Vertragslösungen mit 39,9 % aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft traten nur 19,4 % aller Vertragslösungen in der Probezeit auf; 17,8 % der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des

126 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.

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?

Bei der Berechnung werden die im Berichtsjahr gelösten Verträge auf die jeweilige Anzahl an begonnenen Verträgen bezogen, weil die Zahl der begonnenen Verträge von Jahr zu Jahr variiert. Die Lösungsquote kann aber auch 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 2022 nur einen Teil der Verträge, die 2022 gelöst wurden, nämlich die, die auch in 2022 begonnen hatten. Der Anteil der in 2022 begonnenen Verträge, die vorzeitig gelöst werden, wird sich noch erhöhen. Denn einige dieser Verträge werden erst 2023 oder später gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2022 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, kann man stellvertretend Vergangenheitswerte heranziehen. Die Anteile der 2021 oder früher begonnenen Verträge, die im Jahr 2022 gelöst wurden, können als stellvertretende Größen für den Anteil der 2022 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 (Uhly 2023a) unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf** und die beiden BIBB-Indikatorenseiten LQ_{neu} unter **https://www.bibb.de/de/4705.php** und LQ_{alt} unter **https://www.bibb.de/de/4709.php**.

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.

Ausbildungsvertrages. Auch im Handwerk fanden 2022 vergleichsweise viele Vertragslösungen erst spät im Verlauf der Berufsausbildung statt; 12,8 % 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. Im Jahr 2022 wurden 29,5 % aller begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Während der Probezeit betrug die Lösungsquote 10,1 %, nach der Probezeit 19,4 % → **Tabelle A5.6-2**.

Die Lösungsquote 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. **E**

Da ein Großteil der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung keine gänzlichen Austritte aus der dualen Berufsausbildung sind, ist die Vertragslösungsquote keine Abbruchquote. Deshalb kann sie auch nicht uneingeschränkt mit der Studienabbruchquote des Hochschulbereichs verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium in Deutschland erfasst und Hochschul- und Studienfachwechsel sowie erfolglose Zweitstudiengänge nicht mit einbezieht. Zum Vergleich der Quoten von Studienabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen siehe Datenreport 2023, Kapitel A5.6. Zur Einordnung der Größenordnung der Lösungsquote

Tabelle A5.6-2: **Vertragslösungsquote[1] in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2022**

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
2022	29,5	29,1	31,7	10,1	19,4

[1] Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) sowie die Differenzierung der Lösungsquote (LQ) 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 2022.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

in der dualen Berufsausbildung wäre auch ein Vergleich mit entsprechenden Indikatoren anderer Berufsbildungsbereiche sinnvoll. Für die sogenannte schulische Berufsausbildung[127] oder die Beamtenausbildung liegen jedoch derzeit keine entsprechenden Quoten vor.

Bei der Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung handelt es sich nicht um eine personenbezogene Quote (sie gibt nicht den Anteil der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung wieder). Der Anteil der Auszubildenden, die mindestens eine Vertragslösung aufweisen, wird unterhalb der Lösungsquote liegen (da manche Personen mehr als eine Vertragslösung aufweisen) und kann für Deutschland auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden. In der Schweiz fällt in der dualen Berufsausbildung die personenbezogene Quote ca. 5 Prozentpunkte niedriger aus als die vertragsbezogene Quote.[128]

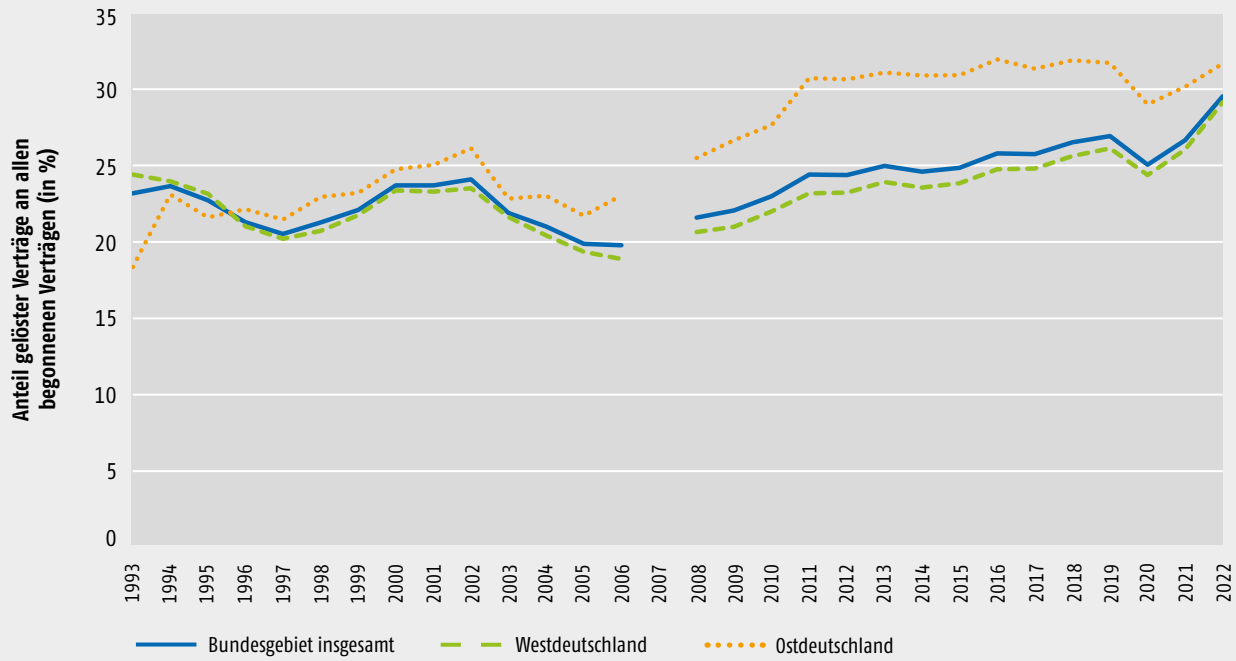
Entwicklung der Lösungsquote im Zeitverlauf

Im Jahr 2022 ist die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt auf einen neuen Höchststand gestiegen (siehe auch Uhly/Neises 2023). Ein starker Anstieg im Vorjahresvergleich zeigte sich hierbei bei allen Personengruppen (Männer, Frauen, Deutsche, Ausländer/-innen, alle Schulabschlüsse der Auszubildenden) und in allen Zuständigkeitsbereichen. Auch in fast allen Bundesländern stieg die Lösungsquote im Vergleich zum Vorjahr deutlich an; Ausnahmen waren Brandenburg, Berlin und Mecklenburg-Vorpommern (in diesen Ländern war die Lösungsquote allerdings zuvor auch schon relativ hoch).

127 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 Berichtsjahr 2020) oder maximal im zweiten Jahr (Stand Berichtsjahr 2021) nach Beginn der Ausbildung erfolgten, erfasst werden. Das vollständige Lösungsgeschehen kann frühestens nach Abschluss des ersten kompletten Ausbildungsdurchgangs (nach drei Jahren, nicht vor Berichtsjahr 2023) abgebildet werden. Deshalb liegen aus dieser Statistik noch keine vergleichbaren Lösungsquoten vor; **vgl. Kapitel A6.1**.

128 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 – betrug für die Eintrittskohorte 2018 bis 31.12.2022 für die duale Berufsausbildung in der Schweiz 30,5 % (vgl. Bundesamt für Statistik 2023). Die personenbezogene LVA-Quote betrug in diesem Zeitraum in der Schweiz nur 24,4 %; der Unterschied zur vertragsbezogenen Quote ergibt sich daraus, dass manche Auszubildende mehrfach Vertragslösungen erfahren, bei der personenbezogenen Quote werden sie nur einmal gezählt, bei der vertragsbezogenen Quote mit jeder Vertragslösung.

Schaubild A5.6-1: **Lösungsquote 1993 bis 2022[1], Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (in %)**



[1] 1993: Einfache Lösungsquote, ab 1994 berechnet nach dem sogenannten Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung. Vor 2003 wurde nicht für alle Verträge die Lösungen in der Probezeit gesondert erfasst. Deshalb wird die Lösungsquote bis 2006 geringfügig überschätzt. Im Zuge der Revision der Berufsbildungsstatistik konnte die Berechnungsweise der Lösungsquote verbessert werden. Bis einschließlich 2008 ist LQ_{alt}, ab 2009 LQ_{neu} dargestellt. Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) ist erst ab 2009 (mit drei Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit vier Teilquoten) möglich. In den Jahren 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit vier Monaten kalkuliert. Erst seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Diese Änderung der Erhebung führt zu einem leichten Rückgang der LQ während der Probezeit und einem leichten Anstieg der Quote nach der Probezeit. Für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme keine Lösungsdaten veröffentlicht. Werte vor und nach 2007 können aufgrund weitreichender Umstellungen in der Berufsbildungsstatistik nicht unmittelbar miteinander verglichen werden.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1991 bis 2022
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Im längerfristigen Zeitvergleich schwankte die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt viele Jahre zwischen 20 % und 25 % → **Schaubild A5.6-1**. Seit 2016 zeigte sich mit 25,8 % erstmals ein Wert leicht oberhalb dieses Schwankungsbereichs → **Tabelle A5.6-2**. Seit 2008 stieg die Lösungsquote in den meisten Jahren an. Ausnahme waren die Jahre 2012 (+/- 0 Prozentpunkte (PP)) sowie 2014 (-0,4 PP) und 2017 (-0,1 PP) mit leichtem und 2020 (-1,8 PP) mit einem deutlichen Rückgang der Lösungsquote. Zur Analyse des Vertragslösungsgeschehens unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe ausführlich Uhly 2021. Seit 2021 stieg die Quote wieder, 2021 im Vorjahresvergleich um 1,6 Prozentpunkte und 2022 um 2,8 Prozentpunkte.

Für Ostdeutschland lag die Lösungsquote mit 31,7 % im Jahr 2022 wieder auf dem Wert von 2019 (vor dem Rückgang im Coronajahr 2020), aber im Jahr 2022 immer noch unterhalb des Höchstwertes von 2016 und 2018 (beide Jahre 31,9 %). Die Lösungsquote Westdeutschlands betrug mit 29,1 % einen neuen Höchstwert. Betrachtet man die längerfristige Entwicklung getrennt für Ost- und Westdeutschland, zeigt sich, dass die durchschnittliche Lösungsquote in Ostdeutschland nach 1995 zunächst leicht und ab dem Berichtsjahr 2006 deutlich über der durchschnittlichen Quote Westdeutschlands lag. Seit dem Berichtsjahr 2012 entfernte sie sich nicht mehr weiter von der westdeutschen Lösungsquote und nähert sich sogar im weiteren Verlauf an. Im Jahr 2022 liegt die durchschnittliche Lösungsquote Ostdeutschlands nur noch 2,6 Prozentpunkte über der Quote Westdeutschlands → **Schaubild A5.6-1**.

Lösungsquoten 2022 nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2022 eine etwas höhere Lösungsquo-

Tabelle A5.6-3: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen[2], Bundesgebiet 2022**

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	29,2	9,4	19,8	25,5	36,0	10,8	25,3	36,2	32,5
weiblich	30,1	11,2	18,9	27,4	39,8	7,9	29,3	34,6	32,6
Staatsangehörigkeit									
deutsche Staatsangehörigkeit	28,2	9,6	18,5	24,9	35,5	8,8	25,6	34,1	31,9
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	39,7	13,4	26,4	37,5	44,2	13,9	52,0	37,4	43,5
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
ohne Hauptschulabschluss	42,3	13,5	28,7	37,0	50,6	32,8	40,4	38,5	38,0
mit Hauptschulabschluss	42,5	14,7	27,9	39,7	45,8	17,5	34,9	46,3	32,8
mit Realschulabschluss	27,9	9,4	18,5	25,7	32,0	10,7	22,6	34,6	21,3
mit Studienberechtigung	18,0	6,3	11,7	16,5	23,9	6,9	19,0	25,5	21,1
Insgesamt	**29,5**	**10,1**	**19,4**	**26,2**	**36,7**	**9,0**	**26,4**	**34,7**	**32,6**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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 2019 bis 2022. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

te für Frauen (30,1 %) als für Männer (29,2 %) → **Tabelle A5.6-3.** Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 11,2 % und damit 1,8 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 18,9 % um 0,9 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

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 etwas höher als die der Frauen, in denen der Männeranteil an den Auszubildenden geringer war (Öffentlicher Dienst und Freie Berufe). Zum Frauenanteil in den Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

Deutliche Unterschiede in den Lösungsquoten zeigen sich bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit hatten in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → **Tabelle A5.6-3**. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt insgesamt 39,7 % vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass 28,2 %. Dieser Unterschied zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. Sehr hohe Lösungsquoten ausländischer Auszubildender ergaben sich mit über 44 % im Handwerk und in der Landwirtschaft. Für die Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes ergab sich im Berichtsjahr 2022 mit 13,9 % eine relativ geringe Lösungsquote ausländischer Auszubildender. In den Zuständigkeitsbereichen Freie Berufe und Öffentlicher Dienst fällt die Differenz der Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden mit 3,3 bzw. 5,1 Prozentpunkten am geringsten aus. In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Landwirtschaft fällt die Differenz der Lösungsquoten

ausländischer Auszubildender im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass mit 26,4 Prozentpunkten am höchsten aus. Teilweise sind die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen.

Lösungsquoten 2022 nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten nach dem zuvor erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war → **Tabelle A5.6-3**. So wiesen Auszubildende ohne und mit Hauptschulabschluss mit 42,3 bzw. 42,5 % eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (18,0 %). Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss wurden zu 27,9 % vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft (21,1 %) und der Freien Berufe (25,5 %) sowie im Handwerk (23,9 %) 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**.

Lösungsquoten 2022 nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den Ländern. Sie reichten von durchschnittlich unter 27 % in Baden-Württemberg und Bayern bis 34,8 % in Berlin → **Tabelle A5.6-4**. Insgesamt fiel die Lösungsquote in den ostdeutschen Bundesländern (31,7 %) im Durchschnitt nur noch 2,6 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (29,1 %). Allerdings lag sie auch in Hamburg und Schleswig-Holstein bei deutlich über 31 % und fiel in Sachsen (29,3 %) leicht unterdurchschnittlich aus.

Ebenso variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → **Tabelle A5.6-4**. In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 36,7 % im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, auch bei den Freien Berufen (34,7 %) zeigte sich eine vergleichsweise hohe Lösungsquote. Eine sehr niedrige durchschnittliche Lösungsquote von nur 9,0 % ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel sowie Landwirtschaft fiel sie mit ca. 26 % unterdurchschnittlich aus.

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → **Tabelle A5.6-5**. Betrachtet man die 20 Berufe[129] mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von knapp 7 % bis knapp 54 %. 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, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und Hotelfachmann/-fachfrau[130]) zu beobachten. Auch in anderen primären Dienstleistungsberufen, insbesondere aus den Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung[131] (z. B. Friseur/-in, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Kosmetiker/-in und Berufskraftfahrer/-in), fielen die Lösungsquoten erneut vergleichsweise hoch aus. Außerdem fielen einige Bauberufe (Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Gerüstbauer/-in und Dachdecker/-in) sowie Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Konditor/-in und Bäcker/-in) unter die 20 Berufe mit den höchsten Lösungsquoten 2022. Von den Landwirtschaftsberufen ist in dieser Liste der Beruf Pferdewirt/-in zu finden. Auch der Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau war erneut 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, zeigen sich sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten (siehe hierzu auch Uhly 2015 und BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.7). Niedrige Lösungsquoten von – zum Teil 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. Bankkaufmann/-kauffrau und Industriekaufmann/-kauffrau), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie auf (z. B. Chemielaborant/-in, Biologielaborant/-in,

129 Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2022.

130 Bei dem Beruf Fachkraft im Gastgewerbe fällt die Lösungsquote mit 36,7 % auch überdurchschnittlich aus (Rangplatz 29).

131 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 2022**

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Baden-Württemberg	26,5	22,6	30,8	6,4	22,9	43,7	28,2
Bayern	26,9	23,4	33,2	9,5	19,9	32,5	29,8
Berlin	34,8	29,6	45,0	13,9	30,6	46,0	19,5
Brandenburg	30,3	28,4	36,1	11,0	29,8	35,8	16,3
Bremen	31,1	29,0	41,2	10,8	18,3	30,3	33,0
Hamburg[3]	31,9	27,5	43,4	10,8	43,5	37,3	*
Hessen	28,7	25,5	36,5	9,5	30,7	32,0	-
Mecklenburg-Vorpommern	31,7	32,1	34,8	11,6	34,7	24,3	34,0
Niedersachsen	30,8	27,7	36,3	5,3	27,5	37,7	30,8
Nordrhein-Westfalen	30,3	26,3	40,3	9,0	25,3	32,2	34,8
Rheinland-Pfalz	31,4	27,1	41,2	13,0	23,6	30,3	42,5
Saarland	30,7	25,4	45,9	10,0	36,9	15,0	33,9
Sachsen	29,3	28,2	34,5	9,6	27,0	26,2	42,7
Sachsen-Anhalt	32,9	32,5	37,1	8,5	33,8	32,9	31,4
Schleswig-Holstein	32,9	31,4	38,2	8,2	28,6	31,3	-
Thüringen	31,5	30,6	36,3	8,7	32,3	29,7	37,9
Ostdeutschland	31,7	29,9	37,4	10,9	30,8	36,3	33,4
Westdeutschland	29,1	25,5	36,6	8,5	25,2	34,5	32,3
Bundesgebiet	**29,5**	**26,2**	**36,7**	**9,0**	**26,4**	**34,7**	**32,6**

[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. Bei Fallzahlen kleiner 20 begonnener Verträge wird keine Lösungsquote berechnet (*).

[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2019 bis 2022. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Chemikant/-in, Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik und Fertigungsmechaniker/-in). Auch für den Beruf Fachkraft Küche ergab sich im Jahr 2022 eine geringe Lösungsquote; hierbei ist jedoch zu beachten, dass es sich um einen im Jahr 2022 neu geschaffenen Ausbildungsberuf handelt. Im ersten Jahr fällt die Lösungsquote alleine deshalb schon niedriger aus, weil nur vergleichsweise frühe Vertragslösungen erfasst werden können.

Ursachen von Vertragslösungen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung

Die hier dargestellten deskriptiven Ergebnisse dürfen nicht kausal interpretiert werden. Wenn die Lösungsquoten beispielsweise bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss oder in Berufen des Handwerks im Durchschnitt sehr hoch ausfallen, dann bedeutet dies nicht, dass der Hauptschulabschluss oder das Handwerk an sich die Ursache für das höhere Lösungsrisiko sind. Die Ursachen für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex (vgl. Uhly 2015). Jugendliche mit Hauptschulabschluss finden sich beispielsweise eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren

Tabelle A5.6-5: **Ausbildungsberufe[1] mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %[2], Bundesgebiet 2022**

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	1.695	53,5	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD/HwEx	6.639	6,9
Koch/Köchin	IH/HwEx	8.382	51,4	Forstwirt/-in	Lw	783	8,7
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	IH/HwEx	4.512	51,3	Straßenwärter/-in	IH/ÖD	783	8,9
Friseur/-in	Hw	7.791	50,9	Notarfachangestellte/-r	FB	609	9,0
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.428	50,4	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	564	10,0
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	IH/HwEx	3.867	49,7	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	7.935	10,5
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IH/HwEx	543	49,3	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.289	10,6
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	IH	1.392	46,7	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.677	10,8
Gebäudereiniger/-in	Hw	765	46,0	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.388	10,9
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	8.301	45,6	Biologielaborant/-in	IH	492	10,9
Gerüstbauer/-in	IH/Hw	459	45,3	Justizfachangestellte/-r	ÖD	756	11,1
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	3.315	44,9	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	735	11,1
Konditor/-in	Hw	1.929	44,5	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.322	11,4
Dachdecker/-in	Hw	4.335	44,5	Fertigungsmechaniker/-in	IH/HwEx	690	11,4
Hotelfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	8.709	44,4	Vermessungstechniker/-in	IH/ÖD/HwEx	909	11,4
Kosmetiker/-in	IH/HwEx	351	44,3	Bankkaufmann/-kauffrau	IH	7.980	11,5
Fachkraft für Gastronomie	IH/HwEx	2.649	43,5	Fachkraft für Abwassertechnik	IH/ÖD/HwEx	393	11,8
Bäcker/-in	IH/Hw	2.040	43,2	Fachkraft Küche[4]	IH	447	11,9
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	FB	14.646	42,0	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	IH	309	11,9
Pferdewirt/-in	Lw	957	41,5	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	16.047	11,9

[1] Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im aktuellen Berichtsjahr begonnen hatten; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inkl. Vorgänger, Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche ggf. zusammengefasst. Die beiden Berufe Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport sowie Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung weisen als Einzelberufe ohne Vorgängerzusammenfassung auch vergleichsweise niedrige rechnerische Lösungsquoten aus. Hier ist auf der Einzelberufsebene keine Zusammenfassung von Vorgänger und Nachfolger möglich, da für den 2022 aufgehobenen Vorgängerberuf auch Meldungen ohne Fachrichtungsangabe vorlagen, die keinem der beiden Nachfolgerberufe zugeordnet werden können. Es liegen noch relativ viele Vertragslösungen für den Vorgängerberuf vor, begonnene Verträge erfolgen aber im Nachfolgerberuf. Dies führt zu einer Überschätzung der Lösungsquote im Vorgänger- und zu einer Unterschätzung der Lösungsquote im Nachfolgerberuf.

[2] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

[3] FB = Freie Berufe; IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

[4] Beim Ausbildungsberuf Fachkraft Küche handelt es sich um einen ab 2022 neu geschaffenen Ausbildungsberuf. Im ersten Jahr des Bestehens eines Berufs, fällt die Lösungsquote generell gering aus, da noch keine Lösungen zu einem späteren Zeitpunkt ab Bestehen des Vertrags erfolgt sein können. In den kommenden Jahren wird die Lösungsquote ansteigen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2019 bis 2022.
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

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). Zudem finden sich unter den Vertragslösungen unterschiedliche Phänomene im Rahmen der Bildungsbiografie (z. B. Wechsel innerhalb des dualen Systems, Wechsel hin zum Hochschulbereich, gänzliche Ausstiege aus dem Bildungsbereich). Bei diesen dürften jeweils ganz unterschiedliche Einflussfaktoren eine Rolle spielen (zu unterschiedlichen Einflussgrößen auf die Vertragslösungsneigung je nach Wechselrichtung siehe Krötz/Deutscher 2022).

Werden Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe direkt nach den Gründen für vorzeitige Vertragslösungen befragt,[132] 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 geringe 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 schlechte Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und rigide 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).[133] 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.[134] 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). Krötz und Deutscher (2022) zeigen einen deutlichen Effekt der Ausbildungsqualität (Einschätzung durch Industriekaufleute zu Beginn ihrer Erstausbildung und nach einem Jahr in der Ausbildung) auf die Vertragslösungsabsicht, insbesondere hinsichtlich gewünschter Ausbildungsbetriebs- und Berufswechsel. Neuere Studien zeigen, dass das Vertragslösungsrisiko umso höher ausfällt, je weniger der Ausbildungsberuf dem Wunschberuf entsprach und je größer Berufswahlkompromisse eingegangen wurden (vgl. Siembab/Beckmann/Wicht 2023; Holtmann/Solga 2022; Ahrens u. a. 2021, zu Letzteren siehe auch BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A5.6). Auch Rahmenbedingungen wie die Ausbildungsmarktlage können das Vertragslösungsrisiko beeinflussen. 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/Neises 2023 und Uhly 2015, S. 39 sowie BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.7). Dies kann insbesondere dadurch bedingt sein, dass bei einer aus Sicht der Auszubildenden günstigen Ausbildungsmarktlage bei

132 Für eine 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.

133 Seit den in 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).

134 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.

Unzufriedenheit mit einer angetretenen Ausbildungsstelle eher die Chance zu einem Wechsel in ein präferiertes Ausbildungsverhältnis besteht.

Warum stieg die Lösungsquote im Jahr 2022 besonders stark an? In den Jahren 2021 und 2022 stieg die ANR relativ deutlich, was möglicherweise zu einem stärkeren Effekt der Marktlage auf die Lösungsquote führte. Möglicherweise zeigen sich auch zeitverzögerte Effekte der Coronajahre. Es gibt allerdings keinen Hinweis darauf, dass unter den unsicheren Bedingungen der Pandemie sowie den erhöhten Bemühungen zum Erhalt der Ausbildungsplätze und der sinkenden Lösungsquote 2020 Ausbildungsverträge dann zeitverzögert doch noch gelöst wurden; denn der Anteil vergleichsweise spät im Ausbildungsverlauf gelöster Verträge nahm 2022 nicht zu → **Tabelle A5.6-1**. Möglicherweise zeigen sich aber doch auch nachteilige Effekte der unter Pandemiebedingungen entfallener Berufsorientierungsmaßnahmen (vgl. Lippegaus 2021).

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,[135] Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen[136] sowie ausbildungsbegleitende Hilfen sind ebenso 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, in der Fassung, 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. Zu einem Überblick über Präventionsmaßnahmen, Fördermöglichkeiten und guten Praxisbeispielen siehe Uhly/Neises 2023, S. 15ff.

(Alexandra Uhly)

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

136 Vgl. beispielsweise das Projekt Praelab unter **http://www.praelab-hdba.de/** oder das hessische Programm QuABB unter **https://www.quabb-hessen.de/index.html**. Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „gemeinsam zum Erfolg" (Laupper 2017).

A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg

In allen anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems (BBiG/HwO) finden am Ende der Ausbildungszeit Abschlussprüfungen statt (vgl. Hollmann/Lorig/Schürger 2023; Stöhr 2017). Neben der Abschlussprüfung nach einer dualen Berufsausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System bieten BBiG/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 (§ 43 (2) BBiG). Beide letztgenannten Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenzulassungen"[137] gefasst. In diesem Kapitel sind Umschulungsprüfungen nach BBiG/HwO, die auch in den dualen Ausbildungsberufen erfolgen können, nicht berücksichtigt; siehe hierzu **Kapitel B4.5**.

Die Abschlussprüfungen dienen dem Nachweis der erreichten beruflichen Handlungsfähigkeit, indem festgestellt wird, ob der bzw. die Prüfungsteilnehmende die für den Berufsabschluss und die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat (§ 38 BBiG/§ 32 HwO). Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden (§ 37 Abs. 1 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO). Die folgenden Ergebnisse zu den Abschlussprüfungen der Auszubildenden **E** und zu den sogenannten Externenzulassungen **E** basieren auf Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik).

Im Folgenden wird zunächst ein knapper Überblick über die Entwicklung der Absolventenzahl in der dualen Berufsausbildung im Zeitraum von 2010 bis 2022 gegeben. Anschließend erfolgt eine differenzierte Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen und des Prüfungserfolgs der Auszubildenden des dualen Systems (BBiG/HwO). Zuletzt werden die Prüfungsteilnahme und der Prüfungserfolg der sogenannten externen Zulassungen differenzierter betrachtet.

137 Früher wurde auch der Begriff „Externenprüfungen" verwendet.

E **Abschlussprüfungen der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)**

Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) erfasst mit dem Teildatensatz zu den Auszubildenden in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge Monat und Jahr (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 Zulassung** (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**.

Entwicklung der Anzahl der Absolventen und Absolventinnen 2008 bis 2022

Die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung ging seit 2010 stetig zurück. Im Jahr 2022 erwarben 377.088 Auszubildende des dualen Systems einen Berufsabschluss → **Tabelle A5.7-1**. Im Vergleich zum Jahr 2010 ist dies ein Rückgang der Absolventenzahl um gut 21 %. Die Anzahl der Absolventinnen ging deutlich stärker zurück (-31,9 %) als die der männlichen Absolventen (-13,3 %). Unter den Absolventen/Absolventinnen nahm die Anzahl der Auszubildenden ohne deutschen Pass deutlich zu (im Vergleich zu 2010 um +78,7 %), ohne die ausländischen Auszubildenden wäre der Rückgang der Absolventen und Absolventinnen noch etwas stärker ausgefallen (-25,8 %). Zur langfristigen Entwicklung der Abschlussprüfungen seit 1977 sowie einer ausführlichen Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden und den Indikatoren des Prüfungserfolges unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe Uhly 2021.

Zusätzlich zu den Auszubildenden kann man auch auf Basis sogenannter Externenzulassungen an den Abschlussprüfungen im dualen System teilnehmen. Im Jahr 2022 bestanden 17.790 Personen über eine Externenzulassung die Abschlussprüfung. Die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen unter den Externenzulassungen ging im Vergleich zum Jahr 2010 mit 37,9 % stark zurück, wobei dieser Rückgang fast ausschließlich durch den sehr starken Rückgang bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung[138] bedingt ist. Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen gingen in diesem Zeitraum lediglich um 1,3 % zurück.

Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Prüfungserfolg im Zeitvergleich

→ **Tabelle A5.7-2** zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen und der Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges **E** seit dem Jahr 2010. Zwischen den Jahren 2010 und 2019 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Seit 2020 sank die Anzahl der Prüfungsteilnahmen nicht mehr, die der Prüfungsteilnehmer/-innen sank seit 2021 nicht weiter, sie stieg sogar geringfügig an (im Vorjahresvergleich 2021: +0,4 %; 2022: +0,3 %). Die Zahl der Absolventen/Absolventinnen sank weiterhin, aber nur geringfügig (im Vorjahresvergleich 2021: -0,4 %; 2022: -0,4 %). Insgesamt erfolgten im Jahr 2022 427.671 Abschlussprüfungen von Auszubildenden des dualen Systems und es nahmen 414.753 Auszubildende an mindestens einer Abschlussprüfung teil.

Dass sich die Absolventenzahl bei den Auszubildenden des dualen Systems nicht mehr entsprechend der

138 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. 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. Da sich die Marktlage deutlich gewandelt hat, müssen Jugendliche, die einen dualen Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO erlernen möchten, nicht mehr in einem umfangreichen Maße auf schulische Berufsausbildungen ausweichen.

Tabelle A5.7-1: **Absolventen/Absolventinnen von Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2010 bis 2022, Deutschland**

Jahr	Absolventen/Absolventinnen (absolut)[1]		*Bestandene Abschlussprüfungen der Auszubildenden*				*Bestandene Abschlussprüfungen bei Externenzulassungen[2]*	
	bestandene Prüfungen der Auszubildenden	bestandene Prüfungen der Externen-zulassungen	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen[2]	Männer	Frauen
2010	479.031	28.668	273.915	205.116	458.475	20.556	15.900	12.771
2011	476.580	27.366	275.253	201.330	454.185	22.395	15.093	12.273
2012	445.443	26.322	258.630	186.813	423.693	21.750	14.886	11.436
2013	430.275	25.257	249.672	180.603	408.558	21.717	13.752	11.505
2014	424.029	23.766	248.112	175.917	401.922	22.104	13.158	10.608
2015	414.543	23.130	244.848	169.695	392.298	22.242	12.822	10.308
2016	399.798	21.984	237.033	162.765	377.553	22.245	12.261	9.723
2017	392.685	21.300	234.060	158.628	369.420	23.268	12.009	9.294
2018	387.408	20.976	231.543	155.865	362.397	25.011	11.919	9.057
2019	383.292	20.154	231.135	152.157	355.173	28.122	11.658	8.493
2020	380.184	19.965	233.808	146.376	347.133	33.051	11.898	8.067
2021	378.630	18.681	234.039	144.591	342.021	36.609	11.310	7.371
2022	377.088	17.790	237.423	139.665	340.353	36.735	11.001	6.789

[1] Absolventen/Absolventinnen sind Prüfungsteilnehmer/-innen mit bestandener Abschlussprüfung. Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins ist die Anzahl der Abschlussprüfungen sowie die der Absolventen/Absolventinnen für die Berichtsjahre 2020 und 2021 leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen); siehe hierzu https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf. Berufsabschlüsse in dualen Ausbildungsberufen (BBiG/HwO) können auch durch Umschulungsprüfungen im dualen System erworben werden (im Jahr 2022 waren dies 23.024 Absolventen und Absolventinnen), diese sind hier nicht enthalten.

[2] Ausländer/Ausländerinnen: Auszubildende ohne deutschen Pass. Für die Teilnehmer/-innen an Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen wird die Staatsangehörigkeit nicht erhoben. Die Anzahl ausländischer Auszubildender/Absolventen/Absolventinnen ist auch durch Einbürgerungen sowie das Staatsangehörigkeitsrecht beeinflusst; siehe z. B. https://www.auswaertiges-amt.de/de/staatsangehoerigkeitsrecht/2088844.

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 2022
(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 2024

Entwicklung der Anzahl der Prüfungsteilnahmen bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen entwickelt, liegt daran, dass seit 2020 die Erfolgsquoten leicht zurückgingen. Im Jahr 2022 waren aber immer noch 88,2 % aller Prüfungsteilnahmen von Auszubildenden erfolgreich (EQ I). Von allen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen bestanden im Jahr 2022 90,9 % die Abschlussprüfung (EQ II). Beide Erfolgsquoten sanken im Vergleich zum Vorjahr geringfügig (-0,4 bzw. -0,6 Prozentpunkte) und im Vergleich zum Jahr 2019 um 2,3 bzw. 1,9 Prozentpunkte. Möglicherweise ist dies auf negative Folgen der Ausbildung unter Pandemiebedingungen zurückzuführen, allerdings zeigen sich auf Basis der Indikatoren der Berufsbildungsstatistik keine starken negativen Effekte. Generell ist bei der Analyse des Prüfungserfolgs auf Basis der Berufsbildungsstatistik allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden bzw. daran teilnehmen.

37.665 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 beim zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit. Im Berichtsjahr 2022 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 2.574 bzw. 0,6 %. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen betrug 7,7 % und fiel somit nur geringfügig höher aus als in den letzten zehn Jahren (6 % bis 7 %).

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:

$$\text{EQ II} = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Prüfungen von Auszubildenden}}{\text{Anzahl aller prüfungsteilnehmenden Auszubildenden}} \cdot 100$$

„Wobei Prüfungen = Abschlussprüfungen (es werden keine Teil- bzw. Zwischenprüfungen erhoben) und Prüfungsteilnehmende = prüfungsteilnehmende Auszubildende des dualen Systems (BBiG/HwO)"

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.

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg der Auszubildenden 2022 – 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).

Von allen 394.704 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer ersten Abschlussprüfung von Auszubildenden im Berichtsjahr 2022 wurde für 90,8 % eine fristgemäße Prüfungsteilnahme gemeldet → **Tabelle A5.7-3**. Fristgemäß bezieht sich hierbei nicht auf die in der Ausbildungsordnung genannte Ausbildungsdauer, sondern auf die im Ausbildungsvertrag festgelegte Dauer. 9,2 % aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer vorzeitigen Prüfungszulassung gemäß § 45 (1) BBiG gemeldet; dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin: 18,6 %; Hessen: 13,9 %; Sachsen und Thüringen: ca. 4 %; Bayern und Sachsen-Anhalt: ca. 5 %) sowie nach Zuständigkeitsbereichen (von den Freien Berufe sowie Industrie und Handel mit ca. 12 % bis hin zu Landwirtschaft mit 1,9 % und Hauswirtschaft mit 1,1 %).

→ **Tabelle A5.7-4** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2022 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 2022 bei 90,3 %. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2022 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote nur noch 64,3 %. Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2022 bei nur noch 51,8 %.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 93,8 %; Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern unter 86 %) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (Hauswirtschaft, Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst zwischen 92 % und 94 %; Handwerk: 85,3 %).

Tabelle A5.7-2: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2022, Deutschland**

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut)[1]		*darunter* Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
	Prüfungs-teilnahmen	Prüfungsteil-nehmer/-innen	absolut	in % aller Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)
2010	535.791	523.461	32.850	6,1	479.031	89,4	91,5
2011	531.501	517.119	38.523	7,2	476.580	89,7	92,2
2012	495.213	482.064	34.731	7,0	445.443	89,9	92,4
2013	478.374	465.714	32.700	6,8	430.275	89,9	92,4
2014	470.868	458.778	32.769	7,0	424.029	90,1	92,4
2015	460.602	448.152	32.028	7,0	414.543	90,0	92,5
2016	444.207	431.667	31.008	7,0	399.798	90,0	92,6
2017	435.042	423.339	29.409	6,8	392.685	90,3	92,8
2018	429.039	418.119	27.198	6,3	387.408	90,3	92,7
2019	423.480	413.052	27.267	6,4	383.292	90,5	92,8
2020[2]	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
2022	427.671	414.753	32.967	7,7	377.088	88,2	90,9

[1] Die Zahl der Prüfungs*teilnahmen* (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) umfasst die Anzahl aller Abschlussprüfungen (manche Personen nehmen im Berichtsjahr im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses an mehr als einer Abschlussprüfung teil). Mit der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen ist die Anzahl der Ausbildungsverträge, die mit mindestens einer Abschlussprüfungsteilnahme im Berichtsjahr gemeldet wurde, gemeint.

[2] Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für das Berichtsjahr 2020 und 2021 leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen); siehe hierzu **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 2022
(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 2024

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?[139] → **Tabelle A5.7-5** zeigt, dass im Berichtsjahr 2022 für Männer (90,0 %) die Prüfungserfolgsquote (EQ II) etwas geringer ausfällt als bei Frauen (92,5 %). Die Männer erreichen diese auch erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 8,7 %; Frauen: 6,0 %).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit deutschem und ohne deutschen Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 92,4 % die Abschlussprüfung, von den Ausländern/Ausländerinnen waren es lediglich 79,4 %. 16,3 % 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.

139 Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-3: **Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen[1] der Auszubildenden des dualen Systems 2022 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen[2], Deutschland**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2022	*darunter nach Art der Zulassung:*			
		fristgemäß		vorzeitig	
	Teilnehmner/-innen	absolut	in % (aller Erstprüfungen)	absolut	in % (aller Erstprüfungen)
Baden-Württemberg	59.889	54.681	91,3	5.208	8,7
Bayern	72.033	68.073	94,5	3.960	5,5
Berlin	10.818	8.805	81,4	2.010	18,6
Brandenburg	7.443	6.984	93,8	459	6,2
Bremen	4.191	3.672	87,6	519	12,4
Hamburg	9.240	8.064	87,3	1.173	12,7
Hessen	28.080	24.168	86,1	3.909	13,9
Mecklenburg-Vorpommern	5.688	5.304	93,3	381	6,7
Niedersachsen	40.290	35.832	88,9	4.458	11,1
Nordrhein-Westfalen	88.302	79.026	89,5	9.276	10,5
Rheinland-Pfalz	19.080	17.784	93,2	1.296	6,8
Saarland	4.671	4.086	87,5	585	12,5
Sachsen	15.195	14.577	95,9	618	4,1
Sachsen-Anhalt	7.578	7.173	94,7	405	5,3
Schleswig-Holstein[3]	14.622	13.041	89,2	1.581	10,8
Thüringen	7.587	7.257	95,6	333	4,4
Industrie und Handel	242.766	214.245	88,3	28.521	11,7
Handwerk	93.069	90.564	97,3	2.505	2,7
Öffentlicher Dienst	13.461	12.663	94,1	798	5,9
Landwirtschaft	10.215	10.020	98,1	198	1,9
Freie Berufe	33.807	29.667	87,8	4.140	12,2
Hauswirtschaft	1.383	1.371	98,9	15	1,1
Deutschland/Bereiche insgesamt	**394.704**	**358.527**	**90,8**	**36.177**	**9,2**

[1] Erstprüfungen des Berichtsjahres 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 in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). 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 2024

Erfolgsquoten der Auszubildenden 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) 2022 bei 79,8 % bzw. 80,9 %. Von den Prüfungsteilnehmenden mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) bestanden 92,6 % und von den Studienberechtigten 97,3 % die Abschlussprüfung. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht.

Tabelle A5.7-4: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1] 2022**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Erstprüfungen 2022			Erste Wiederholungsprüfungen 2022			Zweite Wiederholungsprüfungen 2022		
	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	59.889	56.160	93,8	2.370	1.563	65,9	375	177	47,2
Bayern	72.033	64.968	90,2	4.716	2.913	61,8	1.056	507	48,0
Berlin	10.818	9.264	85,6	1.284	900	70,1	225	114	50,7
Brandenburg	7.443	6.384	85,8	771	474	61,5	159	84	52,8
Bremen	4.191	3.762	89,8	321	213	66,4	63	42	66,7
Hamburg	9.240	8.535	92,4	393	279	71,0	48	30	62,5
Hessen	28.080	25.125	89,5	1.869	1.146	61,3	384	225	58,6
Mecklenburg-Vorpommern	5.688	4.890	86,0	627	372	59,3	123	54	43,9
Niedersachsen	40.290	36.480	90,5	2.979	2.046	68,7	519	294	56,6
Nordrhein-Westfalen	88.302	80.058	90,7	6.519	4.110	63,0	1.326	714	53,8
Rheinland-Pfalz	19.080	17.145	89,9	1.443	882	61,1	279	132	47,3
Saarland	4.671	4.113	88,1	420	246	58,6	99	12	12,1
Sachsen	15.195	13.122	86,4	1.377	888	64,5	228	132	57,9
Sachsen-Anhalt	7.578	6.504	85,8	819	531	64,8	177	87	49,2
Schleswig-Holstein	14.622	13.293	90,9	1.068	789	73,9	165	99	60,0
Thüringen	7.587	6.768	89,2	657	408	62,1	105	54	51,4
Industrie und Handel	242.766	224.691	92,6	14.625	9.432	64,5	2.868	1.557	54,3
Handwerk	93.069	79.377	85,3	8.541	5.361	62,8	1.617	741	45,8
Öffentlicher Dienst	13.461	12.447	92,5	600	366	61,0	90	42	46,7
Landwirtschaft	10.215	8.850	86,6	1.101	774	70,3	159	114	71,7
Freie Berufe	33.807	29.910	88,5	2.688	1.794	66,7	582	297	51,0
Hauswirtschaft	1.383	1.296	93,7	84	36	42,9	12	6	*
Deutschland/Zuständigkeitsbereiche insgesamt	**394.704**	**356.568**	**90,3**	**27.636**	**17.760**	**64,3**	**5.331**	**2.760**	**51,8**

* Berechnung aufgrund geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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.

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). 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 2024

Tabelle A5.7-5: **Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2022**

	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss[1]	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	273.504	154.167	378.222	49.449	13.131	94.701	177.600	133.479	8.760	427.671
darunter: Wiederholungsprüfungen	23.670	9.297	24.909	8.058	2.037	13.890	11.994	3.450	1.593	32.967
Prüfungsteilnehmer/-innen	263.787	150.966	368.466	46.287	12.474	89.625	172.395	132.132	8.127	414.753
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	237.423	139.665	340.353	36.735	9.951	72.489	159.690	128.520	6.438	377.088
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I)[2]	86,8	90,6	90,0	74,3	75,8	76,5	89,9	96,3	73,5	88,2
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	8,7	6,0	6,6	16,3	15,5	14,7	6,8	2,6	18,2	7,7
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)[3]	90,0	92,5	92,4	79,4	79,8	80,9	92,6	97,3	79,2	90,9

[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). 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 2024

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II) insgesamt, so variierte auch diese im Jahr 2022 im Vergleich der Bundesländer zwischen 94,0 % in Baden-Württemberg und 86,6 % in Brandenburg → **Tabelle A5.7-6**. In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine etwas geringere Erfolgsquote erreicht. Letzteres traf auch für das Saarland zu.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variierte die Erfolgsquote (EQ II) zwischen 93,7 % in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes und 86,9 % in den Ausbildungsberufen des Handwerks. Auch hierbei zeigt sich, dass die höheren Erfolgsquoten bei einem geringeren Anteil an Wiederholungsprüfungen erzielt wurden.

Differenziert nach den einzelnen dualen Ausbildungsberufen (hier werden nur Berufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmern/Prüfungsteilnehmerinnen im Jahr 2022 betrachtet) → **Tabelle A5.7-7** schwankte die Erfolgsquote (EQ II) erheblich. Sie reichte von 61,1 % im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in bis zu 100 % im Beruf Buchhändler/-in.

Externe Prüfungsteilnahmen und Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung

Zu den Abschlussprüfungen werden nicht nur die Auszubildenden zugelassen. → **Tabelle A5.7-8** verdeutlicht, dass die beiden Formen der Externenzulassungen E zur Abschlussprüfung eine unterschiedliche Rolle spielen. Ähnlich wie in den Vorjahren erfolgte auch im Jahr 2022 bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (86,8 %) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (13,2 %) absolvierten die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen einen einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgang.

Tabelle A5.7-6: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2022 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1]**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Prüfungs-teilnahmen	Prüfungsteil-nehmer/-innen	*darunter*				
			Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
			absolut	in % der Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)
Baden-Württemberg	62.634	61.611	2.745	4,4	57.903	92,4	94,0
Bayern	77.802	75.582	5.772	7,4	68.388	87,9	90,5
Berlin	12.327	11.703	1.509	12,2	10.278	83,4	87,8
Brandenburg	8.373	8.013	930	11,1	6.942	82,9	86,6
Bremen	4.575	4.431	384	8,4	4.014	87,7	90,6
Hamburg	9.678	9.516	441	4,6	8.844	91,4	92,9
Hessen	30.333	29.499	2.253	7,4	26.496	87,4	89,8
Mecklenburg-Vorpommern	6.438	6.063	750	11,6	5.316	82,6	87,7
Niedersachsen	43.788	42.429	3.498	8,0	38.820	88,7	91,5
Nordrhein-Westfalen	96.150	93.090	7.848	8,2	84.882	88,3	91,2
Rheinland-Pfalz	20.802	20.148	1.722	8,3	18.159	87,3	90,1
Saarland	5.193	4.968	522	10,1	4.371	84,2	88,0
Sachsen	16.800	16.146	1.605	9,6	14.142	84,2	87,6
Sachsen-Anhalt	8.571	8.157	996	11,6	7.122	83,1	87,3
Schleswig-Holstein	15.858	15.357	1.236	7,8	14.181	89,4	92,3
Thüringen	8.349	8.037	762	9,1	7.230	86,6	90,0
Industrie und Handel	260.259	254.193	17.493	6,7	235.680	90,6	92,7
Handwerk	103.227	98.358	10.158	9,8	85.479	82,8	86,9
Öffentlicher Dienst	14.151	13.722	687	4,9	12.855	90,8	93,7
Landwirtschaft	11.475	11.160	1.260	11,0	9.735	84,8	87,2
Freie Berufe	37.077	35.889	3.270	8,8	32.001	86,3	89,2
Hauswirtschaft	1.482	1.431	99	6,7	1.338	90,3	93,5
Deutschland/Zuständigkeits-bereiche insgesamt	**427.671**	**414.753**	**32.967**	**7,7**	**377.088**	**88,2**	**90,9**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel 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.

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). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A5.7-7: **Duale Ausbildungsberufe[1] mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II) in %[2], Deutschland 2022**

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	324	61,1	Buchhändler/-in	IH/HwEx	411	100,0
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.698	64,8	Biologielaborant/-in	IH	453	99,3
Hochbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	903	67,1	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.229	99,3
Ausbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	507	71,6	Gestalter/-in für visuelles Marketing	IH/HwEx	387	99,2
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	IH/Hw	870	72,4	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.533	99,0
Dachdecker/-in	Hw	2.268	73,5	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	8.067	98,8
Fachkraft für Gastronomie	IH/HwEx	1.455	74,2	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	2.712	98,8
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	699	75,5	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	489	98,8
Gebäudereiniger/-in	Hw	468	76,9	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	711	98,7
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.083	77,4	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	11.781	98,7
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	735	78,0	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	15.609	98,4
Fahrzeuglackierer/-in	IH/Hw	1.518	78,9	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.160	98,3
Straßenbauer/-in	IH/Hw	1.608	79,1	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	510	98,2
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.050	79,7	Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce	IH/HwEx	1.335	98,0
Gleisbauer/-in	IH/HwEx	300	80,0	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	IH/ÖD/HwEx	1.920	97,8
Koch/Köchin	IH/HwEx	5.199	80,3	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH/HwEx	6.288	97,7
Bäcker/-in	IH/Hw	1.476	80,7	Anlagenmechaniker/-in	IH/HwEx	912	97,7
Stuckateur/-in	IH/Hw	345	80,9	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	IH/HwEx	1.119	97,6
Friseur/-in	Hw	5.007	81,3	Brauer/-in und Mälzer/-in	IH/Hw	366	97,5
Gärtner/-in	Lw	4.359	81,8	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	1.341	97,5

[1] Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Berichtsjahr; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inkl. Vorgängerberufe, Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche ggf. zusammengefasst.
[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). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A5.7-8: **Externenzulassungen[1] zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2022**

Zuständigkeitsbereich[2]	Teilnahmen insgesamt	*davon Zulassungsart*				Bestandene Prüfungen insgesamt		*davon Zulassungsart*			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung				abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
	absolut	absolut	in %[3]	absolut	in %[3]	absolut	EQ I in %[4]	absolut	EQ I in %[4]	absolut	EQ I in %[4]
Industrie und Handel	17.256	1.512	8,8	15.744	91,2	14.337	83,1	1.317	87,1	13.017	82,7
Handwerk	1.101	414	37,6	687	62,4	900	81,7	348	84,1	555	80,8
Öffentlicher Dienst	672	198	29,6	471	70,4	558	83,0	156	78,8	402	85,4
Landwirtschaft	1.134	90	7,9	1.044	92,1	1.050	92,6	90	100,0	960	92,0
Freie Berufe	372	204	54,8	168	45,2	276	74,2	132	64,7	144	85,7
Hauswirtschaft	792	402	50,8	390	49,2	669	84,5	360	89,6	309	79,2
Alle Zuständigkeitsbereiche	**21.324**	**2.820**	**13,2**	**18.504**	**86,8**	**17.790**	**83,4**	**2.403**	**85,2**	**15.387**	**83,2**

[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). 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 2024

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 sogenannten **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.[140] Der über viele Jahre verwendete Begriff „Externenprüfung" wurde in 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.

140 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013.

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 mit über 90 % deutlich. In den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes machten Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung mit 70,4 % der Externenzulassungen 2022 einen großen Anteil aus. Dieser ging 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 der Anteil jedoch nur bei 62,4 %. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft und der Freien Berufe überwogen 2022 die Anteile der Zulassung zur Externenprüfung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung leicht.

18.504 der Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen im dualen System führten im Jahr 2022 zum Erwerb des Berufsabschlusses im dualen System. Die Erfolgsquote (für Externenprüfungen kann nur die teilnahmebezogene Quote EQ I berechnet werden) lag bei den Externenzulassungen im Jahr 2022 bei 83,4 % und lag somit geringfügig unter der entsprechenden Erfolgsquote der Auszubildenden (88,2 %). Sie fiel bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (85,2 %) etwas höher aus als bei den Zulassungen aufgrund einer Berufserfahrung (83,2 %).

(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 den entsprechenden Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.8.

Hinweis:

Ältere Personen, die einen Berufsabschluss erwerben, sind unter den Auszubildenden grundsätzlich unterrepräsentiert. Zwar gibt es keine generelle Altersgrenze für die Auf-

nahme einer dualen Berufsausbildung, doch Ältere machen in der Regel keine Ausbildung im dualen System, sondern können Berufsabschlüsse im Rahmen von Umschulungen (die auch betrieblich erfolgen können), sogenannter 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 2022 das Durchschnittsalter E der Auszubildenden mit Neuabschluss 20,0 Jahre und blieb damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Zur langfristigen Entwicklung seit 1993 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.8. Seit 2007 steigt das Durchschnittsalter an. Diese Entwicklung ist teilweise auf den gewachsenen Anteil an Auszubildenden mit Studienberechtigung im dualen System zurückzuführen (zum Teil auch aufgrund doppelter Abiturjahrgänge) (**vgl. Kapitel A5.5.1**). In jüngerer 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 (2012: 19,5 Jahre; 2022: 19,6 Jahre). Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es im selben Zeitraum von 20,3 (2012) auf 22,5 (2022).

E Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB

Arithmetisches Mittel

Das Durchschnittsalter wird als arithmetisches Mittel berechnet. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden für alle Ausbildungsverträge erhoben und es können alle Altersjahrgänge einzeln in die Berechnung einbezogen werden. Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung (Berichtsjahr – Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter.

Details zur Durchschnittsaltersberechnung siehe E in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8 und Uhly 2023a.

Hinweis:

Im Regelfall machen ältere Personen keine Ausbildung im dualen System, sondern erhalten eine Externenzulassung oder eine Umschulung. Sie sind dann nicht in den Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik enthalten.

Differenziert nach Bundesländern variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) im Berichtsjahr 2022 zwischen 21,0 Jahren in Berlin und Hamburg und 19,0 Jahren in Bayern und Sachsen → **Tabelle A5.8-2**.[141] Mit Ausnahme von Berlin fällt das Durchschnittsalter in den ostdeutschen Ländern unterdurchschnittlich aus. Diese Unterschiede sind teilweise durch die unterschiedliche Bedeutung der Schulabschlüsse unter den Auszubildenden bedingt. Schulabschlüsse spielen 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 2022 die Bundesländer mit den höchsten Durchschnittsaltern. 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 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 2022 mit 20,2 Jahren etwas höher aus als das der Männer (19,8 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 22,5 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,6).

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.

141 Zur langfristigen Altersentwicklung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

Tabelle A5.8-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2022 (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
2022	11,4	15,2	15,4	14,8	11,9	8,2	5,9	4,1	13,1	20,0	469.866	2.154	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 in der Regel 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 2022
(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 2024

Tabelle A5.8-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach Alter und Region[2] 2022 (in %)**

Bundesland[2]	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	10,4	15,3	16,0	14,9	12,0	8,2	6,0	4,0	12,6	0,5	66.075	20,0	4,0
Bayern	22,6	20,2	15,4	11,5	8,1	5,5	3,9	2,8	9,5	0,4	82.923	19,0	3,9
Berlin	6,1	10,6	13,9	14,8	12,6	10,1	7,6	5,6	17,9	0,8	14.256	21,0	4,5
Brandenburg	12,7	18,4	18,1	15,4	10,3	7,2	4,7	3,4	9,5	0,3	10.155	19,5	3,6
Bremen	4,7	8,9	13,0	16,1	14,7	10,8	8,1	6,2	17,1	0,4	5.007	20,9	4,0
Hamburg	5,0	10,3	12,7	14,9	14,0	10,4	8,0	5,9	18,1	0,7	10.908	21,0	4,2
Hessen	8,7	13,7	14,2	15,5	13,0	8,9	6,5	4,7	14,4	0,5	32.577	20,3	4,1
Mecklenburg-Vorpommern	10,4	20,2	18,6	15,6	10,8	6,8	4,6	3,3	9,5	0,3	7.971	19,5	3,6
Niedersachsen	7,8	14,0	15,6	16,0	14,1	9,1	6,1	4,2	12,5	0,5	49.107	20,2	3,9
Nordrhein-Westfalen	7,0	10,6	14,7	16,7	14,1	9,7	7,2	5,0	14,5	0,4	105.870	20,5	3,9
Rheinland-Pfalz	12,2	13,6	13,9	15,7	12,5	8,7	5,9	4,2	12,7	0,5	22.899	20,0	4,0
Saarland	9,3	10,1	14,2	15,7	12,3	9,5	6,9	5,5	15,9	0,5	5.715	20,5	4,1
Sachsen	14,6	25,2	17,4	12,9	8,6	6,0	4,1	2,7	8,2	0,2	19.284	19,0	3,4
Sachsen-Anhalt	11,9	22,7	18,4	14,7	9,9	5,7	4,2	3,1	9,1	0,2	10.089	19,3	3,5
Schleswig-Holstein	8,5	13,5	15,2	14,8	13,1	8,9	6,5	4,5	14,3	0,7	17.001	20,4	4,3
Thüringen	14,9	22,8	17,4	13,7	9,1	6,3	4,3	2,6	8,6	0,2	10.029	19,1	3,4
Westdeutschland	**11,4**	**14,3**	**15,0**	**14,9**	**12,2**	**8,4**	**6,1**	**4,2**	**12,9**	**0,5**	**398.082**	**20,0**	**4,0**
Ostdeutschland	**11,8**	**20,1**	**17,1**	**14,3**	**10,1**	**7,1**	**5,0**	**3,5**	**10,6**	**0,4**	**71.784**	**19,6**	**3,8**
Deutschland	**11,4**	**15,2**	**15,4**	**14,8**	**11,9**	**8,2**	**5,9**	**4,1**	**12,6**	**0,5**	**469.866**	**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**.

[2] Die regionale Zuordnung zu einem Bundesland bzw. West-/Ostdeutschland erfolgt nach dem erhebendem Statistischen Landesamt.

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). 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 2024

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen,[142] so ergab sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Insgesamt waren die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung im Jahr 2022 durchschnittlich 19,7 Jahre alt.

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Personen mit und ohne deutschen Pass folgen demselben Muster wie denen unter den Neuabschlüssen → **Tabelle A5.8-3**.

Bei den Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2022 bei 22,8 Jahren. Zwischen Männern und Frauen gab es keine Unterschiede → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der ausländischen Absolventinnen/

142 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 2022 (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	11,4	15,2	15,4	14,8	11,9	8,2	5,9	4,1	12,6	0,5	469.866	20,0
Männer	12,4	16,4	15,4	14,0	11,2	7,8	5,8	4,2	12,6	0,3	298.614	19,8
Frauen	9,8	13,1	15,3	16,4	13,1	8,8	6,1	4,0	12,6	0,8	171.252	20,2
Deutsche	12,4	16,1	15,9	15,3	12,1	8,1	5,7	3,8	10,3	0,3	415.041	19,6
Ausländer/-innen	4,2	8,2	10,9	11,1	10,3	9,0	7,5	7,0	30,3	1,5	54.825	22,5
Personengruppe	**Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Auszubildenden mit Neuabschluss[2]**											
	Altersjahrgang in %										Ausbildungsanfänger/-innen absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 Jahre u. älter		
Insgesamt	12,7	16,5	16,0	15,0	11,7	7,6	5,4	3,7	11,1	0,4	418.746	19,7
Männer	13,8	17,9	16,0	13,9	10,8	7,2	5,3	3,7	11,1	0,2	265.335	19,6
Frauen	10,8	14,2	16,0	16,7	13,1	8,2	5,5	3,6	11,2	0,7	153.411	19,9
Deutsche	13,8	17,5	16,6	15,4	11,8	7,4	5,1	3,3	8,7	0,2	369.855	19,4
Ausländer/-innen	4,7	9,0	11,6	11,4	10,2	8,7	7,3	6,5	29,2	1,3	48.891	22,3
Personengruppe	**Absolventen/Absolventinnen (Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung)**											
	Altersjahrgang in %										Absolventen/Absolventinnen absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 Jahre	25 Jahre	26 Jahre	27 bis 42 Jahre	43 Jahre u. älter		
Insgesamt	10,0	14,8	17,4	16,6	12,6	8,2	5,6	3,7	10,8	0,3	377.088	22,8
Männer	9,5	15,7	18,0	15,7	12,0	8,1	5,7	3,9	11,3	0,2	237.423	22,8
Frauen	10,8	13,3	16,4	18,1	13,7	8,5	5,5	3,5	9,8	0,5	139.665	22,8
Deutsche	10,7	15,8	18,3	17,2	12,4	8,0	5,3	3,5	8,7	0,2	340.353	22,5
Ausländer/-innen	3,4	6,1	9,0	10,9	14,4	10,5	8,2	6,3	30,1	1,1	36.735	25,5

[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 in der Regel 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). 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.

Absolventen lag mit 25,5 Jahren deutlich über jenem derer 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.[143]

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[144] 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.[145] Allerdings liegt mit der Verwendung der Anfängerzahl als Teilgruppe der Neuabschlüsse tendenziell eine Unterschätzung vor (vgl. Kapitel A5.3). E

Bis einschließlich Berichtsjahr 2021 wurden zur Berechnung der deutschlandweiten Ausbildungsanfängerquote (AAQ) alle Ausbildungsanfänger/-innen berücksichtigt. Zur Berechnung regionaler AAQs wurden Ausbildungsanfänger/-innen über das Bundesland des erhebenden Statistischen Landesamtes einer Region zugeordnet. Dies sorgte für einige leichte Verzerrungen: So flossen etwa auch Anfänger/-innen mit Wohnort im Ausland in die Ausbildungsanfängerquote ein. Dies sorgte für eine leichte Überschätzung der deutschlandweiten und regionalen AAQs. Bei der Berechnung regionaler Ausbildungsanfängerquoten ergab sich zudem das Problem, dass die regionale Zuordnung der Bezugsgröße im Nenner – die Wohnbevölkerung – über den Wohnort (Hauptwohnsitz) stattfand, die regionale Zuordnung der Ausbildungsanfänger/-innen im Zähler dagegen aber über den Ort der Ausbildungsstätte (mittels des erhebenden Statistischen Landesamtes). Entsprechend konnten Pendelbewegungen der Auszubildenden über Bundeslandgrenzen regional differenzierte Quoten verzerren, da sie bei den Anfängerzahlen für eine andere Region gezählt wurden als bei der Wohnbevölkerung.

Ab dem aktuellen Berichtsjahr 2022 wird die regionale Zuordnung der Ausbildungsanfänger/-innen, die bei der Berechnung der Ausbildungsanfängerquote zugrunde liegt, angepasst. Mit der erstmaligen Erhebung des Wohnorts für alle ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge ist eine regionale Zuordnung der Anfänger/-innen über den Wohnort möglich. Dies ermöglicht zum einen, im Ausland wohnhafte Anfänger/-innen bei der Berechnung der Quote auszuschließen und so eine Überhöhung der Ausbildungsanfängerquote zu vermeiden. Zum anderen werden bei der Berechnung regional differenzierter Ausbildungsanfängerquoten Verzerrungen durch Pendelbewegungen vermieden. Deshalb berechnet das BIBB ab Berichtsjahr 2022 auch Ausbildungsanfängerquoten für einzelne Bundesländer und nicht mehr nur für ganz Deutschland und Ost- und Westdeutschland. Da die Berechnung nicht rückwirkend umgestellt werden kann, resultiert aus der Umstellung ein leichter methodischer Sprung in der AAQ. Für Details zum Ausmaß des methodischen Sprungs siehe Schmidt 2024.

Auch zur Berechnung der Absolventenquote ist zukünftig eine entsprechende Umstellung auf eine regionale Zuordnung über den Wohnort der Absolventinnen/Absolventen geplant. Da der Wohnort aber erst ab den im Jahr 2021 begonnenen Verträgen erfasst wird, liegt er für viele Absolventinnen/Absolventen im Berichtsjahr 2022 noch nicht vor. Auch in den kommenden Berichtsjahren wird der Wohnort voraussichtlich noch nicht für alle vorliegen, sodass in der Zwischenzeit weiter eine Zuordnung über das erhebende Statistische Landesamt erfolgt. Eine Umstellung der regionalen Zuordnung der Absolventinnen/Absolventen bei der Berechnung der Absolventenquote wird voraussichtlich frühestens für das Berichtsjahr 2025 erfolgen.

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 Ausbildungs-

143 Mehr zu Beteiligungsquoten der Wohnbevölkerung in der dualen Berufsausbildung siehe **https://www.bibb.de/de/2040.php.**

144 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss" gemeldet wurden.

145 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

beteiligung 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,[146] 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 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.[147]

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 Anfängern/Anfängerinnen 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.

$$AAQ = \sum_{i=16\text{ (16 und jünger)}}^{i=24\text{ (24 und älter)}} \frac{\text{Ausbildungsanfänger}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

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 AAQs können aufgrund der fehlenden Korrektur geringfügig überhöht sein. Außerdem wurde die Quote **nicht begrenzt auf die Bildungsinländer/-innen** (es wurde keine Beteiligungsquote ohne „Bildungsausländer/-innen", also ohne Personen, die den allgemeinbildenden Schulabschluss nicht in Deutschland erworben haben, berechnet). Aber auch hierbei ist davon auszugehen, dass Bildungsausländer/-innen im dualen System eine deutlich geringere Rolle spielen als im Hochschulbereich.

Neben einem Effekt geringfügiger Überschätzung liegt auch ein Effekt 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 Fußnote 2 und 3 zu Tabelle A5.8-4 sowie E in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Für das Berichtsjahr 2022 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 50,3 % der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen → **Tabelle A5.8-4**. Das ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (50,7 %).[148]

146 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

147 Deshalb summieren sich Anfängerquoten/Anfängerinnenquoten verschiedener Bildungsbereiche auf über 100 %.

148 Ein Teil des Rückgangs (jedoch nicht der gesamte Rückgang) ist methodisch bedingt durch die Umstellung der regionalen Zuordnung der Ausbildungsanfänger/-innen, wodurch im Ausland wohnhafte Anfänger/-innen bei der Berechnung der AAQ ab Berichtsjahr 2022 nicht mehr berücksichtigt

Tabelle A5.8-4: **Ausbildungsanfängerquote[1] nach Personenmerkmal, 2011 bis 2022 (in %)**

Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %						
	Gesamt	Deutsche davon			Ausländer/-innen davon		
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9
2013	54,2	56,8	66,5	46,7	31,7	35,0	28,1
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8
2015[2]	52,4	56,7	66,8	46,1	25,9	25,8	26,2
2016[2]	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,6	26,3
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2
2019	54,4	56,3	69,3	42,7	38,4	45,1	29,4
2020	49,7	51,4	64,1	38,1	35,4	39,0	30,7
2021	50,7	52,7	65,8	38,9	35,1	39,0	30,2
2022[2 3]	50,3	53,5	66,6	39,7	31,3	34,3	27,7

[1] Die Ausbildungsanfängerquote wird mit der Zahl der Ausbildungsanfänger/-innen 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 erschienenen Publikationen leicht abweichen.

[2] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote.
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**).

[3] Ab Berichtsjahr 2022 erfolgt die regionale Zuordnung von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern über den Wohnort der Anfänger/-innen bei Vertragsabschluss statt wie in den Berichtsjahren zuvor über das Bundesland des erhebenden Statistischen Landesamtes. Dies ermöglicht, im Ausland wohnhafte Anfänger/-innen bei der Berechnung der Quote auszuschließen. Zuvor wurden alle (auch die im Ausland wohnhaften Anfänger/-innen) in die Berechnung der Quote einbezogen, wodurch sie methodisch bedingt leicht überhöht wurde. Die Überschätzung wird durch den Ausschluss der im Ausland wohnhaften Auszubildenden vermieden. Durch diese Umstellung entsteht ein geringer methodischer Sprung in der Zeitreihe zwischen den Berichtsjahren bis einschließlich 2021 und den Berichtsjahren ab 2022. Dieser methodisch bedingte Sprung fällt insgesamt gering aus (AAQ 2022 mit allen Anfängern/Anfängerinnen 0,2 Prozentpunkte höher als nur mit in Deutschland wohnhaften Anfängern/Anfängerinnen), für einzelne Teilgruppen (vor allem ausländische Jugendliche: AAQ 2022 mit allen ausländischen Anfängern/Anfängerinnen 0,9 Prozentpunkte höher als nur mit in Deutschland wohnhaften ausländischen Anfängern/Anfängerinnen) jedoch etwas höher. Für mehr Details zur Auswirkung der methodischen Umstellung der regionalen Zuordnung auf die Ausbildungsanfängerquote siehe **https://www.bibb.de/de/1868.php**.

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 2022 (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 2022 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Die Anfängerquote lag weiterhin unter dem Vorpandemie-Niveau (2019: 54,4 %).

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 2022 ermittelte das Statistische Bundesamt (2024e) eine Studienanfängerquote von 43,4% der Wohnbevölkerung (deutsche und ausländische Studierende ohne Bildungsausländer

werden. In den vorangehenden Berichtsjahren war die AAQ jeweils leicht überschätzt.

und ohne Bereinigung um einen G8-Effekt).[149] Dies ist ein leichter Rückgang im Vergleich zum Vorjahr (44,0%).

Unter Jugendlichen mit deutschem Pass verzeichnete die Anfängerquote einen Anstieg von 0,8 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr und lag im Berichtsjahr 2022 damit bei 53,5 %. Die Ausbildungsanfängerquote lag bei deutschen Männern in den vergangenen Jahren weit über der Quote der deutschen Frauen. Die Lücke betrug im Berichtsjahr 2022 unverändert zum Vorjahr 26,9 Prozentpunkte, mit einer AAQ von 66,6 % unter deutschen Männern und 39,7 % unter deutschen Frauen → **Tabelle A5.8-4**. Frauen finden sich deutlich häufiger in sogenannten vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (**vgl. Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018), außerdem fiel 2022 die Studienanfängerquote der deutschen Frauen 9,1 Prozentpunkte höher aus als die der deutschen Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2024e). Zum Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen in den Vorjahren vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

Im Gegensatz zu deutschen Jugendlichen ist die Ausbildungsanfängerquote unter ausländischen Jugendlichen (31,3 %) im Vergleich zum Vorjahr (-3,8 Prozentpunkte) so stark zurückgegangen wie seit 2015 nicht mehr. Bei ausländischen Männern sank sie stärker (-4,7 Prozentpunkte) als bei ausländischen Frauen (-2,5 Prozentpunkte). Dies bedeutet allerdings nicht unbedingt, dass die Wahrscheinlichkeit, mit der ausländische Jugendliche eine duale Ausbildung beginnen, tatsächlich so stark zurückgegangen ist, da im Berichtsjahr 2022 zwei Sondereffekte eine wichtige Rolle bei der AAQ der ausländischen Jugendlichen spielen.

Der erste große Sondereffekt entsteht durch den Krieg in der Ukraine und die daraus folgende Fluchtbewegung von jungen Ukrainerinnen und Ukrainern nach Deutschland. Im Jahr 2022 kamen über eine Million Schutzsuchende aus der Ukraine nach Deutschland (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023). Da Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (auch unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus) mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden, spiegelt sich diese Fluchtbewegung auch in der Zahl der (für die AAQ relevanten) ausländischen Jugendlichen im Alter von 16 bis 24 Jahren in der Wohnbevölkerung Deutschlands wider: Im Vergleich zu 2021 stieg laut Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes die Zahl der ausländischen Jugendlichen in dieser Altersgruppe im Jahr 2022 um 14,0 % – der höchste Anstieg seit 2015, als es ebenfalls eine bedeutsame Migrationsbewegung gab. Zwischen 2017 und 2021 war die Zahl der ausländischen 16- bis 24-Jährigen in der Wohnbevölkerung sogar zurückgegangen. Die Schutzsuchenden aus der Ukraine sind 2022 also zwar bereits in der Wohnbevölkerung erfasst, eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung noch im selben Jahr kann jedoch nicht erwartet werden. Dementsprechend trägt dies zum deutlichen Rückgang der Ausbildungsanfängerquote unter den ausländischen Jugendlichen im Berichtsjahr 2022 bei. Es ist zu erwarten, dass der durch die Bevölkerungsentwicklung bedingte Rückgang der AAQ in den kommenden Berichtsjahren wieder aufgeholt wird. Dies war bereits nach der Migrationsbewegung 2015 zu beobachten, als die Anfängerquote unter ausländischen Personen aufgrund der sprunghaften Bevölkerungsentwicklung ähnlich wie im aktuellen Berichtsjahr zunächst deutlich sank. In den folgenden Jahren sind die neu in Deutschland wohnenden Jugendlichen dann auch im dualen System angekommen, sodass die Anfängerquote der ausländischen Personen nach nur zwei Jahren wieder das Niveau von vor 2015 erreicht und sogar übertroffen hat.

Der zweite Sondereffekt ergibt sich dadurch, dass ab Berichtsjahr 2022 nur noch Ausbildungsanfänger/-innen mit Wohnsitz in Deutschland bei der Berechnung der AAQ berücksichtigt werden. Unter den dadurch neuerdings ausgeschlossenen im Ausland wohnhaften Anfängern/Anfängerinnen sind überproportional viele ausländische Jugendliche (Ausländeranteil unter allen Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen 2022: 11,7 %; Ausländeranteil der im Ausland wohnhaften Ausbildungsanfänger/-innen: 78,7 %) (vgl. Schmidt 2024). Dadurch geht methodisch bedingt die AAQ ausländischer Jugendlicher stärker zurück als die AAQ deutscher Jugendlicher → **Tabelle A5.8-4**.

Insgesamt ist aber unabhängig von der Entwicklung im Berichtsjahr 2022 weiterhin ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass zu beobachten. 2022 lag die Anfängerquote deutscher Jugendlicher 22,2 Prozentpunkte über der Anfängerquote ausländischer Jugendlicher. Dies kann nicht alleine durch andere soziale, institutionelle oder individuelle Faktoren oder berufsspezifische und regionale Arbeitsmarktlagen erklärt werden. Eine ganze Reihe an Untersuchungen hat ergeben, dass für zugewanderte Personen, Jugendliche mit Migra-

149 Seit der Ausgabe 2015 der Fachserie 11, Reihe 4.3.1 (nicht monetäre hochschulstatistische Kennzahlen) werden keine um einen G8-Effekt bereinigten Quoten mehr veröffentlicht. Die Studienanfängerquote („Nationale Kennzahlen") für „Deutsche und Ausländer" nach dem Ort des Erwerbs der HZB „Stadtstaaten und Flächenstaaten zusammen" bildet die Quote ohne Bildungsausländer (ausländische Studienanfänger/-innen, die die HZB im Ausland oder an einem Studienkolleg erworben haben) und ohne diejenigen ohne Angabe zum Land des Erwerbs der HZB ab. Inklusive der Bildungsausländer/-innen und derjenigen ohne Angabe zum Ort des Erwerbs der HZB lag die Studienanfängerquote 2022 bei 56,4%.

tionshintergrund[150] und Geflüchtete die Einmündungschancen auch bei gleichen sozialen, institutionellen und individuellen Faktoren (etwa Schulabschlüsse, soziale Herkunft, Suchverhalten, Ausbildungsmarktlage) niedriger sind (vgl. etwa Eberhard/Schuß 2021b; Seeber u. a. 2019; Beicht/Walden 2014b und 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: 32,3 Prozentpunkte) stärker ausgeprägt als bei Frauen (Differenz: 12,0 Prozentpunkte).

Die Ausbildungsanfängerquote fiel in Ostdeutschland geringer aus als in Westdeutschland. Im Jahr 2022 lag die Differenz bei 5,2 Prozentpunkten → **Tabelle A5.8-5**. Im Vorjahr betrug der Unterschied 5,7 Prozentpunkte.[151] Das Bundesland mit der höchsten Ausbildungsanfängerquote war Bayern mit 56,4 %. Am unteren Ende sammeln sich dagegen vor allem die Stadtstaaten: Die deutlich niedrigsten Anfängerquoten lagen in Berlin (31,4 %) und Hamburg (37,8 %) vor und der dritte deutsche Stadtstaat Bremen wies mit 46,4 % die viertniedrigste AAQ auf. Die Anfängerquoten in den Stadtstaaten (besonders Hamburg und Bremen) fallen auch aufgrund von Mobilitätseffekten so niedrig aus: Viele der Jugendlichen, die dort ihre Ausbildung absolvieren, pendeln von einem Wohnort von außerhalb ein bzw. wohnen bei Vertragsabschluss noch außerhalb und ziehen erst anschließend in Richtung ihrer Ausbildungsstätte um (siehe Schmidt 2024).

Ausbildungsabsolventenquote

Betrachtet man die Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im dualen System, stellt sich nicht nur die Frage, wie viel Prozent eine Ausbildung beginnt. Von Interesse ist auch, wie viel Prozent eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert und einen entsprechenden Berufsabschluss erreicht. Im Berichtsjahr 2022 bestanden 377.088 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (**vgl. Kapitel A5.7**), für 355.503 war dies der erste erfolg-

150 Diese Analysen differenzieren nicht unbedingt Jugendliche mit bzw. ohne deutschen Pass, sondern betrachten beispielsweise 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.

151 Durch die Umstellung der regionalen Zuordnung der Ausbildungsanfänger/-innen über den Wohnort statt wie zuvor über das erhebende Statistische Landesamt ergeben sich auch leichte methodisch bedingte Verschiebungen in der AAQ von Ost- bzw. Westdeutschland, da eine (durch Pendelbewegungen bedingte) geringfügige Unterschätzung der AAQ in Ostdeutschland bzw. Überschätzung in Westdeutschland vermieden wird, siehe Schmidt 2024.

Tabelle A5.8-5: **Ausbildungsanfängerquote nach Region[1], 2022 (in %)**

Region[1]	Ausbildungsanfängerquote in %
Deutschland	50,3
Westdeutschland[2]	51,2
Ostdeutschland[2]	46,0
Baden-Württemberg	48,8
Bayern	56,4
Berlin	31,4
Brandenburg	48,4
Bremen	46,4
Hamburg	37,8
Hessen	45,3
Mecklenburg-Vorpommern	53,7
Niedersachsen	53,8
Nordrhein-Westfalen	50,8
Rheinland-Pfalz	53,0
Saarland	53,4
Sachsen	48,0
Sachsen-Anhalt	52,1
Schleswig-Holstein	53,6
Thüringen	52,9

[1] Ab Berichtsjahr 2022 erfolgt die regionale Zuordnung von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern über den Wohnort der Anfänger/-innen bei Vertragsabschluss statt wie in den Berichtsjahren zuvor über das Bundesland des erhebenden Statistischen Landesamtes. Dies ermöglicht erstmals auch eine saubere Berechnung regionaler Anfängerquoten für einzelne Bundesländer. Zuvor wurden regionale Anfängerquoten nur für West- bzw. Ostdeutschland berechnet. Für mehr Details zur Auswirkung der methodischen Umstellung der regionalen Zuordnung auf die Ausbildungsanfängerquote siehe Zusatztabelle „Die Ausbildungsanfängerquote auf Grundlage unterschiedlicher regionaler Zuordnungen von Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen, Berichtsjahr 2022" **https://www.bibb.de/de/1868.php**.

[2] Durch die Umstellung der regionalen Zuordnungsmethodik der Anfänger/-innen (von der Zuordnung über das erhebende Statistische Landesamt hin zur Zuordnung über den Wohnort der Anfänger/-innen bei Vertragsabschluss) entsteht ein geringer methodisch bedingter Sprung für die AAQ in Ost- und Westdeutschland. Nach neuer Zuordnungsmethode fällt die AAQ in Westdeutschland leicht niedriger, in Ostdeutschland leicht höher aus als nach alter Zuordnungsmethode. Für mehr Details zur Auswirkung der methodischen Umstellung der regionalen Zuordnung auf die Ausbildungsanfängerquote siehe Zusatztabelle „Die Ausbildungsanfängerquote auf Grundlage unterschiedlicher regionaler Zuordnungen von Ausbildungsanfängern/ Ausbildungsanfängerinnen, Berichtsjahr 2022" unter **https://www.bibb.de/de/1868.php**.

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) und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember) auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

reiche Berufsabschluss im dualen System. Um Mehrfachzählungen bzw. eine Überschätzung des Anteils der Absolventen/Absolventinnen an der Wohnbevölkerung zu vermeiden, werden nach Quotensummenverfahren E nur die Erstabsolventendaten in Bezug zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt. Anders als bei der Ausbildungsanfängerquote erfolgt, wie zu Beginn des Kapitels beschrieben, die regionale Zuordnung bei der Ermittlung regionaler Absolventenquoten zunächst weiterhin auf Basis des erhebenden Statistischen Landesamtes. Eine Berechnung der regionalen Absolventenquoten für das Berichtsjahr 2022 erfolgt deshalb nur getrennt nach West-/Ostdeutschland, nicht jedoch für die einzelnen Bundesländer.

Für das Berichtsjahr 2022 ergibt sich eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) E von 41,7 % → Tabelle A5.8-6. Die AbsQ im dualen System ist im Vorjahresvergleich deutlich gestiegen (+1,6 Prozentpunkte). Dies war das dritte Jahr infolge mit einem Anstieg der Absolventenquote, nachdem sie zuvor von 2011 bis 2019 jedes Jahr gesunken war. 2022 ist die Absolventenquote besonders unter deutschen Jugendlichen stark gestiegen (+2,8 Prozentpunkte). Besonders unter deutschen Männern zeigte sich ein Anstieg der AAQ: Für sie ergab sich für 2022 ein rechnerischer Anteil von 57,8 % der Wohnbevölkerung, die irgendwann im Lebensverlauf erfolgreich einen Berufsabschluss im dualen System erwerben – ein Anteil, der 4,5 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert liegt. Bei den deutschen Frauen fiel der Anstieg mit 0,9 Prozentpunkten (auf 36,0 %) deutlich geringer aus.

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 Erläuterungen 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).

$$\text{AbsQ} = \sum_{i=19\text{ (und jünger)}}^{i=27\text{ (und älter)}} \frac{\text{Erstabsolventen}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

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.

Anders sah es 2022 bei Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft aus. Nachdem unter ihnen die Absolventenquoten die vergangenen Jahre gestiegen war,[152] verzeichnete sie 2022 einen leichten Rückgang (-0,8 Prozentpunkte). Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten nur 14,4 % einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 20,5 %. Ähnlich wie bei der Ausbildungsanfängerquote (siehe vorheriger Abschnitt zur AAQ) spielt aber auch hier die Fluchtbewegung vieler junger Ukrainer/-innen nach Deutschland aufgrund des Krieges in der Ukraine eine wichtige Rolle beim Rückgang der Absolventenquote unter ausländischen Personen: Steigt der Wohnbevölkerungsanteil

152 Auch hier musste einige Jahre eine Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden, was zunächst zu einem deutlichen Sinken der Absolventenquote in den auf 2015 folgenden Berichtsjahren führte (vgl. BIBB-Datenreport 2022 und BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Anschließend stieg die Zahl der Neuabschlüsse ausländischer Männer 2017 und 2018 als Folge der damaligen Flucht- und Migrationsbewegung allerdings sehr stark an. Dies galt insbesondere für diejenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes (die Berufsbildungsstatistik erfasst keinen Fluchthintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit; die hier verwendete Länderabgrenzung beruht auf einer Unterscheidung von Flucht- und Migrationsstaaten der Bundesagentur für Arbeit [Bundesagentur für Arbeit 2017, S. 5]) (vgl. Kroll/Uhly 2018 sowie Schmidt/Uhly/Kroll 2024). 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/Absolventinnen auch deutlich an (vgl. Schmidt/Uhly/Kroll 2024).

Tabelle A5.8-6: **Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2022 (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
2022	41,7	47,2	57,8	36,0	17,8	20,5	14,4	43,2	34,1

[1] Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendelbewegungen 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 Pendelbewegungen 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 können deshalb von jenen in vergangenen BIBB-Datenreporten abweichen.

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 2022 (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 2022 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

aufgrund solcher Sonderentwicklungen extrem stark an, so verringert dies für die betroffene Personengruppe für mehrere Jahre die Absolventenquote (auch wenn die Erfolgsquote nicht sinkt [vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8]) – schließlich dauert es einige Zeit, bis sie in der Ausbildung ankommen und diese auch durchlaufen haben. Noch mindestens bis Berichtsjahr 2024, vermutlich aber noch etwas länger, dürfte also der Sondereffekt dieser Fluchtbewegung die AbsQ nach unten drücken. Ähnlich wie bei der Anfängerquote ist aber zu erwarten, dass die Absolventenquote anschließend die durch die sprunghafte Bevölkerungsentwicklung bedingten Rückgänge wieder aufholt (wenn auch aufgrund der Dauer der Ausbildung bis zu einem erfolgreichen Abschluss nicht so zeitnah wie die Anfängerquote). Die Rückgänge der AbsQ im Rahmen die Migrationsbewegung 2015 waren beispielsweise nach fünf Jahren wieder aufgeholt.

Insgesamt lag die Absolventenquote des dualen Systems immer noch deutlich über der Studienabsolventenquote (2022: Deutsche und Ausländer/-innen zusammen 31,6%, vgl. Statistisches Bundesamt 2024e).

(Robyn Schmidt)

A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass die für Planung und Durchführung der Ausbildung im dualen System verantwortlichen Ausbilder/-innen ihre persönliche und fachliche Eignung nachweisen. Dies gilt sowohl für berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten als auch für berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen. Der Nachweis erfolgt in der Regel durch eine Prüfung nach der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) E. Unterstützende ausbildende Fachkräfte sind von dieser Regelung ausgenommen. Die verantwortlichen Ausbilder/-innen werden bei den zuständigen Stellen registriert. Während Ausbilder/-innen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) häufig zusätzlich zu ihren sonstigen Tätigkeiten ausbilden, beschäftigen Großbetriebe oft auch hauptberufliches Ausbildungspersonal. Mit dem Portal **www.leando.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)[153]

Geltungsbereich (§ 1)

Ausbilder und Ausbilderinnen haben für die Ausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) den Erwerb der berufs- und arbeitspädagogischen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten nach dieser Verordnung nachzuweisen. Dies gilt nicht für die Ausbildung im Bereich der Angehörigen der Freien Berufe.

Berufs- und arbeitspädagogische Eignung (§ 2)

Die berufs- und arbeitspädagogische Eignung umfasst die Kompetenz zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren der Berufsausbildung in den Handlungsfeldern:

1. Ausbildungsvoraussetzungen prüfen und Ausbildung planen,
2. Ausbildung vorbereiten und bei der Einstellung von Auszubildenden mitwirken,
3. Ausbildung durchführen und
4. Ausbildung abschließen.

Prüfung (§ 4)

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Im schriftlichen Teil sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern innerhalb von 180 Min. zu bearbeiten. Der praktische Teil der Prüfung ist in 2 Teile aufgeteilt, bestehend aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch mit einer Dauer von insgesamt maximal 30 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[154]

Im Jahr 2022 nahmen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft insgesamt 95.451 Personen an Ausbildereignungsprüfungen teil, davon 63.108 Männer und 32.343 Frauen.[155] 85.134 Personen haben die Prüfung bestanden, was einer Erfolgsquote von 89,2 % entspricht → **Tabelle A5.9-1**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Prüfungen lag bei 34,3 %. Damit ist die Zahl der AEVO-Prüfungen gegenüber dem Vorjahr um 2.766 angestiegen.

Von den registrierten Ausbildern/Ausbilderinnen waren 28.887 Personen von der AEVO-Prüfung befreit und mussten ihre fachliche Eignung nicht nachweisen; 24.177 davon entstammen dem Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

41.367 Personen haben im Jahr 2022 an Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft teilgenommen (86,3 % Männer und 13,7 % Frauen). Davon haben 35.481 die Prüfung bestanden. Die Erfolgsquote beträgt somit 85,8 % → **Tabelle A5.9-2**. Im Bereich der Hauswirtschaft war der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen mit 97,3 % am höchsten, gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft mit 22,7 % und Handwerk mit 18,2 %. Im Öffentlichen Dienst lag er bei 12,5 %, in Industrie und Handel war er mit 7,3 % am

153 Siehe **http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf**

154 Auch als Teil von Meister-/Fortbildungsprüfungen

155 Die Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf der Berufsbildungsstatistik (Statistischer Bericht) des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle A5.9-1: **Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2013 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen**

Ausbildungsbereich	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industrie und Handel	61.161	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388	54.294	59.928	60.744
Handwerk	22.623	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222	20.409	21.972	22.623
Landwirtschaft	705	645	606	1.533	573	693	666	735	834	801
Öffentlicher Dienst	1.011	948	885	1.008	897	1083	1.017	963	1131	960
Hauswirtschaft	48	36	39	18	33	42	39	42	12	9
Insgesamt	**85.548**	**86.661**	**85.617**	**91.362**	**90.660**	**88.158**	**91.335**	**76.446**	**83.880**	**85.134**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2022. 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 2024

Tabelle A5.9-2: **Bestandene Meisterprüfungen 2020, 2021 und 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht**

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2020		2021		2022		2020				2021				2022			
							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	12.339	38,1	13.305	38,3	12.990	36,6	11.379	92,2	960	7,8	12.330	92,7	975	7,3	12.039	92,7	948	7,3
Handwerk	18.237	56,3	19.566	56,3	20.763	58,5	14.976	82,1	3.258	17,9	15.903	81,3	3.663	18,7	16.986	81,8	3.777	18,2
Landwirtschaft	1.374	4,2	1.470	4,2	1.377	3,9	1.116	81,2	258	18,8	1.212	82,4	258	17,6	1.065	77,3	312	22,7
Öffentlicher Dienst	291	0,9	285	0,8	240	0,7	249	85,6	42	14,4	237	83,2	48	16,8	207	86,3	30	12,5
Hauswirtschaft	153	0,5	120	0,3	111	0,3	3	2,0	150	98,0	-	-	120	100,0	-	-	108	97,3
Insgesamt	**32.394**	**100,0**	**34.746**	**100,0**	**35.481**	**100,0**	**27.723**	**85,6**	**4.668**	**14,4**	**29.682**	**85,4**	**5.064**	**14,6**	**30.300**	**85,4**	**5.178**	**14,6**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2022. 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 2022 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen) BIBB-Datenreport 2024

niedrigsten. Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl der Teilnahmen an Meisterprüfungen um 807 leicht angestiegen (vgl. Kapitel B4.2).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Bundesweit waren 2022 insgesamt 628.476 Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. Davon entfielen 47,1 % auf den Bereich Industrie und Handel, 31,9 % auf das Handwerk und 13,9 % auf die Freien Berufe. In der Landwirtschaft waren es 3,8 %, im Öffentlichen Dienst 3,0 % und in der Hauswirtschaft 0,4 %. Gegenüber dem Vorjahr ist die Gesamtzahl um 195 leicht angestiegen → Tabelle A5.9-3.

Bei der Altersverteilung des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die größte Altersgruppe stellten die über 50-Jährigen mit 50,3 %. Die 40- bis 49-Jährigen stellten 23,9 %, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 20,6 %. 5,2 % waren jünger als 30 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 164.035 registrierten Ausbilderinnen bei 26,1 %. 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 höher → Tabelle A5.9-4.

Tabelle A5.9-3: **Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2013 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen**

Ausbildungs-bereich	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Industrie und Handel	290.136	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788	299.454	296.859	295.749
Handwerk	233.682	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228	199.158	200.571	200.646
Landwirtschaft	23.337	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348	24.045	23.601	23.583
Öffentlicher Dienst	20.349	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008	18.087	18.219	18.924
Freie Berufe	91.554	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936	84.879	86.640	87.357
Hauswirtschaft	3.090	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715	2.274	2.388	2.214
Insgesamt	**662.148**	**652.617**	**647.322**	**647.148**	**636.078**	**644.436**	**643.023**	**627.897**	**628.281**	**628.476**
Frauen	162.123	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650	163.179	162.975	164.034
Männer	500.022	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370	464.718	465.306	464.439

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2022. 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 2022 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A5.9-4: **Alter des Ausbildungspersonals 2020, 2021 und 2022 nach Geschlecht**

Alters-gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2020		2021		2022		2020				2021				2022			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
29 Jahre und jünger	32.618	5,2	32.532	5,2	32.479	5,2	17.861	3,8	14.757	9,0	17.948	3,9	14.584	8,9	18.158	3,9	14.321	8,7
30 bis 39 Jahre	126.307	20,1	127.626	20,3	129.475	20,6	84.985	18,3	41.322	25,3	86.608	18,6	41.018	25,2	88.079	19,0	41.396	25,2
40 bis 49 Jahre	152.637	24,3	150.108	23,9	150.326	23,9	111.023	23,9	41.614	25,5	108.924	23,4	41.184	25,3	108.805	23,4	41.521	25,3
50 Jahre und älter	316.336	50,4	318.014	50,6	316.195	50,3	250.689	54,0	65.647	40,2	251.826	54,1	66.188	40,6	249.398	53,7	66.797	40,7
Insgesamt	**627.898**	**100,0**	**628.280**	**100,0**	**628.475**	**100,0**	**464.558**	**100,0**	**163.340**	**100,0**	**465.306**	**100,0**	**162.974**	**100,0**	**464.440**	**100,0**	**164.035**	**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 2022. 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 2022 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2024

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

A 6 Schulische Berufsausbildung, Ausbildung im Öffentlichen Dienst und duales Studium

A 6.1 Schulische Berufsausbildung

A 6.1.1 Grundlagen

Die sogenannte schulische Berufsausbildung[156] 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 dieser landesrechtlich geregelten Ausbildungen gelten bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2020; Kultusministerkonferenz 2023a). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich außerhalb BBiG/HwO geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen (vgl. Kultusministerkonferenz 2022b; → **Tabelle A4.1-1**).

Die auf Bundesgesetzen beruhenden Berufe befinden sich in einem starken Wandel. Auf Grundlage des 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 einheitlichen Beruf mit der Bezeichnung Pflegefachmann/-frau zusammengeführt. Der erste Jahrgang hat seine Ausbildung im Schuljahr 2020/2021 begonnen. In diesem Jahr (2024) werden die ersten jungen Menschen ihre Ausbildung absolvieren. E

Auch die Ausbildung zur Hebamme/ zum Entbindungspfleger wurde im Rahmen des Hebammenreformgesetzes (HebRefGe), welches ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, reformiert. Die Ausbildung findet seither akademisch im Rahmen eines dualen Studiums statt und nicht wie zuvor an Fachschulen. Weiterhin wurden für die Ausbildungen zum/zur Anästhesietechnischen Assistenten/Assistentin (ATA) und zum/zur Operationstechnischen Assistenten/Assistentin (OTA) 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 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. Dazu zählen Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien und Teilzeit-Berufsschulen.[157] 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 „Berufsausbildung“ werden Zahlen zur schulischen und dualen Ausbildung sowie der Beamtenausbildung in sechs Bildungskonten nachgewiesen → **Tabelle A4-1**. Die iABE bietet Zahlen zu Anfängern/Anfängerinnen, Schülern/Schülerinnen (Bestände) und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen nach verschiedenen Merkmalen. Für die Anfänger/-innen liegen z. B. die Merkmale

156 Die verwendeten Bezeichnungen für dieses Bildungssegment sind in der Literatur vielfältig: „Schulberufssystem“, „vollzeitschulische Berufsausbildung“, „Schulausbildung“ oder „Schulberufe“.

157 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 2023i).

Bundesland, Geschlecht, Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht deutsch), Alter und schulische Vorbildung vor. Analysen nach berufsstrukturellen Merkmalen sind nicht möglich (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge c).

Die **Statistik der Beruflichen Schulen** liefert ab dem Berichtsjahr 1992 detaillierte Daten zu den beruflichen Schulen. Die Daten wurden bis zum Schuljahr 2020/2021 vom Statistischen Bundesamt in der Fachserie 11 Reihe 2 „Berufliche Schulen" veröffentlicht. Ab dem Berichtsjahr 2021/2022 wurde die Fachserie von den beiden sogenannten Statistischen Berichten „Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens - Grunddaten" sowie „Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens - Berufsbezeichnungen" 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[158], Lehrkräften und Unterrichtsstunden. So liegen z. B. für die Schüler/-innen nach Schularten folgende Merkmale vor: Schuljahrgang, Berufsbezeichnung, Geschlecht und Bundesland. Zur Klassifikation der Berufe (KldB) wird seit dem Schuljahr 2012/2013 die „KldB 2010"[159] genutzt. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b, d, e).

Die **Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA)** ist eine bundesrechtlich geregelte Vollerhebung mit Meldepflicht. Sie liefert ab dem Erhebungsjahr 2020 Daten zur Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau. Meldepflichtig sind die für die Umlagefinanzierung der Ausbildung in der Pflege zuständigen Stellen der Länder. Sie nehmen ihre Meldungen an die Statistischen Landesämter auf Basis der Daten vor, die ihnen von den Schulen und Trägern der praktischen Ausbildung zum Zwecke der Umlagefinanzierung übermittelt wurden. Die PfleA erhebt Einzeldaten. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Sie erhebt Daten zu Ausbildungseintritten[160] nach Berichtsjahr sowie zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. nach den folgenden Merkmalen: Bundesland, Geschlecht, Alter, Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), Erhalt von Fördermitteln, Prüfungsergebnis und Art der Trägerschaft (öffentlich, privat, freigemeinnützig) (vgl. Statistisches Bundesamt 2023g).

158 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

159 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

160 Daneben sind auch Schulen und Träger der praktischen Ausbildung Erhebungseinheiten. Auf diese wird hier jedoch nicht eingegangen.

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 PfleA 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 PfleA zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. in die iABE ein (siehe E in **Kapitel A4**).

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 PfleA. Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern[161] ausweist, liefert die Statistik der Beruflichen Schulen u. a. Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang. Die PfleA 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 E.[162]

Die drei Datenquellen haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen:

- Die iABE-Daten haben ihren besonderen Mehrwert bei „systemischen" Betrachtungen. So helfen die iABE-Daten, die Bedeutung der schulischen Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsgeschehens sowie im Vergleich zur dualen Ausbildung nach BBiG/HwO einzuordnen. Darüber hinaus stehen Daten seit dem Berichtsjahr 2005 zur Verfügung, sodass inzwischen Langzeitbetrachtungen möglich sind. Auf Basis ver-

161 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 PfleA werden Ausbildungseintritte für das gesamte Berichtsjahr erfasst.

162 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.

schiedener 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 dieser Berufe nachzuzeichnen. Zeitreihen für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang nach Berufen stehen im Standardlieferprogramm der Fachserie nicht zur Verfügung. Ein zeitlicher Vergleich ist auch 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 in der Statistik der Beruflichen Schulen nicht mehr für alle Bundesländer erhoben wird (siehe hierzu auch **Kapitel A4**).[163] 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 2023f). Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten der iABE → **Schaubild A6.1.2-1**. Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06).[164] Insgesamt begannen 218.643 junge Menschen im Jahr 2023 eine sogenannte 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 im Vergleich zum Vorjahr

Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit 187.421 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2023 das mit Abstand bedeutendste Konto dar. Das GES-Konto umfasste rd. 86 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Anfänger/-innen (+2,0 %). Die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (Konto I 03) machten mit 11.439 Anfängern/Anfängerinnen rd. 5 % der schulischen Berufsausbildungen aus. Gegenüber dem Vorjahr verzeichneten sie ebenfalls einen leichten Anstieg (+1,1 %). Die doppelqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen, in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann (Konto I 04), stellten mit 16.207 Anfängern/Anfängerinnen rd. 7 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Hier reduzierte sich die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Vorjahr (-3,5 %). Ähnliches, wenn auch nicht ganz so stark ausgeprägt, gilt für die schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02). Sie stellten mit 3.576 lediglich rd. 2 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen und spielten somit eine vergleichsweise geringe Rolle. Die Anfängerzahlen sind gegenüber dem Vorjahr gesunken (-2,8 %).

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.

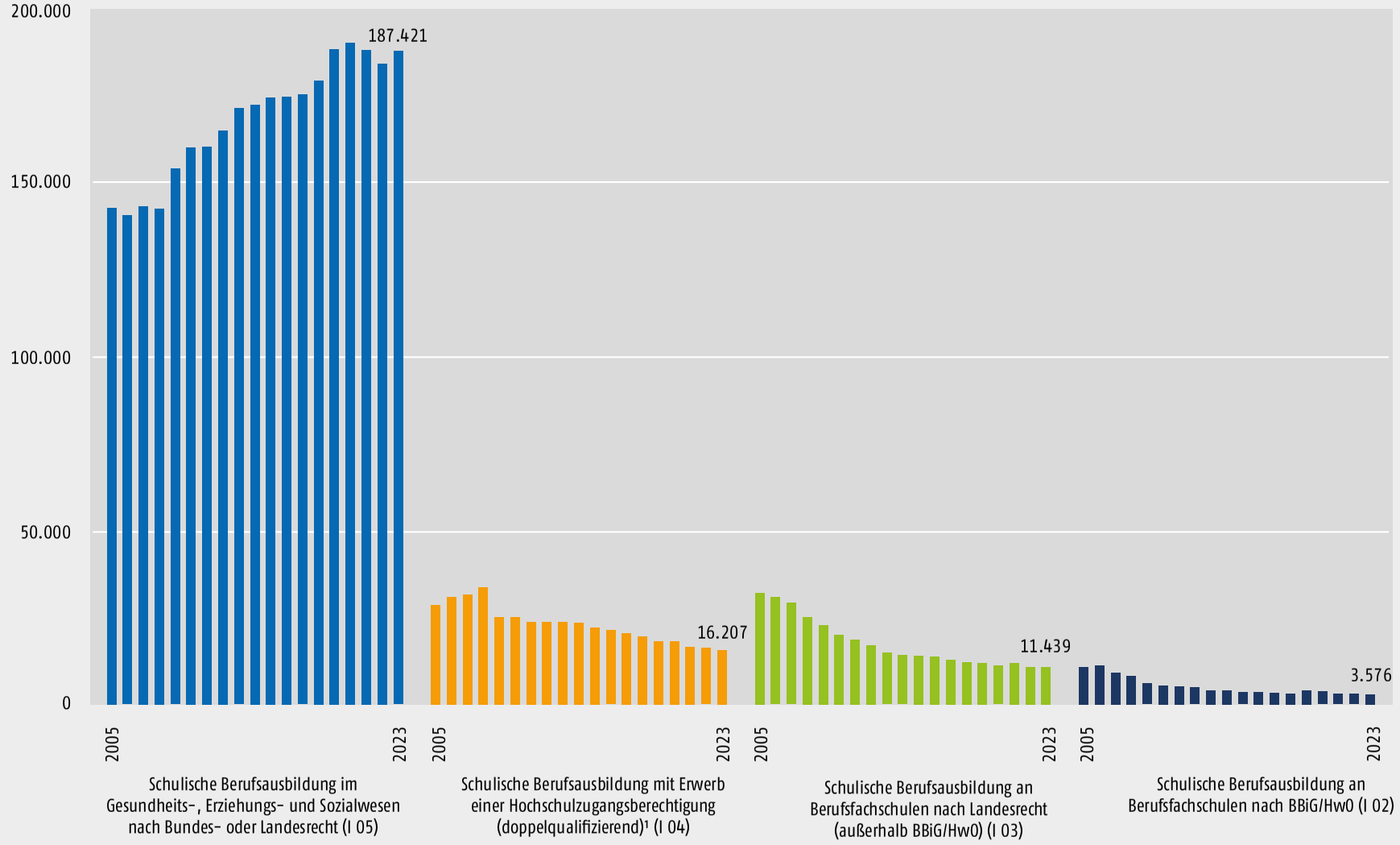
Der Bereich der schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verzeichnete als einziger und dominierender Bereich eine insgesamt deutlich positive Entwicklung (+31,3 %). Dieser Anstieg ist vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs insbesondere im Bereich der Pflege sowie der frühen Bildung zu sehen. Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen hier insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe, aber auch Erzieher/-innen verzeichneten einen bedeutenden Zulauf. Der GES-Bereich scheint von der rückläufigen demografischen Entwicklung (vgl. → **Schaubild A4.2-3**) weniger betroffen zu sein als die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder andere schulische Berufsausbildungen. Auch hatte die Pandemie auf die Einmündungen in GES-Berufe scheinbar insgesamt einen geringeren negativen Einfluss als auf die Anfängerzahlen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO insgesamt.

In den doppelqualifizierenden Bildungsgängen (Konto I 04) sank die Zahl der Anfänger/-innen im Vergleich zum Jahr 2005 (-44,5 %). Bei den Rückgängen der An-

163 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.

164 Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

Schaubild A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2023**



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

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022;
Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten) (Datenstand: 21.03.2024)

BIBB-Datenreport 2024

fängerzahlen 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 insbesondere auf eine Umwidmung der doppelqualifizierenden Bildungsgänge in Baden-Württemberg zurückzuführen: Im Jahr 2008 wurden sie noch im Sektor „Berufsausbildung" gezählt (als primäres Bildungsziel wird hier noch der Berufsabschluss angegeben); ab dem Jahr 2009 werden sie im Sektor „Erwerb der HZB" 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 (-64,8 %). Über die Gründe für den Rückgang der Anfängerzahlen in den sogenannten Assistentenausbildungen kann nur spekuliert werden. So kann vermutet werden, dass dies auf ihren sogenannten „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".

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 (-68,8 %). Auffallend ist, dass die Zahlen der Anfänger/-innen in den schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO im Jahr 2019 sprunghaft gestiegen sind. Dies ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes jedoch hauptsächlich auf eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen in Rheinland-Pfalz zurückzuführen.

In **Kapitel A6.1.3** werden die Konten I 03 „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht" und I 04 „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)"[165] für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)"[166] 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 2023. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für das Jahr 2023 noch nicht vor; hier ist das Bezugsjahr jeweils 2022.

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 2023 bei 74,8 %. Der Anteil der Ausländer/-innen betrug 18,5 %. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (57 %) verfügte im Jahr 2022 zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss, rd. ein Viertel sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur rd. 17 % aller Anfänger/-innen besaßen einen Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss).[167]

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen (Konto I 04) war mit 44,9 % im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Der Ausländeranteil lag bei 17,7 %. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 95,2 % der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 3,9 % 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) (Konto I 03) waren Frauen mit einem Anteil von 52,9 % etwas häufiger vertreten. Der Ausländeranteil in diesen Bildungsgängen lag bei 17,6 %. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss) auf (12,1 %). Über einen mittleren Abschluss verfügten 65,8 % der Anfänger/-innen, eine Studienberechtigung brachten 20,1 % mit.

165 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

166 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

167 Anteile zur schulischen Vorbildung ohne Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Werte im GES-Konto (siehe **Kapitel A4**). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen.

Tabelle A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)**

Schulische Berufsausbildung		2023		2022				
		Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch[3]	Ohne Hauptschulabschluss (ohne ersten Schulabschluss)	Mit Hauptschulabschluss (mit erstem Schulabschluss)	Mit mittlerem Abschluss[4]	Mit (Fach-)Hochschulreife[5]	o. A./ Sonstige
		in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
I 05	▸ Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[2]	74,8	18,5	1	17	57	24	1
I 04	▸ Mit Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (doppelqualifizierend)[1]	44,9	17,7	0	0,9	95,2	3,9	0
I 03	▸ An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	52,9	17,6	0,7	12,1	65,8	20,1	1,3
I 02	▸ An Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	61,9	20,6	1,3	37,9	46,2	13,3	1,3

Anm.: Für 2023 handelt es sich um vorläufige Daten der iABE 2023. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2023 noch nicht vor.
[1] An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien
[2] Anteile schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufgrund unvollständiger Daten im GES-Konto (siehe E zu den Datenhinweisen 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 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
[5] Einschließlich fachgebunder Hochschulreife

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022; Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Vorläufige Daten) (Datenstand: 21.03.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Mit einem Frauenanteil von 61,9 % waren die schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02) eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 20,6 %. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 37,9 % verfügten über einen Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss), 46,2 % über einen mittleren Abschluss. Nur 13,3 % 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 vom Statistischen Bundesamt in der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen" veröffentlicht werden (ehemals Fachserie 11 Reihe 2; vgl. Statistisches Bundesamt 2023i). Zum anderen fließen in die Darstellung Daten der PfleA ein E (vgl. Statistisches Bundesamt 2023g).

Um eine Einordnung entsprechend dem vorherigen Kapitel zu erleichtern, werden die berufsstrukturellen Betrachtungen anhand der iABE-Systematik vorgenommen. So werden im Kapitel zu den Ausbildungen in GES-Berufen nur die Entwicklungen der bundes- und landesrechtlich geregelten Ausbildungen vorgestellt. Die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildeten Berufe (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r) werden nicht berücksichtigt. Für die „Assistentenausbildungen" kann auf Basis der Fachserie nicht wie in der iABE zwischen einfach- (Konto I 03: nur Berufsabschluss) und doppelqualifizierenden (Konto I 04: Berufsabschluss und Hochschulreife) Ausbildungen unterschieden werden. Sie werden daher hier gemeinsam unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)" geführt.

Im Folgenden steht die Bedeutung und Entwicklung der Berufe in den verschiedenen Bildungskonten im Fokus. Zunächst werden die Schüler/-innen in GES-Berufen im ersten Schuljahrgang bzw. die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr

2022/2023[168] sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2013/2014.[169] 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[170]

Eine Ausbildung in den GES-Berufen[171,172] erfolgt in der Regel 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,[173] 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 2023, verschiedene Jahrgänge c). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zurzeit 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 2022/2023 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 2022 war die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau mit 52.134 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die generalistische Ausbildung löste im Jahr 2020 die drei Einzelausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in ab. Mit 39.145 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang war die Ausbildung zum/zur Erzieher/-in die zweitbedeutendste Ausbildung unter den GES-Berufen. Stark besetzt waren darüber hinaus die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin mit 17.947 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang sowie die Ausbildung zum/zur Pflegeassistenten/Pflegeassistentin[174] mit 15.230 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 variierte im Schuljahr 2022/2023 zwischen 54,9 % in der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 85,5 % zum/zur Ergotherapeuten/Ergotherapeutin. Eine Ausnahme bildete die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in, hier liegt der Frauenanteil mit nur 39,8 % deutlich unter dem Durchschnitt. In allen stark besetzten Berufen ist der Frauenanteil seit 2013/2014 leicht rückläufig.

168 Für das Schuljahr 2023/2024 liegen noch keine Daten auf Basis der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens" vor.

169 Das Schuljahr 2013/2014 wurde als Basisjahr gewählt, da ab diesem Jahr verlässliche Daten für die betrachteten Berufe nach der Umstellung von der KldB 1992 auf 2010 vorliegen. Ein Vergleich über die Zeit, insbesondere für die Berufe nach Landesrecht, ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöller 2015, S. 159).

170 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r)

171 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 – Berufsbezeichnungen" (vgl. Statistisches Bundesamt 2023i).

172 Für die bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe liegt bis heute keine vollständige Datenbasis vor. Darauf hatte bereits Zöller 2015 verwiesen. Dies liege daran, dass „einige Länder keine Statistik vorhalten, andere Länder die Daten nicht oder nicht vollständig übermitteln" (Bund-Länder-Arbeitsgruppe 2012, S. 44).

173 Altenpfleger/-in, Anästhesietechnischer Assistent und Anästhesietechnische Assistentin, 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, Operationstechnischer Assistent und Operationstechnische Assistentin, Pflegefachmann/Pflegefachfrau, Pharmazeutisch-technischer Assistent/-technische Assistentin, Physiotherapeut/-in, Podologe/Podologin, Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/-technische Assistentin (vgl. Kultusministerkonferenz 2022b)

174 Das Aggregat umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistenz.

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**

Berufsbezeichnung	2013/2014[6] absolut	2013/2014[6] Anteil weiblich (in %)	2014/2015[7] absolut	2015/2016[7] absolut	2016/2017[7] absolut	2017/2018[8] absolut	2018/2019[8] absolut	2019/2020[8] absolut	2020/2021[9] absolut	2021/2022[9] absolut	2022/2023[10] absolut	2022/2023[10] Anteil weiblich (in %)	Veränderung Anteil weiblich (%-Punkte)	Veränderung 2022/2023 zu 2013/2014 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen[11] (in %) 2013/2014 (insgesamt: 171.081)	Anteil an GES-Ausbildungen[11] (in %) 2022/2023 (insgesamt: 183.834)	Veränderung des GES-Anteils (%-Punkte)
Nach Bundesrecht																	
Pflegefachmann/-frau[2]									53.610	56.259	52.134	74,1				28,4	
Altenpfleger/-in	24.060	77,6	23.313	23.612	24.130	24.310	24.846	27.309									
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	23.689	78,5	23.239	22.911	23.656	23.467	24.108	25.728									
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	2.603	94,2	2.606	2.510	2.643	2.717	2.922	3.081									
Physiotherapeut/-in	7.931	62,9	8.265	8.346	8.176	7.970	7.836	8.799	8.901	9.347	9.071	54,9	-8,0	14,4	4,6	4,9	0,3
Ergotherapeut/-in	3.744	88,2	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	4.122	4.362	4.746	4.422	85,5	-2,7	18,1	2,2	2,4	0,2
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	3.719	84,9	-5,3	1,5	2,1	2,0	-0,1
Notfallsanitäter/-in[3]			288	1.257	2.244	2.301	2.634	2.772	2.901	2.982	3.082	39,8				1,7	
Nach Landesrecht																	
Erzieher/-in[4]	30.299	82,1	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	34.956	39.894	41.104	39.145	80,3	-1,8	29	18	21,3	4
Sozialassistent/-in	17.075	79,0	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	18.582	17.799	18.858	17.947	75,9	-3,1	5,1	10,0	9,8	-0,2
Pflegeassistent/-in[5]	12.803	79,1	13.263	12.890	13.402	13.872	14.867	16.008	14.752	14.752	15.230	72,7	-6,4	19,0	8,9	8,3	0,8
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	11.952	83,2	-1,7	-1,8	7,1	6,5	-0,6
Heilerziehungspfleger/-in	5.748	72,7	5.356	5.653	5.588	5.605	5.421	6.471	6.171	6.276	5.735	67,5	-5,2	-0,2	3,4	3,1	-0,2

Anm.: Für die farblich gekennzeichneten Werte ist die Aussagekraft eingeschränkt (siehe hierzu die jeweiligen Fußnoten). Für weitere länderspezifische Datenhinweise siehe auch Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b und d.

[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 2022. 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] 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.

[4] Der sprunghafte Anstieg der Zahlen im Schuljahr 2020/2021 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.

[5] Das Aggregat „Pflegeassistent/-in" umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistenz. Der deutliche Rückgang der Zahlen in den Schuljahren 2020/2021 und 2021/2022 ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes insbesondere durch die fehlenden Angaben für Schleswig-Holstein bedingt.

[6] Für Baden-Württemberg und das Saarland liegt die Berufsbezeichnung bzw. die Aufteilung nach Berufen nicht immer vor. Für Hessen wurde die Aufteilung nach Geschlecht und Schuljahrgängen für die Schulen des Gesundheitswesens geschätzt.

[7] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor, für Bremen zum Teil nur Vorjahresdaten.

[8] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

[9] Für Schleswig-Holstein liegen keine Daten vor. Für das Saarland 2021/2022 Vorjahresdaten für die Schulen des Gesundheitswesen. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

[10] Für das Saarland liegen keine Daten vor. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

[11] Summe der Anfänger/-innen aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2013 bzw. 2022 (GES-Konto I 05)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesen – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2022/2023 (Datenstand: 07.11.2023); Sonderauswertung Statistik Berufliche Schulen, Jahrgänge 2013/2014 bis 2021/2022 (Datenstand: 28.11.2023); Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022 (Datenstand: 10.08.2023); Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand 21.03.2024)

Im längerfristigen Zeitvergleich seit dem Schuljahr 2013/2014 zeigt sich für die absolute Zahl der Schüler/-innen im ersten Schuljahr bzw. der 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 Betrachtungszeitraumes fehlten. Berechnet man den Anstieg gegenüber dem Berichtsjahr 2013/2014 ohne Baden-Württemberg, so zeigt sich ein abgeschwächter, aber dennoch deutlicher Zuwachs um rd. 15 %. Auch die Ausbildungen zum/zur Pflegefachmann/-frau (bzw. der Vorgängerberufe) 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 grob geschätzt bei rd. 13 %[175] liegen. Einen deutlichen Zuwachs verzeichnete ebenfalls die Zahl der Schüler/-innen, die eine Ausbildung zum/zur Pflegeassistent/-in (+19,0 %) oder zum/zur Ergotherapeut/-in (+18,1 %) begannen. Geringere Zuwächse zeigten sich zum Beispiel für die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin (+5,1 %) oder zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin (+1,5 %). Lediglich die Ausbildungen zum Sozialpädagogischen Assistent/Kinderpfleger/zur Sozialpädagogischen Assistentin/Kinderpflegerin (-1,8 %) und zum/zur Heilerziehungspfleger/-in (-0,2 %) 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.

Exkurs: Neue Daten zum/zur Pflegefachmann/-frau

Die Statistik auf Basis der PflеA weist seit Januar 2020 Daten zu dem neuen vereinheitlichten Pflegeberuf Pflegefachmann/-frau aus. Mittlerweile liegen Daten bzw. Eckdaten für vier Berichtsjahre vor (2020 bis 2023). 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[176] sowie zur Trägerschaft (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 2023g).

Insgesamt wurden in Deutschland im ersten Erhebungsjahr 53.610 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und nicht wieder gelöst. Nach einem Anstieg auf 56.259 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Folgejahr 2021, war im Berichtsjahr 2022 ein Rückgang auf 52.134 Neuabschlüsse zu verzeichnen. Die aktuellen (vorläufigen) Zahlen für das Jahr 2023 zeigen nach den Einbrüchen im Vorjahr wieder einen Anstieg um etwa 3 % auf rd. 53.900 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (vgl. Statistisches Bundesamt 2023g, 2024b).

Schlüsselt man die Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach dem Geschlecht auf, so zeigt sich, 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 2023 lag der Frauenanteil bei rd. 72 %. Verglichen mit dem ersten Erhebungsjahr 2020 (76 %) ist der Frauenanteil leicht rückläufig.

Das durchschnittliche Alter der jungen Menschen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2022 bei 24 Jahren. Rund 31 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden mit Personen über 25 Jahren geschlossen.

Das Pflegeberufegesetz (PflBG) eröffnet in § 6 die Möglichkeit, die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau in Teilzeit zu absolvieren. In diesem Modus kann die Ausbildung auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. In allen Erhebungsjahren wurde die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung nur in einem sehr geringen Ausmaß genutzt. Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeit entsprach jeweils rd. 1 %.

175 Hier wurden aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Statistik der Beruflichen Schulen die Daten zu den Ausbildungseintritten (inkl. vorzeitige Lösungen) aus der PflеA genutzt.

176 Hierzu liegen (noch) keine Informationen vor, da Daten zu einem vollen Ausbildungszyklus erst im Sommer 2024 erwartet werden.

Tabelle A6.1.3-2: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2022/2023**

Berufsbezeichnung	Insgesamt[2]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2022 (in %)[3]	Länder (Anzahl)
Assistent/-in – Informatik (allgemeine Informatik)	2.910	6,5	10,3	BE, BY, NI, NW, RP, ST (6)
Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.858	63,4	10,2	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, RP, ST, TH (10)
Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Betriebswirtschaft	2.487	43,4	8,8	BE, NW, RP, TH (4)
Hauswirtschaftsassistent/-in	1.466	71,7	5,2	BW, BY, BE, NW, RP (5)
Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung	1.337	38,1	4,8	BE, HB, HE, NI, NW, ST (6)
Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.226	60,7	4,4	BW, BE, BY, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, TH (12)
Chemisch-technische/-r Assistent/-in	1.059	43,9	3,8	BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, TH (9)
Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen	834	62,2	3,0	BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST (7)
Designer/-in (Ausbildung) – Grafik	807	77,0	2,9	BW, BE, HB (3)
Assistent/-in – Technische Kommunikation	770	15,8	2,7	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 nach Berufsbezeichnung möglich. Für das Saarland liegen keine Daten vor.
[3] Summe schulische Ausbildungen nach Landesrecht aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2022 (Konten I 03 + I 04) = 28.120

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2022/2023, Tabelle 21121-10 (Datenstand: 07.11.2023); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2022 (Datenstand 21.03.2024) BIBB-Datenreport 2024

Im Rahmen der Pflegeausbildung ist eine Förderung der Auszubildenden auf zwei verschiedene Arten möglich:

- Nach § 81 SGB III können Weiterbildungskosten finanziert werden. Im Jahr 2022 erhielten rd. 9 % 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 2022).

Bei der praktischen Ausbildung wird zwischen öffentlichen, privaten und freigemeinnützigen Trägern unterschieden.[177,178] Hier existieren bisher nur Daten für die Jahre 2021 und 2022, da dieses Merkmal erst im zweiten Berichtsjahr aufgenommen wurde. Im Jahr 2022 lag der Anteil der Pflegeschulen in freigemeinnütziger Trägerschaft bei rd. 42 %.

Der Anteil der Pflegeschulen von privaten Trägern betrug 27 %. Die Pflegeschulen in öffentlicher Trägerschaft hatten einen Anteil von 26 %.

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[179]

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 2023a).

177 Mit dem Begriff „Träger der praktischen Ausbildung“ wird derjenige Betrieb bezeichnet, der den Ausbildungsvertrag mit der oder dem Auszubildenden abschließt.
178 Für einen Teil der Träger liegt der Meldestelle die Trägerschaft nicht vor. Im Jahr 2022 lag dieser Anteil bei rd. 4 %.
179 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

Tabelle A6.1.3-3: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2022/2023**

Berufsbezeichnung[1]	Insgesamt	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2022[2] (in %)	Länder (Anzahl)
Kosmetiker/-in	1.053	98,0	17,1	BW, NI, NW, SN, ST, TH (6)
Kaufmann/-frau – Büromanagement	761	50,3	12,4	BY, BE (2)
Bankkaufmann/-frau	584	51,5	9,5	BW (1)
Industriekaufmann/-frau	262	49,6	4,3	BW, BE (2)
Maßschneider/-in	235	83,4	3,8	HE, NW, RP (3)
Hauswirtschafter/-in	160	71,3	2,6	BY, HH, HE, NW (4)
Textil- und Modenäher/-in	158	79,1	2,6	BY, BE (2)
Kaufmann/-frau – Versicherungen und Finanzanlagen	132	51,5	2,1	BW (1)
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in – Personenkraftwagentechnik	127	14,2	2,1	BW (1)
Fachinformatiker/-in – Anwendungsentwicklung	122	5,7	2,0	BY (1)

[1] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor. Für das Saarland liegen keine Daten vor.
[2] Summe aller Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang in schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO 2022 = 5.952
Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2022/2023, Tabelle 21121-09 (Datenstand: 07.11.2023)
BIBB-Datenreport 2024

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2023a) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in dem Statistischen Bericht (ehemals Fachserie) „Berufliche Schulen" des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8). Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen aus dem Statistischen Bericht „Berufliche Schulen" (siehe Tab. 21121-10) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (siehe Tab. 21121-14:), 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 2023i).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden für das Schuljahr 2022/2023 die zehn am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Die bedeutendsten Ausbildungen unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen stellten mit einem Anteil von jeweils rd. 10 % die Ausbildungen zum Assistenten/zur Assistentin – Informatik (allgemeine Informatik) (2.910 Schülerinnen und Schülern) sowie zum gestaltungstechnischen Assistenten/zur gestaltungstechnischen Assistentin (2.858 Schülerinnen und Schülern) dar. Darauf folgte mit 2.487 Schülerinnen und Schülern die Ausbildung zum Kfm. Assistenten/Wirtschaftsassistenten/zur Kfm. Assistentin/Wirtschaftsassistentin – Betriebswirtschaft. Auch die Ausbildung zum/zur Hauswirtschaftsassistenten/-assistentin war mit 1.466 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 an Berufsfachschulen 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 dem BMBF nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB. Voraussetzung ist, dass die Berufsausbildung und die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind. Die Bewilligung wird befristet erteilt und ist zurzeit für sechs berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2023, verschiedene Jahrgänge c) 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 2022/2023. Mit 1.053 Schülerinnen und Schülern im 1. Schuljahrgang und einem Anteil von 17,1 % 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 sechs der 16 Bundesländer angeboten. Den zweit- und drittgrößten Anteil machten die Ausbildungen zum/Kaufmann/zur Kauffrau für Büromanagement (12,4 %) und zum/zur Bankkaufmann/-frau (9,5 %) aus. Die anderen Berufe spielten auf Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde beispielsweise die Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau – Versicherungen und Finanzanlagen mit 132 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Baden-Württemberg angeboten. Der Beruf Hauswirtschafter/-in konnte zwar in vier Ländern erlernt werden, insgesamt begannen jedoch nur 160 Schüler/-innen diese Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen.

(Amelie Illiger, Regina Dionisius)

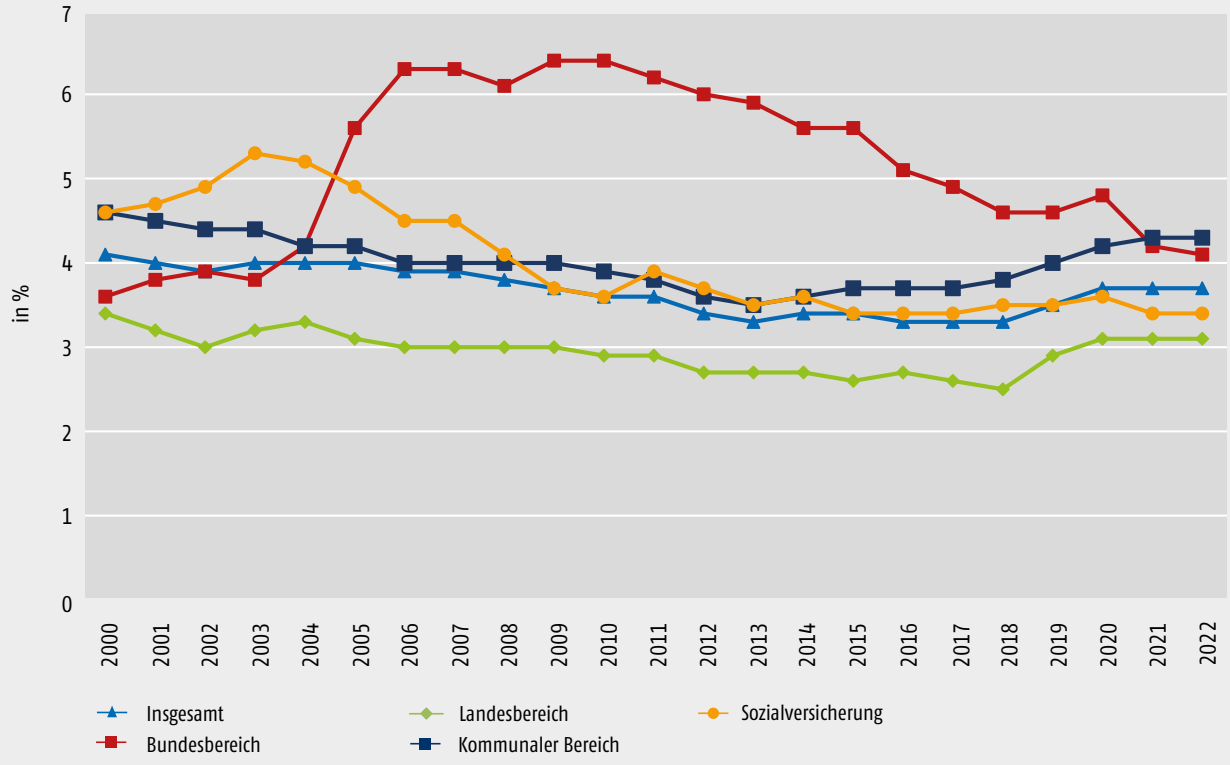
A 6.2 Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Im Öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den Öffentlichen Dienst, sondern beispielsweise auch Berufe, die bei den Industrie- und Handels- oder Handwerkskammern eingetragen sind, und Berufe des Gesundheitswesens, ausgebildet. In der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare zum Personal in Ausbildung.

Nach dieser erweiterten Abgrenzung befanden sich am Stichtag 30. Juni 2022 rd. 272.800 Personen in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 146.700 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 23.500 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 102.600 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

Setzt man die 102.600 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2022 eine Ausbildungsquote von 3,7 %. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich sowie im kommunalen Bereich mit einer Quote von 4,1 % bzw. 4,3 %. Im Landesbereich lag die Quote bei 3,1 % und bei der Sozialversicherung bei 3,4 %.

Schaubild A6.2-1: **Entwicklung der Ausbildungsquoten[1] im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2022 (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 des Öffentlichen Dienstes

BIBB-Datenreport 2024

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.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im Öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken → **Schaubild A6.2-1**, sie stieg allerdings in 2019 und 2020 wieder an und blieb bis Mitte 2022 auf einem stabilen Niveau. 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 2022 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 2022 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 2022 befanden sich 26.600 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 31.600 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 64,9 % waren weibliche Auszubildende im Öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 4,0 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 2022 gab es in den östlichen Ländern einschließlich Berlin 18.200 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes; 84.400 befanden sich im westlichen Bundesgebiet. Damit war die Ausbildungsplatzquote im Osten mit nur 2,8 % deutlich niedriger als im Westen, wo die Quote bei 4,0 % lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duales Studium

Duale Studiengänge verbinden die berufliche und die hochschulische Bildung in einem Format, in dem parallel zu den berufspraktischen Kompetenzen zusätzliches wissenschaftlich-theoretisches Wissen vermittelt wird, um ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden bzw. Absolventinnen und Absolventen zu erreichen. Hierzu werden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte, organisatorisch und curricular entweder geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) oder längere Praxisphasen in das Studium integriert (sogenannte praxisintegrierende duale Studiengänge). In diesem Rahmen kooperieren die Hochschulen mit Praxispartnern (Betriebe oder beispielsweise Pflegeschulen) und greifen dabei auch auf Regelungen und Erfahrungen des Berufsbildungssystems zurück.

Die letzte Berichterstattung über das Duale Studium fand im BIBB-Datenreport 2023 auf Grundlage der im Fachportal AusbildungPlus erfassten Daten statt, die nächste wird 2025 folgen.

(Silvia Hofmann)

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 2022 erneut zurückgegangen. Bundesweit ist sowohl der Bestand an Ausbildungsbetrieben als auch der Bestand an Auszubildenden gegenüber dem Vorjahr gesunken. Auch die Zahl der Betriebe hat im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr leicht abgenommen, während der Beschäftigtenbestand gestiegen ist. Insgesamt scheint sich damit der längerfristige Trend, dass sich Arbeits- und Ausbildungsmarkt gegenläufig entwickeln, fortzusetzen. Allerdings gilt dies nicht für alle Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweige oder Bundesländer. Die Verluste bei der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben konzentrieren sich wie schon in den vergangenen Jahren vorwiegend auf den kleinstbetrieblichen Bereich, während Großbetriebe ihre Ausbildungsaktivität nur geringfügig reduzieren (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 u. a. auch Auszubildende im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, deren Ausbildung nicht durch das BBiG/die HwO geregelt ist. Dies führt dazu, dass der Bestand an Auszubildenden auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik in der Regel 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. Diese Unterschiede haben sich in den letzten Jahren verstärkt, da insbesondere im Gesundheitswesen der Bestand an Auszubildenden angestiegen ist.

Die **Ausbildungsbetriebsquote** misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Die **Ausbildungsquote** bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

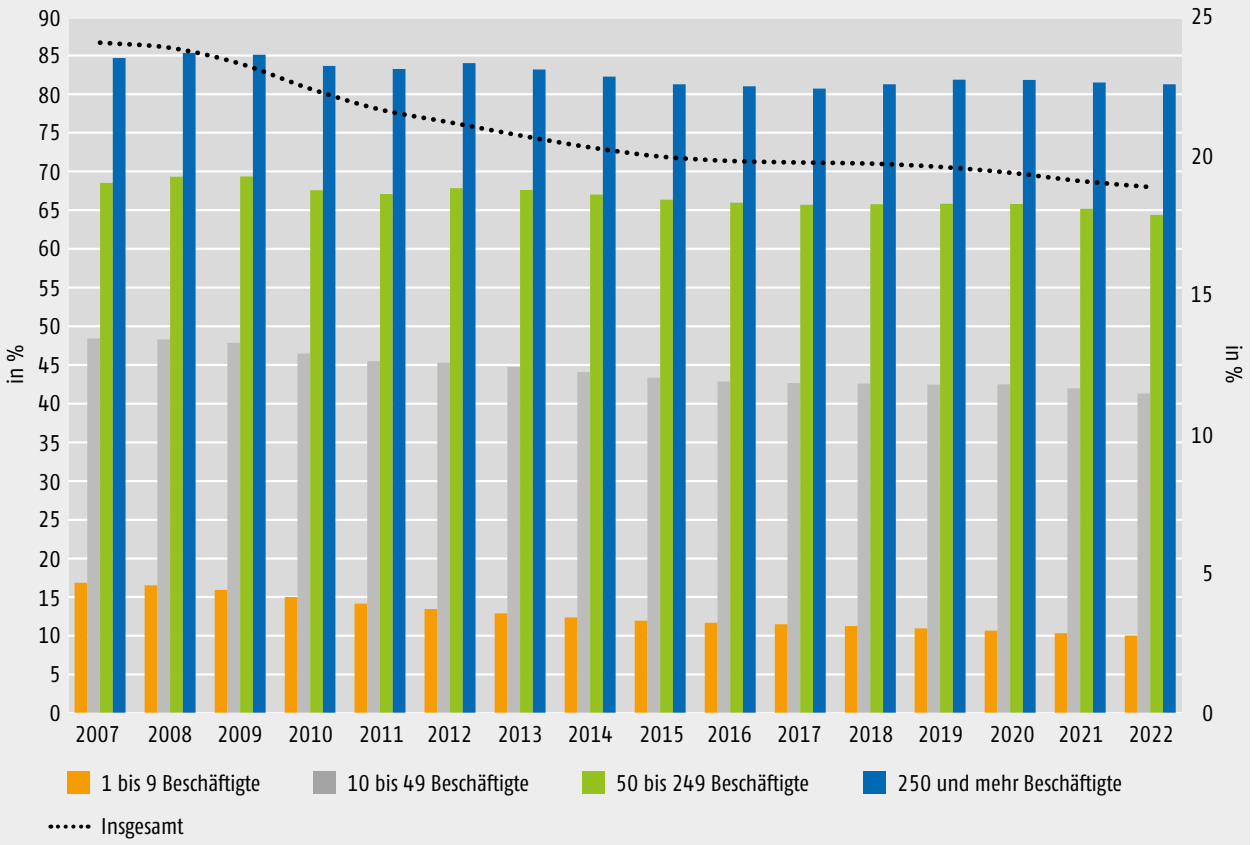
Die Statistik der BA hat am 28. August 2014 eine **Revision der Beschäftigungsstatistik** und damit auch der **Betriebsstatistik** rückwirkend bis zum Jahr 1999 durchgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014).[180] Die Revision ist das Ergebnis einer modernisierten Datenaufbereitung mit genaueren Ergebnissen 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

Zum 31. Dezember 2022 beteiligten sich nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der BA **E** von den bundesweit knapp 2,2 Mio. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis **E** rd. 408.700 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Damit ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe im Jahr 2022 erneut zurückgegangen und im Vergleich zum Vorjahr um rd. 8.000 (-1,9 %) gesunken. Auch der Gesamtbestand der Betriebe verzeichnete Einbußen und fiel im Jahr 2022 um rd. 17.000 (-0,8 %) geringer aus als im Jahr 2021. Da der Rückgang der Ausbildungsbetriebe höher ausfiel als der Rückgang der Betriebe insgesamt sank die Ausbildungsbetriebsquote **E** im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf 18,9 % → **Tabelle A7.1-1**. Damit setzte sich der Trend der vergangenen Jahre fort, dass der Anteil der Ausbildungsbetriebe in Deutschland immer weiter zurückgeht → **Schaubild A7.1-1**.

180 Zur Revision der Beschäftigungsstatistik und zu den Folgen für Berechnungen zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.10.1.

Schaubild A7.1-1: **Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2022 (in %)**



Anm.: Achse links: Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgrößenklassen; Achse rechts: Ausbildungsbetriebquote insgesamt

Quelle: Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Stichtag jeweils 31. Dezember; revidierte Daten, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Auch die Ausbildungsquote **E** ist mit 4,5 % im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (-0,1 Prozentpunkte). Bundesweit gab es im Jahr 2022 rd. 32.000 Auszubildende weniger als im Vorjahr (-2,0 %). Gleichzeitig erhöhte sich aber der Gesamtbestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich der Auszubildenden) um rd. 420.000 auf 34,7 Mio. (+1,2 %) → **Tabelle A7.1-2**. Im Zeitverlauf lässt sich somit ein kontinuierlicher Anstieg der Beschäftigtenzahlen festhalten, während gleichzeitig die Zahl der Auszubildenden weiter abnimmt.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Beim Vergleich der Ausbildungsbetriebsbestände nach Betriebsgrößenklassen wird deutlich, dass es, vergleichbar mit den Entwicklungen der Vorjahre, vor allem im kleinstbetrieblichen Bereich zu deutlichen Verlusten bei der Anzahl der ausbildenden Betriebe gekommen ist. Bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigen gab es im Jahr 2022 4,1 % weniger Ausbildungsbetriebe als noch im Vorjahr → **Tabelle A7.1-1**. Auch bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten hat die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nachgelassen (-0,8 %). Bei Großbetrieben ab 250 Beschäftigen haben sich die Bestandszahlen der Ausbildungsbetriebe dagegen positiv entwickelt (+1,6 %).

Parallel dazu ist bei Kleinstbetrieben auch die Gesamtzahl der Betriebe etwas zurückgegangen (-1,3 %). In allen übrigen Betriebsgrößenklassen lässt sich dagegen ein Zuwachs des Gesamtbestands an Betrieben konstatieren. Die Ausbildungsbetriebsquote ist folglich über alle Betriebsgrößenklassen geringer ausgefallen (zwischen -0,2 und -0,8 Prozentpunkten), einzige Ausnahme sind Großbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, die gegenüber dem Vorjahr einen leichten Zuwachs verzeichneten (+0,5 Prozentpunkte).

Tabelle A7.1-1: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2021	2022	2021-2022	2007	2021	2022	2021-2022	2007	2021	2022	2021-2022
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.279.246	1.260.367	-1,5	152.354	76.280	72.621	-4,8	11,8	6,0	5,8	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	389.527	386.053	-0,9	122.903	96.245	92.898	-3,5	35,5	24,7	24,1	-0,6
Kleinstbetriebe	**1.633.789**	**1.668.773**	**1.646.420**	**-1,3**	**275.257**	**172.525**	**165.519**	**-4,1**	**16,8**	**10,3**	**10,1**	**-0,3**
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	237.597	239.193	0,7	84.599	89.010	88.009	-1,1	44,7	37,5	36,8	-0,7
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	162.703	164.533	1,1	66.680	79.057	78.779	-0,4	54,0	48,6	47,9	-0,7
Kleinbetriebe	**312.517**	**400.300**	**403.726**	**0,9**	**151.279**	**168.067**	**166.788**	**-0,8**	**48,4**	**42,0**	**41,3**	**-0,7**
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	59.364	60.358	1,7	30.575	36.616	36.759	0,4	65,2	61,7	60,9	-0,8
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	35.771	36.006	0,7	21.155	25.377	25.285	-0,4	74,0	70,9	70,2	-0,7
Mittlere Betriebe	**75.474**	**95.135**	**96.364**	**1,3**	**51.730**	**61.993**	**62.044**	**0,1**	**68,5**	**65,2**	**64,4**	**-0,8**
Kleine/mittlere Betriebe insgesamt	**2.021.780**	**2.164.208**	**2.146.510**	**-0,8**	**478.266**	**402.585**	**394.351**	**-2,0**	**23,7**	**18,6**	**18,4**	**-0,2**
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.793	10.938	1,3	7.146	8.536	8.576	0,5	82,5	79,1	78,4	-0,7
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.516	6.704	2,9	4.478	5.572	5.763	3,4	88,3	85,5	86,0	0,5
Großbetriebe	**13.731**	**17.309**	**17.642**	**1,9**	**11.624**	**14.108**	**14.339**	**1,6**	**84,7**	**81,5**	**81,3**	**-0,2**
Insgesamt	**2.035.511**	**2.181.517**	**2.164.152**	**-0,8**	**489.890**	**416.693**	**408.690**	**-1,9**	**24,1**	**19,1**	**18,9**	**-0,2**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Bei den Beständen an Auszubildenden bzw. den Ausbildungsquoten ist über alle Betriebsgrößenklassen ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu erkennen. Erneut zeigt sich jedoch, dass die Ausbildungsaktivität im kleinstbetrieblichen Bereich stärker nachlässt als in anderen Betriebsgrößenklassen. So ging die Anzahl der Auszubildenden in Kleinstbetrieben bis neun Beschäftigten im Jahr 2021 von knapp 232.000 auf 223.000 zurück (-4,1 %) → **Tabelle A7.1-2**. In Großbetrieben mit 250 bis zu 499 Beschäftigten fiel der Rückgang der Auszubildendenzahlen im Jahr 2022 dagegen deutlich schwächer aus (-0,7 %). In Kleinstbetrieben waren im Jahr 2022 nicht nur weniger Auszubildende beschäftigt, auch die Zahl der Gesamtbeschäftigten ging gegenüber dem Vorjahr um 1,1 % zurück. In allen übrigen Betriebsgrößenklassen hat der Gesamtbestand an Beschäftigen dagegen zugenommen (zwischen +0,7 und +2,8 %). Vor diesem Hintergrund ist auch die Ausbildungsquote zurückgegangen und es ist in allen Betriebsgrößenklassen ein Rückgang um -0,1 bis -0,2 Prozentpunkte zu beobachten.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Insgesamt zeigen sich beim Vergleich zwischen den Bundesländern in Ost- und Westdeutschland deutliche Niveauunterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung. Im Westen des Landes bildete knapp jeder fünfte und im Osten nur knapp jeder siebte Betrieb aus. In den vergangenen Jahren hat die Ausbildungsbeteiligung im Westen allerdings nachgelassen, während sie im Osten zulegte. Insgesamt setzte sich diese gegenläufige Entwicklung bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auch im Jahr 2022 fort. So gingen 2022 in Ost- und in Westdeutschland sowohl der Bestand der Betriebe als auch der Bestand der Ausbildungsbetriebe zurück. Allerdings war in Westdeutschland der Rückgang bei der Zahl der Ausbildungsbetriebe mit -2,3 % stärker als der Rückgang beim Gesamtbestand der Betriebe (-0,7 %) → **Tabelle A7.1-3 Internet**. In Ostdeutschland sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe dagegen nur geringfügig (-0,1 %), während der Rückgang der Betriebe insgesamt höher ausfiel (-1,4 %) → **Tabelle A7.1-5 Internet**. Die Ausbildungsbetriebsquote im Westen verringerte sich dadurch

Tabelle A7.1-2: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2021	2022	2021-2022	2007	2021	2022	2021-2022	2007	2021	2022	2021-2022
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.446.395	2.412.463	-1,4	180.883	88.455	84.202	-5,1	7,4	3,6	3,5	-0,1
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.559.321	2.539.899	-0,8	199.591	143.407	138.488	-3,6	8,8	5,6	5,5	-0,2
Kleinstbetriebe	**4.715.267**	**5.005.716**	**4.952.362**	**-1,1**	**380.474**	**231.862**	**222.690**	**-4,1**	**8,1**	**4,6**	**4,5**	**-0,1**
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.199.880	3.225.384	0,8	196.531	181.189	178.333	-1,6	7,8	5,7	5,5	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.930.541	4.988.817	1,2	248.470	252.400	247.883	-1,8	6,6	5,1	5,0	-0,2
Kleinbetriebe	**6.282.984**	**8.130.421**	**8.214.201**	**1,0**	**445.001**	**433.589**	**426.216**	**-1,7**	**7,1**	**5,3**	**5,2**	**-0,1**
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	4.109.675	4.174.792	1,6	194.831	196.310	193.433	-1,5	6,0	4,8	4,6	-0,1
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.395.928	5.436.148	0,7	255.781	236.924	227.817	-4,0	5,9	4,4	4,2	-0,2
Mittlere Betriebe	**7.569.595**	**9.505.603**	**9.610.940**	**1,1**	**450.612**	**433.234**	**421.250**	**-2,8**	**6,0**	**4,6**	**4,4**	**-0,2**
Kleine/mittlere Betriebe insgesamt	**18.567.846**	**22.641.740**	**22.777.503**	**0,6**	**1.276.087**	**1.098.685**	**1.070.156**	**-2,7**	**6,9**	**4,9**	**4,7**	**-0,2**
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.714.439	3.767.299	1,4	183.254	156.033	153.305	-1,8	6,2	4,2	4,1	-0,1
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	7.928.188	8.160.372	2,8	314.993	347.545	346.739	-0,2	5,3	4,4	4,2	-0,1
Großbetriebe	**8.897.466**	**11.642.627**	**11.927.671**	**2,4**	**498.247**	**503.578**	**500.044**	**-0,7**	**5,6**	**4,3**	**4,2**	**-0,1**
Insgesamt	**27.465.312**	**34.284.367**	**34.705.174**	**1,2**	**1.774.334**	**1.602.263**	**1.570.200**	**-2,0**	**6,5**	**4,7**	**4,5**	**-0,1**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

um 0,3 Prozentpunkte und betrug zuletzt 19,9 %, während die Ausbildungsbetriebsquote in Ostdeutschland um 0,2 Prozentpunkte auf 14,7 % anstieg.

In Westdeutschland ging ferner der Bestand an Auszubildenden auf rd. 1,33 Mio. zurück (-2,5 %). Gleichzeitig gab es mit 28,3 Mio. 1,3 % mehr Beschäftigte als im Vorjahr. Die Ausbildungsquote sank im Westen im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte auf 4,7 %. → **Tabelle A7.1-4 Internet**. In Ostdeutschland stieg die Zahl der Auszubildenden dagegen auf rd. 240.000 (+0,4 %). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erhöhte sich auf rd. 6,4 Mio. (+0,9%). Die Ausbildungsquote blieb damit im Jahr 2022 unverändert bei 3,8 % → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

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 2022 gesunken, während sie in den östlichen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin, leicht zulegte. Insgesamt liegt die durchschnittliche Ausbildungsquote in den westlichen Bundesländern aber um 5,2 Prozentpunkte über der Ausbildungsbetriebsquote der östlichen Bundesländer.

Die Anzahl der Betriebe mit einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist sowohl in den westlichen als auch in den östlichen Bundesländern gesunken, wobei die Rückgänge in den östlichen Bundesländern höher ausfielen. Umgekehrt verhält es sich bei der Entwicklung der Ausbildungsbetriebe. In den westlichen Bundesländern verringerte sich der Bestand um -0,9 bis -3,8 %. Die östlichen Bundesländer verzeichneten dagegen geringere Rückgänge und teilweise sogar Zuwächse (in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt) → **Tabelle A7.1-7 Internet**.

Diese Differenzen zwischen den Bundesländern zeigen sich zu weiten Teilen auch anhand der Bestandszahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie den Auszubildenden → **Tabelle A7.1-8 Internet**. In allen westlichen Bundesländern ging die Anzahl an Auszubildenden zurück (im Durchschnitt um -2,4 %), während die Bestände in den östlichen Bundesländern – mit Ausnahme von Berlin – leicht anstiegen. Die Zahl der Beschäftigten hat sich in allen Bundesländern (mit Aus-

nahme von Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt) im Vergleich zum Vorjahr erhöht. In den westlichen Bundesländern sowie in Berlin ist somit die Ausbildungsquote leicht gesunken (um -0,1 bis -0,2 %), während sie in den östlichen Bundesländern weitgehend konstant geblieben ist.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Der Vergleich zwischen Wirtschaftszweigen zeigt große Unterschiede bei den Ausbildungsbetriebs- und der Ausbildungsquoten und deren Entwicklung → **Tabelle A7.1-9 Internet** bis → **Tabelle A7.1-14 Internet**. Bundesweit ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe lediglich in den Bereichen Landwirtschaft/Bergbau und Erziehung und Unterricht gestiegen. In allen anderen Wirtschaftszweigen gab es 2022 weniger Ausbildungsbetriebe als noch im Jahr davor. Dabei fällt insbesondere der starke Rückgang an Ausbildungsbetrieben in den Wirtschaftssektoren Herstellung von Nahrungs-, Papier-, Holz- und sonstiger Güter, Metall- und Elektrogewerbe sowie in den sogenannt sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen auf (zwischen -4,7 % und -5,8 %) → **Tabelle A7.1-9 Internet**.

Damit einhergehend sank in diesen Wirtschaftszweigen auch die Anzahl der Auszubildenden (zwischen -5,3 % und -4,4 %) → **Tabelle A7.1-10 Internet**. Deutliche Rückgänge bei den Auszubildendenzahlen gab es ferner im Maschinen- und Automobilbau (-4,9 %) und im Bereich Chemie und Pharmazie (-4,1 %). Da sich konträr zu den Auszubildendenzahlen die Beschäftigtenzahlen in diesen Wirtschaftszweigen insgesamt positiv entwickelten (mit Ausnahme von Herstellung von Nahrungs-, Papier-, Holz- und sonstiger Güter) gab hier auch die Ausbildungsquote um bis zu -0,3 Prozentpunkte nach. Einen leichten Zugewinn an Auszubildenden von +1,0 bis +2,1 Prozent verzeichneten im Jahr 2022 die Wirtschaftszweige medizinische Dienstleistungen[181] und Landwirtschaft/Bergbau. Auch im Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe, das während der Coronapandemie einen massiven Einbruch der Auszubildendenzahlen verbuchte, gab es im Jahr 2022 einen leichten Anstieg (+2,2 %). Mit knapp 44.000 blieb hier der Bestand an Auszubildenden im Jahr 2022 aber deutlich unter dem Wert im Jahr 2019 mit rd. 53.000 Auszubildenden (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A7.1).

Insgesamt gelten diese Entwicklungen sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland, allerdings gibt es bei einigen Wirtschaftszweigen auch regionale Unterschiede. Hervorzuheben ist beispielsweise, dass sich im Osten die Zahl der Ausbildungsbetriebe in der Landwirtschaft bzw. Bergbau verringerte, während sie bei einer Reihe weiterer Wirtschaftszweige, u. a. Information/Kommunikation oder finanz-, rechts-, wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen zulegte → **Tabelle A7.1-13 Internet**. Auch mit Blick auf die Auszubildendenbestände gibt es im Osten weitere Wirtschaftszweige, die einen Anstieg verzeichneten, hervorzuheben ist insbesondere der Bereich Information und Kommunikation (+3,7 %) sowie der Einzelhandel (+2,6%) → **Tabelle A7.1-14 Internet**.

(Sabine Mohr)

181 Bei den Zahlen zu medizinischen Dienstleistungen sowie zu Erziehung und Unterricht ist zu berücksichtigen, dass die Daten der Bundesagentur der Arbeit nicht nur Auszubildende umfassen, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der HwO unterliegt, sondern auch Auszubildende im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, deren Ausbildung nicht durch das BBiG/die HwO geregelt ist (vgl. E).

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Das betriebliche Bildungsverhalten steht seit 1995 im Mittelpunkt der Zusammenarbeit zwischen BIBB und IAB, hier insbesondere mit dem Forschungsbereich „Betriebe und Beschäftigung". Dabei werden anhand gemeinsam erarbeiteter Indikatoren die betrieblichen Bildungsaktivitäten analysiert.[182] Mit den Daten des IAB-Betriebspanels E können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden, und wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden (**vgl. Kapitel A10.1.1**). Grundlage für die hier vorgestellten Ergebnisse ist eine Expertise[183] des IAB, die diese Indikatoren und weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Die Ergebnisse werden nachstehend nach Regionen (Ost-/Westdeutschland[184]) und Betriebsgrößenklassen getrennt dargestellt; die Expertise bietet zusätzlich nach Wirtschaftszweigen getrennte Auswertungen.

E IAB-Betriebspanel

Das IAB-Betriebspanel ist eine Erhebung, deren Grundgesamtheit die Betriebsdatei der BA darstellt. In ihr sind alle Betriebe in Deutschland erfasst, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten haben. Hiervon ausgehend verwendet die Erhebung den Betrieb als Untersuchungseinheit, also die örtliche Einheit, in der die konkreten Tätigkeiten eines Unternehmens durchgeführt werden. Das IAB-Betriebspanel wird als jährliche Panelerhebung (Stichtag: 30.06.) realisiert; derzeit gehen die Angaben von rd. 16.000 Betrieben ein. Die Rücklaufquoten liegen je nach Welle zwischen 63 % und 73 %. Inhaltlich ist das IAB-Betriebspanel eine Mehrthemenbefragung. Während die Angaben zur Ausbildung jährlich erhoben werden, stehen die Angaben zur betrieblichen Weiterbildung erst seit 2007 jährlich zur Verfügung, zuvor wurden die Angaben alle zwei Jahre erhoben.

Alle Angaben basieren auf der Hochrechnung von Stichprobendaten. Somit kann die wahre Zahl von der ausgewiesenen abweichen, kleine Veränderungen sollten daher nur mit Vorsicht interpretiert werden. Zudem sind manche Zellen der Tabellen mit einem Asterisk (*) versehen, was darauf hinweist, dass die Anzahl der hinter den Angaben stehenden befragten Betriebe für eine inhaltliche Interpretation zu gering ist. Weitere Hinweise zur Datengrundlage finden sich bei Ellguth/Kohaut/Möller (2014).

Ausbildungsberechtigung

Hat ein Betrieb die Absicht, sich in der Berufsausbildung zu engagieren, muss er die gesetzlichen Voraussetzungen hierfür erfüllen. Danach ist ein Betrieb ausbildungsberechtigt E, wenn die „[…] Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht […]". Zudem müssen sowohl der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin (u. a. zum Abschluss von Ausbildungsverträgen) wie auch der Ausbilder/die Ausbilderin befähigt bzw. geeignet sein, um die Berufsausbildung inhaltlich und strukturell durchführen zu können. Ein Betrieb kann die Ausbildungsberechtigung allein erlangen oder auch im Verbund mit anderen Betrieben oder Bildungseinrichtungen zur Ausbildung berechtigt sein.[185]

E Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität

Der Indikator **Ausbildungsberechtigung** zeigt an, ob die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung erfüllt sind. Die Betriebe werden direkt gefragt, ob sie die Voraussetzungen zur Berufsausbildung allein, im Verbund mit anderen Betrieben erfüllen oder nicht erfüllen.

Der Indikator **Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)** bildet den Anteil der ausbildungsberechtigten Betriebe ab, die gemäß einer Kombination verschiedener Szenarien als ausbildungsaktiv bezeichnet werden können. Die tatsächliche Ermittlung erfolgt nach der Befragung der Betriebe anhand unterschiedlicher Kriterien wie etwa dem Bestand an Auszubildenden, der Zahl der Neuzugänge und Abgänge im laufenden Ausbildungsjahr und vieles mehr (siehe IAB-Expertise).

Im Jahr 2022 erfüllten 49 % der Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung allein

182 Vgl. BIBB-Datenreport 2018, 2020 und 2022, jeweils Kapitel A7.2; BIBB-Datenreport 2014 und 2016, jeweils Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.11.2; BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.10.2; BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A4.10.1; BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.10.3).

183 Die Expertise ist unter **https://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

184 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu den ostdeutschen Ländern gezählt, zuvor wurde Westberlin den alten und Ostberlin den neuen Ländern zugeschlagen.

185 Vgl. §§ 27 und 28 BBiG

Tabelle A7.2-1: **Ausbildungsberechtigung von Betrieben, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2002 bis 2022 (in %)**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Westdeutschland																					
Keine Berechtigung	42	39	42	40	40	40	39	40	39	40	41	43	43	44	45	45	44	44	46	47	47
Berechtigung im Verbund	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4
Berechtigung	55	58	56	57	57	57	58	58	58	57	57	55	55	55	53	52	54	54	51	51	51
Ostdeutschland																					
Keine Berechtigung	49	47	51	49	50	51	48	49	48	48	47	48	48	51	50	53	51	52	53	56	53
Berechtigung im Verbund	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	6	5	6	4	4	5	5	5	6	5	5
Berechtigung	48	50	46	47	47	46	49	48	49	49	49	49	47	47	47	44	46	45	43	41	43
Bundesgebiet																					
Keine Berechtigung	43	40	43	42	42	43	41	42	41	42	42	44	44	45	46	47	46	46	48	48	48
Berechtigung im Verbund	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4
Berechtigung	54	56	54	55	55	55	56	56	56	56	55	54	53	53	52	51	52	52	50	49	49

Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nicht berechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2022, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2024

und 4 % im Verbund → **Tabelle A7.2-1**. Im zeitlichen Vergleich ist zu erkennen, dass der Anteil der allein zur Ausbildung berechtigten Betriebe leicht rückläufig ist. Der Anteil der Betriebe, die im Verbund zur Ausbildung berechtigt sind, unterlag im Zeitverlauf dagegen nur geringen Schwankungen. Leicht zugenommen hat der Anteil der Betriebe, die die gesetzlichen Voraussetzungen zur Ausbildung nicht erfüllen. Die Ausbildungsbasis, also der Anteil der zur Ausbildung grundsätzlich zur Verfügung stehenden Betriebe, hat sich im Zeitverlauf folglich geringfügig verringert. In Westdeutschland sind deutlich mehr Betriebe allein zur Ausbildung berechtigt als in Ostdeutschland (2022: 51 % vs. 43 %). In Ostdeutschland ist dagegen der Anteil der im Verbund zur Ausbildung berechtigten Betriebe leicht höher, jedoch auch der Anteil der Betriebe, die gar nicht zur Ausbildung berechtigt sind.

Große Betriebe verfügen sehr viel häufiger über eine Ausbildungsberechtigung als kleine Betriebe → **Tabelle A7.2-2**. Waren im Jahr 2022 40 % aller Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten allein zur Ausbildung berechtigt, traf dies von den Großbetrieben auf 92 % zu. Dieser Größeneffekt ist nicht nur für die allein ausbildungsberechtigten Betriebe, sondern auch für die Betriebe festzustellen, die im Verbund ausbilden dürfen.

Differenziert nach Ost- und Westdeutschland zeigt sich zudem, dass im Westen in jeder Größenklasse der Anteil ausbildungsberechtigter Betriebe höher ist als im Osten → **Tabelle A7.2-3 Internet**.

Ausbildungsaktivität (bei Berechtigung)

Die oben dargestellten Angaben zur Ausbildungsberechtigung ermöglichen Aussagen zur Ausbildungsbasis, nicht aber zur tatsächlichen Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Um diese Beteiligung genauer zu erfassen, wird mit der Ausbildungsaktivität im Folgenden ein weiterer Indikator betrachtet, der den Anteil der ausbildenden Betriebe an den ausbildungsberechtigten Betrieben wiedergibt. Um die Ausbildungsaktivität E abzubilden, wurde aufgrund des Erhebungsstichtages des IAB-Betriebspanels (30.06.), der zwischen den Ausbildungsjahren liegt, eine sehr weitgehende Definition gewählt. Nach dieser Definition bildete im Jahr 2022 mehr als die Hälfte (58 %) aller ausbildungsberechtigten Betriebe im gesamten Bundesgebiet auch tatsächlich aus → **Tabelle A7.2-4**. Im zeitlichen Verlauf ist dabei in den letzten Jahren ein leichter Anstieg der Ausbildungsaktivität festzustellen.

In Westdeutschland waren im Jahr 2022 mit 59 % mehr ausbildungsberechtigte Betriebe tatsächlich ausbildungs-

Tabelle A7.2-2: **Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, Bundesgebiet 2002 bis 2022 (in %)**

Bundesgebiet		2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1 bis 9 Beschäftigte	Keine Berechtigung	49	46	50	48	48	49	49	49	49	50	50	52	52	54	55	57	55	55	57	59	58
	Berechtigung im Verbund	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4
	Berechtigung	48	51	47	49	50	48	49	49	49	48	47	46	45	45	43	41	43	43	41	39	40
10 bis 49 Beschäftigte	Keine Berechtigung	29	27	27	28	29	28	25	28	26	26	26	27	28	29	30	29	29	31	31	31	34
	Berechtigung im Verbund	0	6	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	6	6	5
	Berechtigung	67	68	69	68	68	69	71	70	71	71	70	70	69	68	68	67	68	66	65	65	63
50 bis 499 Beschäftigte	Keine Berechtigung	16	14	14	14	14	14	13	13	12	12	12	14	13	14	14	14	13	13	13	13	14
	Berechtigung im Verbund	8	8	7	8	9	9	8	8	9	7	8	7	9	8	7	7	8	8	10	9	7
	Berechtigung	78	81	81	81	80	80	82	82	82	83	83	82	82	82	82	82	83	83	82	82	82
500+ Beschäftigte	Keine Berechtigung	5	4	3	3	3*	3*	4*	3	3	4*	3*	3*	4*	5*	3*	7	4*	5*	3*	4*	4*
	Berechtigung im Verbund	11	10	10	11	13	11	11	9	11	8	8	9	10	10	12	9	8	9	10	7	10
	Berechtigung	88	90	91	92	91	93	92	93	91	93	94	93	92	92	92	90	92	91	93	93	92

Ausbildungsberechtigung: Anteil der zur Ausbildung berechtigten, im Verbund berechtigten oder nicht berechtigten Betriebe an allen Betrieben. Da es sich um Mehrfachantworten handelt, kann die Summe der Angaben zur Berechtigung über 100% liegen.
*= weniger als 30 Fälle (beteiligt)

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2022, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A7.2-4: **Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2002 bis 2022 (in %)**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Westdeutschland																					
1 bis 9 Beschäftigte	44	38	42	43	42	42	43	43	43	44	41	42	40	40	39	42	40	42	43	39	45
10 bis 49 Beschäftigte	70	66	71	70	69	70	71	73	72	70	69	69	67	67	67	65	68	70	68	71	71
50 bis 499 Beschäftigte	87	85	87	87	87	87	86	87	86	86	87	85	84	85	87	87	87	85	88	89	89
500+ Beschäftigte	96	96	94	95	93	95	95	97	96	97	95	95	98	96	96	96	96	98	95	94	94
Insgesamt	**54**	**49**	**53**	**54**	**53**	**54**	**55**	**55**	**55**	**56**	**54**	**55**	**53**	**53**	**54**	**55**	**55**	**56**	**57**	**56**	**59**
Ostdeutschland																					
1 bis 9 Beschäftigte	38	35	41	37	35	39	38	33	31	30	30	29	32	27	35	35	31	39	36	38	39
10 bis 49 Beschäftigte	75	73	77	77	73	71	73	72	68	67	66	62	64	65	63	67	67	70	68	72	73
50 bis 499 Beschäftigte	89	90	91	89	89	87	90	88	87	87	87	85	83	82	84	84	82	89	88	87	85
500+ Beschäftigte	98	98	97	97	96	95	97	98	100	98	98	96	93	100	89	98	95	86	91	81	100
Insgesamt	**50**	**47**	**53**	**50**	**49**	**51**	**51**	**48**	**46**	**44**	**44**	**43**	**45**	**43**	**48**	**49**	**48**	**54**	**51**	**54**	**54**
Bundesgebiet																					
1 bis 9 Beschäftigte	43	38	42	42	41	41	42	41	41	42	38	40	38	37	38	40	39	41	42	39	44
10 bis 49 Beschäftigte	70	67	72	71	70	70	71	72	71	69	68	68	67	67	66	65	68	70	68	71	71
50 bis 499 Beschäftigte	87	86	88	87	87	87	87	87	86	87	87	85	84	85	87	86	86	86	88	88	88
500+ Beschäftigte	96	96	95	95	94	95	96	97	96	97	96	95	97	97	95	96	96	96	95	92	95
Insgesamt	**53**	**49**	**53**	**53**	**52**	**53**	**54**	**54**	**54**	**54**	**52**	**53**	**52**	**51**	**52**	**54**	**53**	**56**	**56**	**56**	**58**

Ausbildungsaktivität: Anteil der ausbildenden Betriebe an allen ausbildungsberechtigten Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000 bis 2022, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2024

aktiv als in Ostdeutschland (54 %). Differenziert nach Größenklassen zeigt sich, dass die Ausbildungsaktivität mit der Beschäftigtenzahl ansteigt: So bildeten im Jahr 2022 44 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten aus, aber 95 % der Großbetriebe mit 500 und mehr Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Bei der Interpretation dieses Befundes ist allerdings zu beachten, dass kleine Betriebe wichtige Gründe haben, nicht jedes Jahr auszubilden. So ist besonders die Orientierung am betrieblichen Fachkräftebedarf – ein wesentlicher Anlass für die Ausbildung – in kleineren Betrieben ein Grund dafür, die Ausbildung nicht ständig, sondern nur in gewissen Zeiträumen durchzuführen.

Zieht man zusätzlich zur Betriebsgröße die Region als Kriterium hinzu, so sind Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland vor allem im Segment der Kleinstbetriebe zu erkennen. Während im Jahr 2022 45 % der ausbildungsberechtigten Kleinstbetriebe in Westdeutschland ausbildeten, waren es in Ostdeutschland nur 39 %. Im Vergleich zum Jahr 2018 (40 % vs. 31 %) gibt es somit eine leichte Annäherung von west- und ostdeutschen Betrieben in der Ausbildungsaktivität. Im Vergleich zu den Jahren 2009/2010 ist, nachdem in den letzten Jahren in nahezu allen Betriebsgrößenklassen ein Rückgang der Ausbildungsaktivität der ausbildungsberechtigten Betriebe sowohl in West- als auch in Ostdeutschland festzustellen war, insbesondere für ostdeutsche Betriebe mit einem bis zehn Beschäftigten ein deutlicher Anstieg der Ausbildungsaktivität zu sehen (31 % vs. 39 %).

(Jan Nimczik, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg)

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Angesichts der hohen Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften kommt der betrieblichen Ausbildung eine zentrale Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs von Betrieben und Unternehmen in Deutschland zu. Allerdings ist die Zahl der Betriebe, die selbst ausbilden, seit Jahren rückläufig. Ende 2022 bildeten von den insgesamt 2,2 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 408.700 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben bei 18,9 % 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 im Ausbildungsjahr[186] 2022/2023 untersucht. Dafür werden folgende Indikatoren in der Differenzierung nach betrieblichen Strukturmerkmalen berichtet:

- 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. Im Jahr 2023 haben knapp 3.500 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Erhebung ist als computergestütztes persönliches Interview (CAPI) konzipiert. Während der Coronapandemie wurden die Interviews zum größten Teil

186 Die im BIBB-Qualifizierungspanel erhobenen Indikatoren beziehen sich auf das Angebot an Ausbildungsstellen, die Neueinstellungen und die unbesetzten Ausbildungsstellen für das jeweilige Ausbildungsjahr. Im Fall von Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2022/2023 sind dies beispielsweise die Ausbildungsstellen, die zum 1. August 2022 (oder später) angetreten worden sind.

telefonisch durch CAPI-Interviewerinnen und -Interviewer durchgeführt. Die Erhebung im Jahr 2023 erfolgte erneut als Telefoninterview oder als Face-to-Face-Interview. Darüber hinaus hatten Betriebe die Möglichkeit, an der Befragung online per computergestütztes Webinterview (CAWI) teilzunehmen. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und weiterführende Informationen zur Konzeption sind unter **https://www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels hat im Ausbildungsjahr 2022/2023 knapp jeder vierte (23 %) der insgesamt 2,2 Mio. Betriebe in Deutschland Ausbildungsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene angeboten → **Tabelle A7.3-1**. Berücksichtigt werden dabei Angebote für Ausbildungsstellen in einem nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberuf. Die Differenzierung nach Strukturmerkmalen zeigt, dass mit der Betriebsgröße der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, zunimmt. Drei von vier Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten haben zuletzt Ausbildungsstellen angeboten, bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten war es knapp jeder fünfte Betrieb.

Unter den Wirtschaftssektoren **E** zeigt sich besonders im Verarbeitenden Gewerbe, der Bauwirtschaft und dem Bereich Handel- und Reparaturgewerbe ein hohes Interesse vonseiten der Betriebe an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften. Die Anteile an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten fallen in allen drei Wirtschaftssektoren überdurchschnittlich hoch aus. Eher niedrig ist dagegen der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und im Primärsektor. Darüber hinaus zeigen sich Unterschiede beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland: In den westlichen Bundesländern bietet ein höherer Anteil an Betrieben Ausbildungsstellen an. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben mit Ausbildungsangebot lässt sich zudem für Betriebe mit einer Mitgliedschaft in der Handwerkskammer festhalten.

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 etwas mehr als jeder zehnte Betrieb zum Ausbildungsjahr 2022/2023 Auszubildende neu eingestellt (11 %). Betrachtet man nur Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot, zeigt sich, dass weniger als die Hälfte (47 %) derer, die Ausbildungsstellen angeboten haben, wenigstens ein Angebot erfolgreich besetzen konnten. Ein deutlich höherer Anteil, nämlich mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenangebot (56 %), konnte zuletzt nur einen Teil oder gar keine der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen.

Mit Blick auf den Rekrutierungserfolg gibt es zwischen den einzelnen Betriebsgruppen sehr große Unterschiede. Grundsätzlich ist der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen bei den Kleinbetrieben höher, während mit zunehmender Betriebsgröße der entsprechende Anteil zurückgeht. Nur etwa jeder dritte Kleinbetrieb mit Ausbildungsstellenangebot (34 %) konnte mindestens eine der angebotenen Ausbildungsstellen neu besetzen, gleichzeitig blieb in 60 % der Kleinbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot mindestens ein Ausbildungsstellenangebot unbesetzt. Im Gegensatz dazu konnten mit einem Anteil von 95 % fast alle Großbetriebe zumindest eine angebotene Ausbildungsstelle besetzen. Allerdings ist auch unter den Großbetrieben mit 47 % ein großer Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot von

Tabelle A7.3-1: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2022/2023 (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 %)
	2022/2023	2022/2023	2022/2023	2022/2023	2022/2023
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5
Betriebsgrößenklasse					
1 bis 19 Beschäftigte	18	6	34	11	60
20 bis 99 Beschäftigte	55	37	67	27	48
100 bis 199 Beschäftigte	67	56	85	29	44
200 und mehr Beschäftigte	76	72	95	36	47
Wirtschaftssektor					
Primärsektor	15	5	36	9	60
Verarbeitendes Gewerbe	34	21	64	19	56
Bauwirtschaft	41	17	41	27	66
Handels-, Reparaturgewerbe	31	14	46	20	65
Unternehmensnahe Dienstleistungen	16	9	52	8	48
Personenbezogene Dienstleistungen	17	6	39	8	45
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	19	7	37	9	48
Öffentliche Dienstleistungen	13	10	77	3	23
Betriebsstandort					
Westdeutschland	24	11	46	14	56
Ostdeutschland	20	10	49	11	55
Nachrichtlich: Kammerzugehörigkeit					
Industrie-, Handelskammer	21	11	51	11	53
Handwerkskammer	38	16	42	24	64
Sonstige Kammer insgesamt	23	10	42	12	52
Insgesamt	**23**	**11**	**47**	**13**	**56**

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2023, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2024

Rekrutierungsproblemen betroffen und konnte die angebotenen Stellen gar nicht oder nur teilweise besetzen.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede. Bei der Neueinstellung von Auszubildenden waren Betriebe aus dem Bereich der öffentlichen Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich erfolgreich. Dagegen blieben vor allem bei Betrieben des Baugewerbes sowie des Handels- und Reparaturgewerbes bei einem überdurchschnittlich hohen Anteil der Betriebe alle oder ein Teil der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt.

Auch Betriebe mit einer Zugehörigkeit zur Handwerkskammer waren überdurchschnittlich von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. In fast zwei Drittel der Handwerksbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot (64 %) blieben im Ausbildungsjahr 2022/2023 eine oder alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt.

Insgesamt bekräftigen die Auswertungen, dass Betriebe weiterhin daran festhalten, ihren Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung im Betrieb zu decken, indem sie ein entsprechendes Angebot an Ausbildungsstellen bereitstellen. Die Suche nach Auszubildenden wird aber immer mehr zu einem Problem. Obwohl Rekrutierungsschwierigkeiten inzwischen alle Betriebsgruppen betreffen, stehen bestimmte Betriebsgruppen wie Kleinbetriebe oder Handwerksbetriebe vor besonderen Herausforderungen.

(Sabine Mohr)

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.[187] 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 weiteren Analysen wurde das subjektive Belastungserleben der Bewerber/-innen und die in Anspruch genommenen Unterstützungsmaßnahmen betrachtet: Dabei zeigte sich, dass der Unterstützungsbedarf der Ausbildungsstellensuchenden gegenüber den Ergebnissen aus Befragungen, die vor der Coronapandemie durchgeführt wurden, größer geworden ist. Insbesondere bei Bewerbern bzw. Bewerberinnen ohne Schulabschluss und bei denjenigen, die im Kontext Fluchtmigration zu betrachten sind, war der Unterstützungsbedarf überdurchschnittlich hoch. Diese Gruppen sowie die Gruppe der Studienberechtigten fühlten zudem bei der Suche überdurchschnittlich hoch belastet. Die Gruppen, die zum einen einen hohen Unterstützungsbedarf bei der Ausbildungsstellensuche aufwiesen und zum anderen über geringere familiäre Unterstützung aus Mangel an Vorwissen über den Prozess und Erfahrungen mit dem Berufsbildungssystem verfügten, waren über digitale Angebote der Berufsberatung besonders schwer zu erreichen (vgl. Keßler u. a. 2022).

Auswertungen zum angestrebten Wunschberuf der Bewerber/-innen zeigten, dass es den meisten Bewerberinnen und Bewerbern gelungen ist, eine Ausbildungsstelle im Wunschberuf zu finden. Diese waren zufriedener mit ihrer aktuellen Tätigkeit und fühlten sich besser durch die Schule auf die Zeit der Ausbildungsstelle vorbereitet als Jugendliche, die nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet wurden (vgl. Heinecke u. a. 2023).

Analysen zur Absage und Kündigung von Ausbildungsstellen ergaben, dass der Anteil der Bewerber/-innen, die von Absagen bereits zugesagter Stellen und Kündigungen betroffen waren, von rd. 9 % im Jahr 2020 auf 12 % im zweiten Coronajahr 2021 angestiegen ist. Dabei waren in besonderem Maße Bewerber/-innen mit maximal Hauptschulabschluss, mit Flucht- oder Migrationshintergrund und sogenannte Altbewerber/-innen betroffen, d. h. insbesondere Personen, die ohnehin eine vergleichsweise schwache Marktposition aufweisen (vgl. Christ u. a. 2023).

In weiteren Analysen wurde die Gruppe der Bewerber/-innen, die (noch) keine Ausbildung begonnen hat, näher betrachtet (vgl. Keßler u. a. 2023). Diese war mit Blick auf den aktuellen Verbleib zum Zeitpunkt der Befragung überaus heterogen und insgesamt deutlich unzufriedener, als diejenigen, die in Ausbildung eingemündet sind. Der Großteil dieser Gruppe strebte weiterhin – kurz- oder mittelfristig – eine Berufsausbildung an. Ein Teil war noch auf der Suche und hatte keine Ausbildungsstelle und auch keine zufriedenstellende Alternative gefunden, ein Teil hatte sich im Zuge der Ausbildungsstellensuche umorientiert, den Ausbildungsbeginn auf später verschoben oder sich entschieden, mit einem weiteren Schulbesuch die Chancen auf den Wunschberuf zu steigern. Nur ein kleiner Teil von gut 10 % hat sich vollständig umorientiert und war grundsätzlich nicht mehr an einer Berufsausbildung interessiert oder ist nie ernsthaft daran interessiert gewesen.

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. Die Ergebnisse werden voraussichtlich im BIBB-Datenreport 2025 veröffentlicht.

(Catie Keßler, Alexander Christ, Julia Gei, Marcel Heinecke)

187 Die Befragung wurde bis 2018 im zweijährigen Turnus durchgeführt. Seit 2018 wird sie in einem Abstand von drei Jahren 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 Beschäftigtenstatistik

Angebot und Nachfrage auf lokalen Ausbildungsmärkten werden von der regionalen Mobilität Jugendlicher beeinflusst. Attraktive Ausbildungsmärkte ziehen Ausbildungsinteressierte aus der eigenen sowie aus anderen Regionen an, während weniger attraktive Regionen häufig hohe Auspendlerquoten aufweisen. Regionale Mobilität der ausbildungsinteressierten Jugendlichen gilt als einer der Schlüsselfaktoren, um Passungsprobleme zu mildern. Einerseits kann räumliche Mobilität ein Mittel sein, um individuelle Ziele und Berufswünsche zu erreichen: Jugendliche können über räumliche Mobilität (Pendeln oder Umzug) ihre Berufswünsche realisieren oder aber ihre Vorstellungen zum Wunschberuf für eine räumlich näher erreichbare Alternative aufgeben oder anpassen (vgl. Wicht u. a. 2023, S. 67). Zum anderen machen ungünstige Gelegenheitsstrukturen in der Heimatregion räumliche Mobilität notwendig, um erfolgreiche Ausbildungsübergänge im Kontext bestehender Passungsprobleme und regionaler Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt zu ermöglichen (vgl. Hoffmann/Wicht 2023). Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt können durch regionale Mobilität sowohl gemindert als auch verstärkt werden (vgl. ausführlich dazu Herzer/Ulrich 2020).

Amtliche Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich aus der Beschäftigtenstatistik der BA gewinnen. Die Statistik gibt darüber Auskunft, wo Auszubildende wohnen und wo ihre Ausbildungsstätten liegen. Auf dieser Basis wird im Folgenden die regionale Mobilität zum Stichtag 30.09.2022 nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die BA-Beschäftigtenstatistik 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 aber bisher nicht amtlich erhoben. Anhaltspunkte dazu bieten die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021 (**vgl. Kapitel A8.1**), in der 7 % der befragten Auszubildenden angaben, für die Aufnahme ihrer Ausbildung umgezogen zu sein. Insbesondere unter den Auszubildenden mit Studienberechtigung ist dieser Anteil mit 12 % nochmals überdurchschnittlich (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A8.2.2). Ähnliche Ergebnisse erbrachte eine 2022 durchgeführte repräsentative Befragung von 831 Auszubildenden von Eckelt/Schauer (2023): Auch hier haben Jugendliche mit Studienberechtigung einen größeren Suchradius. Unter ihnen ist der Anteil derer, die überregional auf Ausbildungssuche waren, mit knapp 20 % mehr als doppelt so groß wie unter den Befragten mit Hauptschulabschluss (8 %). Auch die Ergebnisse bezüglich des Suchradius und des regionalen Angebots entsprechen einem aus der Berufsbildungsforschung bekannten Muster: In ländlichen Räumen, in denen das Ausbildungsangebot geringer ist als in größeren Städten, suchen Ausbildungsinteressierte in einem größeren Umkreis (vgl. Eckelt/Schauer 2023, S. 23).

Trotz der negativen Folgen der Coronapandemie, die sich wie schon 2020 und 2021 auch im Jahr 2022 in einer geringeren Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Vergleich zu 2019 niederschlug (vgl. Oeynhausen u. a. 2021; Schuß u. a. 2021; Christ u. a. 2022), blieb die hier betrachtete regionale Mobilität Auszubildender äußerst stabil (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A8.2). Die Anzahl der in der Beschäftigtenstatistik der BA erfassten Auszubildenden sank zwar absolut, die Anteile mobiler Auszubildender in den Bundesländern veränderten sich aber nicht in nennenswertem Umfang. Dazu ist anzumerken, dass die hier vorgelegten Zahlen keine Auskunft darüber geben, 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 Ausbildung in ihrer Freizeit zu erholen (vgl. Gimpel u. a. 2020).

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2022 wohnten rd. 114.195 der 1.632.682 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 %.[188] Der Anteil fiel dabei in den westdeutschen Bundesländern mit 6,4 % niedriger aus als in den ostdeutschen mit 10,2 %.

Zum Vergleich: Diese Tendenz zeigt sich auch in Analysen auf Ebene von Arbeitsmarktregionen. „So liegt die Auspendlerquote von teils großräumigen Arbeitsmarktregionen in Westdeutschland bei durchschnittlich 14 % und in Ostdeutschland bei durchschnittlich 23 %“ (Wicht u. a. 2023, S. 64). Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerber-

188 Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der BA in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

Tabelle A8.2-1: **Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2022)**

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	238.460	241.585	228.445	13.140	10.015	+3.125	5,4%	4,2%	1,2	95,8%
Bayern	267.070	269.452	258.915	10.537	8.155	+2.382	3,9%	3,1%	0,9	96,9%
Berlin	44.785	51.721	40.564	11.157	4.221	+6.936	21,6%	9,4%	12,1	90,6%
Brandenburg	39.674	34.220	29.564	4.656	10.110	-5.454	13,6%	25,5%	-11,9	74,5%
Bremen	13.411	16.744	11.209	5.535	2.202	+3.333	33,1%	16,4%	16,6	83,6%
Hamburg	33.224	40.748	28.679	12.069	4.545	+7.524	29,6%	13,7%	15,9	86,3%
Hessen	115.991	117.008	107.047	9.961	8.944	+1.017	8,5%	7,7%	0,8	92,3%
Mecklenburg-Vorpommern	28.003	26.801	25.548	1.253	2.455	-1.202	4,7%	8,8%	-4,1	91,2%
Niedersachsen	168.567	165.167	153.348	11.819	15.219	-3.400	7,2%	9,0%	-1,9	91,0%
Nordrhein-Westfalen	378.527	379.384	368.180	11.204	10.347	+857	3,0%	2,7%	0,2	97,3%
Rheinland-Pfalz	82.697	78.902	71.443	7.459	11.254	-3.795	9,5%	13,6%	-4,2	86,4%
Saarland	19.516	19.898	18.160	1.738	1.356	+382	8,7%	6,9%	1,8	93,1%
Sachsen	67.818	67.331	63.807	3.524	4.011	-487	5,2%	5,9%	-0,7	94,1%
Sachsen-Anhalt	35.472	34.080	31.378	2.702	4.094	-1.392	7,9%	11,5%	-3,6	88,5%
Schleswig-Holstein	59.844	56.256	51.312	4.944	8.532	-3.588	8,8%	14,3%	-5,5	85,7%
Thüringen	35.384	33.313	30.888	2.425	4.496	-2.071	7,3%	12,7%	-5,4	87,3%
Ausland, keine Angabe	4.239	72		72	4.239	-4.167	–	–	–	–
Insgesamt	**1.632.682**	**1.632.682**	**1.518.487**	**114.195**	**114.195**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023a, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2022 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

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	236.294	95,9	1,8	0,1	0,0	0,0	0,1	0,7	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	264.266	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	50.161	0,3	0,5	90,8	6,2	0,0	0,2	0,2	0,1	0,3	0,5	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	2,4	97,6	100,0	100,0
Brandenburg	33.452	0,2	0,3	20,2	74,6	0,1	0,2	0,3	0,9	0,4	0,4	0,0	0,0	1,5	0,6	0,1	0,1	0,0	1,9	98,0	100,0	100,0
Bremen	16.370	0,2	0,3	0,1	0,0	83,7	0,8	0,2	0,0	13,5	0,4	0,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	99,6	0,4	100,0	100,0
Hamburg	39.731	0,2	0,3	0,3	0,0	0,2	86,9	0,3	0,2	2,7	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	7,9	0,0	0,0	99,3	0,7	100,0	100,0
Hessen	114.317	1,8	1,1	0,2	0,0	0,0	0,1	92,4	0,0	0,6	1,1	2,2	0,0	0,1	0,0	0,1	0,2	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	26.353	0,1	0,2	1,2	1,2	0,0	1,0	0,1	91,3	0,9	0,3	0,1	0,0	0,4	0,2	2,7	0,1	0,0	5,7	94,3	100,0	100,0
Niedersachsen	161.690	0,2	0,2	0,2	0,0	3,0	2,1	0,4	0,1	91,1	2,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	99,3	0,7	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	369.904	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	77.131	4,5	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	3,5	0,0	0,2	3,0	86,5	1,6	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Saarland	19.401	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	0,2	0,3	4,6	93,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Sachsen	66.162	0,2	0,9	0,4	0,9	0,0	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,0	0,0	94,2	1,4	0,1	0,9	0,0	2,1	97,9	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	33.414	0,2	0,4	0,6	1,2	0,0	0,1	0,3	0,2	3,0	0,3	0,1	0,0	3,1	88,7	0,1	1,7	0,0	4,6	95,4	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	55.055	0,1	0,3	0,2	0,0	0,1	11,5	0,1	0,3	0,8	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	85,9	0,0	0,0	99,3	0,7	100,0	100,0
Thüringen	32.712	0,3	3,3	0,4	0,1	0,0	0,1	2,4	0,2	1,5	0,5	0,1	0,0	2,5	1,1	0,1	87,4	0,0	8,3	91,7	100,0	100,0
Keine Angabe/ Zuordnung	69	13,6	20,3	2,5	2,4	0,8	1,7	4,9	1,0	7,4	21,9	4,3	3,2	3,4	8,2	2,5	2,0	0,0	80,5	19,5	100,0	100,0
Westdeutschland	1.354.159	17,5	19,4	0,1	0,0	1,2	2,9	8,4	0,0	11,8	27,3	5,7	1,4	0,0	0,0	4,0	0,1	0,0	99,6	0,4	100,0	100,0
Ostdeutschland	242.254	0,2	0,9	19,6	13,4	0,0	0,3	0,5	10,5	0,9	0,4	0,1	0,0	26,6	13,2	0,4	12,9	0,0	3,8	96,2	100,0	100,0
Deutschland	1.596.482	14,8	16,6	3,1	2,1	1,0	2,5	7,2	1,7	10,1	23,2	4,8	1,2	4,1	2,1	3,4	2,0	0,0	84,8	15,2	100,0	100,0
Insgesamt	**1.596.551**	**14,8**	**16,6**	**3,1**	**2,1**	**1,0**	**2,5**	**7,2**	**1,7**	**10,1**	**23,2**	**4,8**	**1,2**	**4,1**	**2,1**	**3,4**	**2,0**	**0,0**	**84,8**	**15,2**	**100,0**	**100,0**

Lesebeispiel: 90,8% der in Berlin lebenden Auszubildenden werden in ihrem Heimatbundesland Berlin ausgebildet. 6,2% der in Berlin lebenden Auszubildenden haben ihren Ausbildungsplatz in Brandenburg.

Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2022; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

befragung war der Anteil unter Auszubildenden, die angaben, für ihren Ausbildungsplatz umgezogen zu sein, in Ostdeutschland in etwa doppelt so groß wie in den westdeutschen Bundesländern. Die höchsten Werte gab es hier in Brandenburg (19 %) sowie Mecklenburg-Vorpommern (26 %).

Die länderübergreifende Mobilität laut der Beschäftigtenstatistik der BA führte insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohnern/-bewohnerinnen besetzt wurden → **Tabelle A8.2-1** (Spalte 7), so in Bremen (33,1 %), Hamburg (29,6 %) und Berlin (21,6 %), 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 16,4 %; Hamburg 13,7 %; Berlin 9,4 %) → **Tabelle A8.2-1** (Spalte 8).

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte für die Stadtstaaten → **Tabelle A8.2-2** waren:

- für Berlin: Brandenburg (6,2 % der in Berlin lebenden Auszubildenden lernten in Brandenburg),
- für Bremen: Niedersachsen (13,5 %) sowie
- für Hamburg: Schleswig-Holstein (7,9 %) und Niedersachsen (2,7 %).

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 (+15,9 %) 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 der Perspektive der Jugendlichen, zeigt sich vor allem in Brandenburg, Schleswig-Holstein, Thüringen, Rheinland-Pfalz und Mecklenburg-Vorpommern. Hier fielen die Auspendlerquoten in andere Länder merklich höher aus (jeweils um mehr als 4 Prozentpunkte) als die Einpendlerquoten. Am höchsten ist dieses Phänomen im Land Brandenburg mit -11,9 %.

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte für die Flächenländer → **Tabelle A8.2-2** waren:

- für Brandenburg: Berlin (20,2 % der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernten in Berlin) und Sachsen (1,5 %),
- für Mecklenburg-Vorpommern: Schleswig-Holstein (2,7 %), Berlin (1,2 %), Brandenburg (1,2 %) und Hamburg (1,0 %),
- für Niedersachsen: Bremen (3,0 %), Hamburg (2,1 %) und Nordrhein-Westfalen (2,0 %),
- für Rheinland-Pfalz: Baden-Württemberg (4,5 %), Hessen (3,5 %) und Nordrhein-Westfalen (3,0 %),
- für Sachsen-Anhalt: Sachsen (3,1 %) und Niedersachen (3,0 %),
- für Schleswig-Holstein: Hamburg (11,5 %) sowie
- für Thüringen: Bayern (3,3 %), Sachsen (2,5 %) und Hessen (2,4 %).

Die drei Länder, in denen die meisten der dort wohnenden Auszubildenden auch dort ausgebildet wurden, waren Nordrhein-Westfalen (97,3 %), Bayern (96,7 %) 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/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 (74,5 %) 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 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Spezifische Fragen zum Bildungsverhalten von Jugendlichen können anhand des Nationalen Bildungspanels (NEPS) untersucht werden.

Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 Personen gezogen.

Diese werden jährlich befragt und auf ihre Kompetenzen hin getestet. Weitere Informationen zum NEPS sind unter **https://www.lifbi.de/** und bei Blossfeld und Roßbach (2019) zu finden.

Folgende Themen wurden bisher im BIBB-Datenreport behandelt:

- Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss in Ausbildung (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A3.3; BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.1)
- Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.2)
- Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Gründe und Verläufe (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A8.3)

(Matthias Siembab)

A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW Student Life Cycle Panels

Das Student Life Cycle Panel (SLC)[189] des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) begleitet Studienberechtigte sowie Hochschulabsolventinnen und -absolventen mittels Längsschnitterhebungen auf ihren Bildungswegen bis in den Arbeitsmarkt. Im Fokus stehen hierbei Bildungsentscheidungen und -verläufe sowie Erwerbseinstiege, Erwerbsverläufe und Bildungserträge.

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)

189 Siehe **https://www.dzhw.eu/forschung/projekt?pr_id=680**

A 8.5 Ausbildungs- und Studienaspirationen von Jugendlichen und elterliche Bildungserwartungen: Ergebnisse der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie

Bildungsentscheidungen am Ende der Schulzeit sind oftmals das Ergebnis eines mehrjährigen Orientierungsprozesses im Leben von Jugendlichen. Die Herausbildung von Bildungsaspirationen ist dabei ein wichtiger Entwicklungsschritt im Jugendalter. Die Entfaltung von Bildungsaspirationen wird in der Schulzeit von zahlreichen persönlichen, sozialen und institutionellen Faktoren beeinflusst (vgl. Schnitzler/Granato 2016; Schnitzler 2020). Deutliche Unterschiede lassen sich z. B. nach Geschlecht und Schulform nachweisen (vgl. Schnitzler/Granato 2016). In diesem Entscheidungsprozess um den weiteren Bildungsweg von Jugendlichen spielt gerade das soziale Umfeld eine zentrale Rolle. Neben Lehrkräften und Berufsberatenden haben insbesondere Eltern, Freundeskreise, Geschwister, Bekannte und Verwandte einen vergleichsweise bedeutsamen Einfluss auf die Berufsfindung (vgl. Reißig/Gaupp/Lex 2008). Dies äußert sich beispielsweise darin, dass sich Jugendliche seltener für eine berufliche Ausbildung entscheiden, wenn ihre Eltern einen akademischen Abschluss haben (vgl. Eberhard u. a. 2013; Beicht/Granato 2010). Darüber hinaus zeigte sich in einer Studie zu Gymnasiastinnen und Gymnasiasten, dass die befragten Jugendlichen eher eine akademische Ausbildung anstrebten, wenn sie vermuteten, dass ihre Eltern dies von ihnen erwarteten (vgl. Mischler/Gei 2017b).

Der vorliegende Beitrag thematisiert zum einen die Aspirationen der Jugendlichen sowie die elterlichen Bildungserwartungen aus Sicht der Jugendlichen und erläutert, inwieweit es diesbezüglich geschlechts- und schulformspezifische Unterschiede gibt. Zum anderen nimmt er in den Blick, wie die Bildungsaspirationen von Jugendlichen und die angenommenen Erwartungen der Eltern für eine Ausbildung oder ein Studium miteinander zusammenhängen. Die Studie bezieht Jugendliche aus Haupt-, Gesamt- und Realschulen sowie Gymnasien mit ein.

E **BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie**

Im Rahmen der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie untersuchen das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und die Technischen Universität Darmstadt (TUDa) zwei innovative anerkennungssensible Berufsorientierungsangebote mittels eines quasi-experimentellen Forschungsdesigns empirisch auf ihre Wirksamkeit. Alle Informationen

zur Studie sind unter **https://www.bibb.de/de/119273.php** abrufbar. Bei den Berufsorientierungsangeboten handelt es sich um das Angebot der „Ausbildungsbotschafter" sowie den Workshop „Logiken der Berufswahl" (vgl. Oeynhausen/Mutlu 2022). Der Workshop zielt darauf ab, unbewusste Prozesse der Berufsfindung, die den Einfluss des sozialen Umfelds betreffen, spielerisch aufzuklären und mit den Jugendlichen darüber zu diskutieren. Das Angebot der Ausbildungsbotschafter beinhaltet einen anderen Ansatz. Hierbei stellen Auszubildende ihren Ausbildungsberuf der Schulklasse vor und vermitteln damit zum einen Ausbildungsinhalte. Zum anderen fungieren sie auch als berufliche Rollenvorbilder und könnten so das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten der Schüler/-innen stärken (Beckmann/Estela Esteve/Granato 2023). Beide Berufsorientierungsangebote zielen im Rahmen einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung von Jugendlichen darauf ab, den Jugendlichen eine reflektierte Berufswahl zu ermöglichen.

Die beiden Angebote wurden im Kontext der Studie in zwei Regionen an Haupt-, Real- und Gesamtschulen sowie an Gymnasien durchgeführt und evaluiert. Um Aussagen differenziert nach Schulform auch für kleinere Schulformen (z. B. Hauptschulen) treffen zu können, wurden Schulformen unabhängig von ihrer Größe (Anzahl Schulen und Schüler/-innen) in der Stichprobe berücksichtigt (disproportional geschichtete Stichprobe). Die in der Befragung realisierte Stichprobe ist daher nicht repräsentativ. Mittels schriftlicher Befragungen wurden in den Schuljahren 2021/2022 und 2022/2023 zum ersten Messzeitpunkt ca. 4.000 Jugendliche zum Thema Berufswahl wiederholt befragt. Die Befragungen fanden zunächst kurz vor der Teilnahme an dem Berufsorientierungsangebot (den Interventionen) statt. Unmittelbar nach der Veranstaltung wurde dann jeweils ein zweiter Fragebogen von den Jugendlichen ausgefüllt. Um mittelfristige Effekte messen zu können, wurden die Jugendlichen vier bis acht Wochen nach der ersten Veranstaltung erneut befragt (Treatmentgruppe). Zur Kontrolle wurde eine Vergleichsgruppe von Schülerinnen und Schülern zweimal im Abstand von vier bis acht Wochen befragt – ohne dass diese zuvor an dem Berufsorientierungsangebot teilgenommen haben (Wartekontrolldesign).

Die Abfrage zum Geschlecht im Fragebogen enthielt neben „männlich" und „weblich" auch die Antwortmöglichkeit „divers". Da etwas weniger als 2 % der Befragten von dieser Antwortmöglichkeit Gebrauch gemacht haben, ist die Fallzahl nicht ausreichend, um für diese Antwortmöglichkeit Auswertungen mit belastbaren Ergebnissen und unter Einhaltung des Datenschutzes durchführen zu können. Da ein zentraler Fokus der Auswertungen in diesem Beitrag auf Differenzierungen nach Geschlecht beruhen, werden diese Fälle in diesem Bericht nicht in die Analysen mit einbezogen.

Die Daten in diesem Bericht basieren ausschließlich auf den Befragungen, die zum ersten Messzeitpunkt an den Schulen durchgeführt wurden (insgesamt n=4.064 Befragte). Einzelheiten zur Zusammensetzung der Stichprobe zeigt **→ Tabelle A8.5-1**.

Tabelle A8.5-1: **Geschlecht und besuchte Schulform der Befragten (in %)**

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	n	in %	n	in %	n	in %
Hauptschule	410	57	312	43	722	100
Real-/Gesamtschule	1.200	55	999	45	2.199	100
Gymnasium	563	49	580	51	1.143	100
Gesamt	**2.173**	**53**	**1.891**	**47**	**4.064**	**100**

Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie BIBB-Datenreport 2024

Ausbildungs- und Studienaspirationen der Jugendlichen

Die Bildungsaspirationen der Schülerinnen und Schüler wurden mit zwei Fragen getrennt voneinander erhoben. Die Fragen lauteten „Wie gut kannst du dir vorstellen, eine berufliche Ausbildung zu machen?" und „Wie gut kannst du dir vorstellen, zu studieren?". **→ Tabelle A8.5-2** zeigt die Verteilung dieser Aspirationen, wobei die Antwortmöglichkeiten 1=gar nicht gut und 2=eher nicht gut bzw. 4=eher gut und 5=sehr gut zusammengefasst werden. Eine berufliche Ausbildung konnte sich etwa die Hälfte der Befragten (eher oder sehr) gut vorstellen (51 %), bei einem Studium waren es etwas mehr (55 %).

Betrachtet man beide Fragen zusammen, konnte sich jede/-r Fünfte (20 %) sowohl eine Ausbildung als auch ein Studium (eher oder sehr) gut vorstellen, knapp 5 % (4,6 %) konnten sich beide Bildungswege sogar sehr gut vorstellen.

Eine eindeutige Präferenz für eine Bildungsoption bei Desinteresse an der jeweils anderen lag bei etwa einem Drittel der Befragten vor: So gaben 18 % eine eindeutige Präferenz für eine Ausbildung an, hinsichtlich eines Studiums waren es mit 17 % geringfügig weniger – für diese Jugendlichen kam die jeweils andere Bildungsoption (gar bzw. eher) nicht infrage.

Die große Mehrheit der Schüler/-innen (insgesamt 86 %) konnte sich demnach einen der beiden oder beide

Tabelle A8.5-2: **Ausbildungs- und Studienaspiration der Jugendlichen (in %)**

		Ausbildungsaspiration				
		gar nicht gut/ eher nicht gut	teils/teils	eher gut/sehr gut	Gesamt	n
Studienaspiration	gar nicht gut/ eher nicht gut	1	4	18	23	898
	teils/teils	1	9	13	23	954
	eher gut/sehr gut	17	18	20	55	2.212
	Gesamt	19	31	51	* 100	
	n	743	1.241	2.080		4.064

Fragetext: „Wie gut kannst du dir vorstellen, eine berufliche Ausbildung zu machen [zu studieren]?" (Skalenwerte: 1=gar nicht gut bis 5=sehr gut)
*Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100 %.
Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie BIBB-Datenreport 2024

Bildungswege (eher bzw. sehr) gut für ihre Zukunft vorstellen. Die Antworten eines kleinen Teils der Jugendlichen (9 %) weisen darauf hin, dass sie mit Blick auf diese beiden Bildungsoptionen noch unentschieden waren und keiner dieser Bildungswege ihnen nahelag: Sie konnten sich beide Optionen nur teilweise (teils/teils) vorstellen. Einige Befragte konnten sich eine Ausbildung teilweise (teils/teils) vorstellen, ein Studium jedoch (eher oder gar) nicht (4 %) bzw. ein Studium teilweise, dafür aber keine Ausbildung (1 %). Der Anteil der Schüler/-innen, der sich sowohl eine Ausbildung als auch ein Studium gar nicht bzw. eher nicht vorstellen konnte, war minimal (1 %).

Für weitere Analysen wurde aus den Antwortmöglichkeiten zu den Ausbildungs- bzw. Studienaspirationen der Jugendlichen (1=stimmt gar nicht, 2=stimmt eher nicht, 3=teils/teils, 4=stimmt eher und 5=stimmt voll und ganz) jeweils der Mittelwert gebildet. Vergleicht man diese Ausbildungs- bzw. Studienaspiration zeigt → **Tabelle A8.5-3** insgesamt eine Übereinstimmung der Mittelwerte. Die Jugendlichen nannten beide Bildungswege auf der oben beschriebenen Skala von 1 bis 5 mit durchschnittlich jeweils 3,5 Skalenpunkten (SP) als mögliche Optionen für die Zukunft. Deutlich sind jedoch Geschlechtsunterschiede erkennbar: Während männliche Jugendliche eine Ausbildung favorisierten (Ausbildung: 3,6 SP; Studium: 3,3 SP), war es bei den Bildungsaspirationen der weiblichen Jugendlichen umgekehrt (Ausbildung 3,4 SP; Studium: 3,8 SP). Auch zwischen den Schulformen wurden Unterschiede deutlich, insgesamt und zusätzlich nach Geschlecht: An Gymnasien konnten sich Jugendliche ein Studium (4,2 SP) erwartungsgemäß deutlich besser vorstellen als eine Ausbildung (3,0 SP), bei Jugendlichen an Hauptschulen war dies umgekehrt (Ausbildung: 3,9 SP; Studium: 3,0 SP). Trotz der im Vergleich zu anderen Schulformen schwächer ausgeprägten Studienaspirationen sahen auch Hauptschüler/-innen – Mädchen deutlicher als Jungen – ein Studium als möglichen Bildungsweg für sich.

Jugendliche an Real- und Gesamtschulen lagen in ihren Bildungsaspirationen zwischen den Hauptschulen und den Gymnasien: Sie zogen eine Ausbildung (3,6 SP) einem Studium (3,3 SP) vor. Dies ist insbesondere auf eine hohe Ausbildungsaspiration der männlichen Real- und Gesamtschüler (Ausbildung: 3,8 SP gegenüber Studium: 3,1 SP) zurückzuführen, während die Aspirationen für Ausbildung bzw. Studium bei den Real- und Gesamtschülerinnen näher beieinander lagen (Ausbildung 3,5 SP; Studium 3,6 SP).

Tabelle A8.5-3: **Ausbildungs- und Studienaspiration der Jugendlichen (Mittelwerte)**

Geschlecht	Schulform	n	Ausbildungs-aspiration	Studien-aspiration
Männlich	Hauptschule	410	3,9	2,9
	Real-/Gesamtschule	1.200	3,8	3,1
	Gymnasium	563	3,1	4,1
	Gesamt	2.173	3,6	3,3
Weiblich	Hauptschule	312	3,9	3,2
	Real-/Gesamtschule	999	3,5	3,6
	Gymnasium	580	3,0	4,3
	Gesamt	1.891	3,4	3,8
Gesamt	Hauptschule	722	3,9	3,0
	Real-/Gesamtschule	2.199	3,6	3,3
	Gymnasium	1.143	3,0	4,2
	Gesamt	4.064	3,5	3,5

Fragetext: „Wie gut kannst du dir vorstellen, eine Ausbildung [ein Studium] zu machen? (Skalenwerte: 1=gar nicht gut bis 5=sehr gut)
Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie BIBB-Datenreport 2024

Bildungserwartungen der Eltern – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen

Neben den eigenen Bildungsaspirationen wurden die Jugendlichen auch zu ihrer Einschätzung der Bildungserwartungen ihrer Eltern befragt. Erfasst wurde, wie die Jugendlichen die Erwartungen der Mutter und des Vaters zur Aufnahme einer Ausbildung sowie eines Studiums einschätzten: Dazu ordneten die befragten Jugendlichen die Aussagen „Meine Mutter [Mein Vater] erwartet, dass ich eine berufliche Ausbildung mache“ sowie „Meine Mutter [Mein Vater] erwartet, dass ich studiere“ auf einer Skala von 1 „stimmt gar nicht“ bis 5 „stimmt voll und ganz“ ein. Die Antworten der Jugendlichen zu den von ihnen angenommenen Erwartungen (d. h. zur Einschätzung der Erwartung) ihrer Mutter und ihres Vaters waren bei einem hohen Anteil der Befragten für beide Elternteile identisch (Ausbildung: 81 %; Studium: 79 %). Aufgrund dieser hohen Übereinstimmung und um die Bildungsorientierung der Eltern gemeinsam abzubilden, wurden die Einschätzungen der Jugendlichen zu den Erwartungen ihrer Eltern in Form eines Mittelwertindex zu einer gemeinsamen Elternerwartung kombiniert. Die drei auf dieser Grundlage gebildeten Kategorien werden für die Werte von 1 („stimmt gar nicht“) bis einschließlich 2 („stimmt eher nicht“) zu „schwach ausgeprägten“ elterlichen Ausbildungs- bzw. Studienerwartung kombiniert, für Werte von 2,5 bis einschließlich 3,5 zu „mittleren“ elterlichen Erwartungen und für Werte von 4 („stimmt eher“) bis einschließlich 5 („stimmt voll und ganz“) zu „stark ausgeprägten“ elterlichen Ausbildungs- bzw. Studienerwartung zusammengefasst. Mittlere elterliche Erwartungen können somit auch gegenläufige Erwartungen der Elternteile beinhalten. Wenn Antworten zur angenommenen Erwartung nur für einen Elternteil vorlagen, wurde diese verwendet.

→ **Tabelle A8.5-4** zeigt, wie sich die von den Jugendlichen angenommenen Ausbildungs- bzw. Studienerwartungen der Eltern über die drei Kategorien verteilen. Nur ein sehr kleiner Teil der Befragten (9 %) ging davon aus, dass bei ihren Eltern schwach ausgeprägte Bildungserwartungen für ihren künftigen Bildungsweg vorliegen; d. h., insgesamt nahmen die Jugendlichen nur selten an, dass ihre Eltern sowohl für eine Ausbildung als auch für ein Studium nur schwach ausgeprägte Bildungserwartungen haben.

Bezogen auf eine Ausbildung gingen 36 % der Jugendlichen von einer mittleren Ausbildungserwartung der Eltern aus, bei einem Studium waren es 31 %. Eine Mehrheit der Schüler/-innen (insgesamt 63 %) nahm an, dass bei ihren Eltern eine stark ausgeprägte Erwartung im Hinblick auf ihren künftigen Bildungsweg besteht, d. h., dass stark ausgeprägte Erwartungen hinsichtlich einer Ausbildung bzw. eines Studiums bestanden. Etwas mehr als ein Drittel der Jugendlichen (36 %) ging davon

Tabelle A8.5-4: **Elterliche Bildungserwartungen – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen (in %)**

		Elterliche Ausbildungserwartung[1]				
		Schwach ausgeprägte Ausbildungserwartung (Skalenwerte von 1 bis einschließlich 2)	**Mittlere Ausbildungserwartung** (Skalenwerte von 2,5 bis einschließlich 3,5)	**Stark ausgeprägte Ausbildungserwartung** (Skalenwerte von 4 bis einschließlich 5)	**Gesamt**	**n**
Elterliche Studienerwartung[1]	**Schwach ausgeprägte Studienerwartung** (Skalenwerte von 1 bis einschließlich 2)	9	8	12	29	1.143
	Mittlere Studienerwartung (Skalenwerte von 2,5 bis einschließlich 3,5)	4	17	10	31	1.269
	Stark ausgeprägte Studienerwartung (Skalenwerte von 4 bis einschließlich 5)	16	11	14	41	1.652
	Gesamt	29	36	36	100[2]	
	n	1.155	1.474	1.435		4.064

Fragetext: „Meine Mutter [Mein Vater] erwartet, dass ich eine berufliche Ausbildung [ein Studium] mache“ (Skalenwerte: 1=stimmt gar nicht bis 5=stimmt voll und ganz)

[1] Die Einschätzungen der Jugendlichen zu den elterlichen Bildungserwartungen wurden zu einer gemeinsamen Elternerwartung zusammengefasst. Genauere Informationen zum Vorgehen finden sich im Abschnitt „Bildungserwartungen der Eltern – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen“.

[2] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100 %.

Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie

aus, dass ihre Eltern eine stark ausgeprägte Erwartung für eine Ausbildung haben – diese Annahme war damit etwas weniger verbreitet, als eine stark ausgeprägte Erwartung eines Studiums (41 %). Alle Angaben wurden für beide Bildungswege unabhängig voneinander erfragt, daher weisen diese Werte eine Schnittmenge auf: Unter allen Schülerinnen und Schülern gingen 14 % davon aus, dass die Eltern stark ausgeprägte Erwartungen in Bezug auf beide Bildungswege haben.

Ein Teil der Jugendlichen ging von einer stark ausgeprägten Erwartung der Eltern für nur einen Bildungsweg aus, während sie das Bestehen einer elterlichen Erwartung für den anderen Bildungsweg als schwach ausgeprägt einschätzten: Bei der Annahme einer stark ausgeprägten Ausbildungserwartung der Eltern nahmen 12 % der befragten Jugendlichen gleichzeitig eine schwach ausgeprägte Studienerwartung an; umgekehrt nahmen 16 % der Jugendlichen bei einer stark ausgeprägten Studienerwartung der Eltern gleichzeitig eine schwach ausgeprägte Ausbildungserwartung an. Ebenfalls eine schwach ausgeprägte elterliche Bildungserwartung für einen Bildungsweg, aber eine mittlere Erwartung für den jeweils anderen Bildungsweg nahmen insgesamt 12 % der Befragten an.

Vergleicht man die Mittelwerte der von den Jugendlichen angenommenen Elternerwartungen hinsichtlich einer Ausbildung bzw. eines Studiums, zeigen sich hierbei zunächst nur geringe Unterschiede. Wie → **Tabelle A8.5-5** zeigt, beträgt die durchschnittliche Einschätzung für eine Ausbildung 3,1 Skalenpunkte (SP) und für ein Studium 3,2 SP. Berücksichtigt man zudem das Geschlecht, wird deutlich, dass männliche Jugendliche für beide Bildungswege von ähnlich hohen Erwartungen ihrer Eltern ausgingen (Ausbildung: 3,2 SP; Studium: 3,1 SP). Weibliche Jugendliche nahmen hingegen häufiger an, dass sich die Bildungserwartungen ihrer Eltern eher auf einen akademischen Bildungsweg richten. Der Durchschnittswert der angenommenen elterlichen Bildungserwartung für ein Studium lag bei weiblichen Jugendlichen bei 3,3 Skalenpunkten und damit höher als bei einer Ausbildung (3,0 SP).

Deutliche Unterschiede zeichnen sich bei einer Berücksichtigung der Schulformen ab: Schüler/-innen an Gymnasien gingen von einer höheren Studienerwartung ihrer Eltern aus (SP 3,5) und vermuteten bei ihren Eltern seltener eine ausgeprägte Ausbildungserwartung (durchschnittlich 2,6 SP). Bei den Schülern/Schülerinnen an Hauptschulen war es umgekehrt: Sie gingen davon aus, dass ihre Eltern insbesondere eine Ausbildung von ihnen erwarten und weniger ein Studium (Ausbildung: 3,5 SP; Studium: 3,0 SP). Real- und Gesamtschüler/-innen vermuteten bei ihren Eltern, dass sie beide Bildungsoptionen ähnlich stark befürworten (Ausbildung: 3,2 SP; Studium: 3,1 SP). Für alle Schulformen, abgesehen vom Gymnasium, lässt sich feststellen, dass weibliche Jugendliche von einer etwas stärker ausgeprägten Erwartung ihrer Eltern hinsichtlich eines Studiums ausgingen, als dies bei ihren männlichen Mitschülern der Fall war.

Tabelle A8.5-5: **Elterliche Bildungserwartungen – zusammengefasste Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen (Mittelwerte)**

Geschlecht	Schulform	n	Ausbildungserwartung[1]	Studienerwartung[1]
Männlich	Hauptschule	410	3,5	2,9
	Real-/Gesamtschule	1.200	3,3	3,0
	Gymnasium	563	2,6	3,5
	Gesamt	2.173	3,2	3,1
Weiblich	Hauptschule	312	3,6	3,1
	Real-/Gesamtschule	999	3,2	3,2
	Gymnasium	580	2,6	3,5
	Gesamt	1.891	3,0	3,3
Gesamt	Hauptschule	722	3,5	3,0
	Real-/Gesamtschule	2.199	3,2	3,1
	Gymnasium	1.143	2,6	3,5
	Gesamt	4.064	3,1	3,2

Fragetext: „Meine Mutter [Mein Vater] erwartet, dass ich eine berufliche Ausbildung [ein Studium] mache“ (Skalenwerte: 1=stimmt gar nicht bis 5=stimmt voll und ganz).

[1] Die Einschätzungen der Jugendlichen zu den elterlichen Bildungserwartungen wurden zu einer gemeinsamen Elternerwartung zusammengefasst. Genauere Informationen zum Vorgehen finden sich im Abschnitt „Bildungserwartungen der Eltern – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen“.

Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie BIBB-Datenreport 2024

Wie passen die Bildungsaspirationen der Jugendlichen und die elterlichen Bildungserwartungen zusammen?

Die vorliegenden Auswertungen ermöglichen einen Einblick in den Zusammenhang zwischen den eigenen Vorstellungen der Jugendlichen zu ihrem künftigen Bildungsweg und den elterlichen Erwartungen aus Sicht der Jugendlichen, auch wenn sie keine Rückschlüsse auf die Richtung dieses Zusammenhangs zulassen. Bezogen auf eine Ausbildung zeigt sich ein moderater, signifikanter Zusammenhang zwischen den eigenen Vorstellungen der Schüler/-innen im Hinblick auf ihren künftigen Bildungsweg und den von ihnen angenommenen elterlichen Erwartungen (Korrelation: $r=0{,}48$; $p<0{,}001$; $n=4.064$),

Tabelle A8.5-6: **Mittelwerte der Ausbildungsaspiration der Jugendlichen nach Stärke der elterlichen Ausbildungserwartung**

	Geschlecht	Schulform	n	Mittelwert	Geschlecht	Schulform	n	Mittelwert	Geschlecht	Schulform	n	Mittelwert
	Stark ausgeprägte elterliche Ausbildungserwartung – Einschätzung aus Sicht der Jugendlichen (Skalenwerte von 4 bis einschließlich 5)											
Ausbildungsaspiration: (Mittelwerte: 1=gar nicht gut 5=sehr gut)	**Gesamt**	Hauptschule	372	4,3	**Männlich**	Hauptschule	207	4,3	**Weiblich**	Hauptschule	165	4,2
		Real-/Gesamtschule	839	4,2		Real-/Gesamtschule	473	4,3		Real-/Gesamtschule	366	4,1
		Gymnasium	224	3,6		Gymnasium	108	3,7		Gymnasium	116	3,5
		Gesamt	1.435	4,1		Gesamt	788	4,2		Gesamt	647	4,0
	Mittlere elterliche Ausbildungserwartung – Einschätzung aus Sicht der Jugendlichen (Skalenwerte von 2,5 bis einschließlich 3,5)											
	Gesamt	Hauptschule	242	3,7	**Männlich**	Hauptschule	146	3,7	**Weiblich**	Hauptschule	96	3,7
		Real-/Gesamtschule	858	3,5		Real-/Gesamtschule	478	3,6		Real-/Gesamtschule	380	3,5
		Gymnasium	374	3,2		Gymnasium	200	3,3		Gymnasium	174	3,2
		Gesamt	1.474	3,5		Gesamt	824	3,5		Gesamt	650	3,4
	Schwach ausgeprägte elterliche Ausbildungserwartung – Einschätzung aus Sicht der Jugendlichen (Skalenwerte von 1 bis einschließlich 2)											
	Gesamt	Hauptschule	108	3,2	**Männlich**	Hauptschule	57	3,2	**Weiblich**	Hauptschule	51	3,2
		Real-/Gesamtschule	502	2,9		Real-/Gesamtschule	249	3,1		Real-/Gesamtschule	253	2,7
		Gymnasium	545	2,6		Gymnasium	255	2,7		Gymnasium	290	2,6
		Gesamt	1.155	2,8		Gesamt	561	2,9		Gesamt	594	2,7

Fragetext: „Wie gut kannst du dir vorstellen eine Ausbildung zu machen?"
„Meine Mutter [Mein Vater] erwartet, dass ich eine berufliche Ausbildung mache"

Die Einschätzungen der Jugendlichen zu den elterlichen Bildungserwartungen wurden zu einer gemeinsamen Elternerwartung zusammengefasst. Genauere Informationen zum Vorgehen finden sich im Abschnitt „Bildungserwartungen der Eltern – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen".

Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie

BIBB-Datenreport 2024

der sich in den Mittelwertsunterschieden widerspiegelt: Gingen Jugendliche von einer stark ausgeprägten Ausbildungserwartung der Eltern aus, konnten auch sie sich selbst eine Ausbildung deutlich besser vorstellen, als wenn aus ihrer Sicht bei ihren Eltern nur eine schwach ausgeprägte Ausbildungserwartung bestand (4,1 SP gegenüber 2,8 SP) → **Tabelle A8.5-6**. Dies kann umgekehrt auch bedeuten, dass stark ausgeprägte Ausbildungsaspirationen seitens der Jugendlichen stark ausgeprägte Ausbildungserwartungen der Eltern – aus Sicht der Jugendlichen – nach sich ziehen. Über alle Schulformen hinweg waren für Schülerinnen wie für Schüler ihre eigenen Ausbildungsaspirationen stärker ausgeprägt, wenn auch eine elterliche Ausbildungserwartung angenommen wurde. Dieser Unterschied – für jede Schulform sowohl für Schülerinnen als auch für Schüler erkennbar – beträgt mindestens einen Skalenpunkt – mit Ausnahme von Schülerinnen an Gymnasien, dort liegt er knapp darunter (Differenz 0,9 SP). An Real- und Gesamtschulen (und dort bei den weiblichen Jugendlichen) ist bei den eigenen Bildungsaspirationen der Unterschied zwischen Jugendlichen mit bzw. ohne stark ausgeprägte elterliche Ausbildungserwartung am deutlichsten.

Ähnlich stellt sich der Zusammenhang zwischen der Bildungsoption Studium der Schüler/-innen und der Vermutung einer elterlichen Erwartung für diesen Bildungsweg dar ($r=0{,}52$; $p<0{,}001$; $n=4.064$). Gingen Jugendliche davon aus, dass ihre Eltern ein Studium erwarten, konnten sie sich diesen Bildungsweg besser vorstellen (4,2 SP), als wenn die Eltern tendenziell kein Studium erwarteten, d. h., nur eine schwach ausgeprägte Studienerwartung vorlag (2,6 SP). Auch hier lässt sich dieser Zusammenhang dahingehend deuten, dass bei einer stark ausgeprägten Studienaspiration der Jugendlichen die elterlichen Studienerwartungen (aus Sicht der Jugendlichen) ähnlich stark ausgeprägt sind → **Tabelle A8.5-7**. An Gymnasien konnten sich Jugendliche auch ohne angenommene elterliche Studienerwartung ein Studium relativ gut vorstellen (3,7 SP). Dennoch war die Studien-

Tabelle A8.5-7: **Mittelwerte der Studienaspiration der Jugendlichen nach Stärke der elterlichen Studienerwartung**

	Geschlecht	Schulform	n	Mittelwert	Geschlecht	Schulform	n	Mittelwert	Geschlecht	Schulform	n	Mittelwert
	Stark ausgeprägte elterliche Studienerwartung – Einschätzung aus Sicht der Jugendlichen (Skalenwerte von 4 bis einschließlich 5)											
Studienaspiration: (Mittelwerte: 1=gar nicht gut 5=sehr gut)	**Gesamt**	Hauptschule	233	3,8	**Männlich**	Hauptschule	123	3,7	**Weiblich**	Hauptschule	110	3,9
		Real-/Gesamtschule	777	4,1		Real-/Gesamtschule	388	3,9		Real-/Gesamtschule	389	4,3
		Gymnasium	642	4,5		Gymnasium	310	4,5		Gymnasium	332	4,6
		Gesamt	1652	4,2		Gesamt	821	4,1		Gesamt	831	4,3
	Mittlere elterliche Studienerwartung – Einschätzung aus Sicht der Jugendlichen (Skalenwerte von 2,5 bis einschließlich 3,5)											
	Gesamt	Hauptschule	241	3,1	**Männlich**	Hauptschule	137	3,0	**Weiblich**	Hauptschule	104	3,2
		Real-/Gesamtschule	723	3,3		Real-/Gesamtschule	419	3,2		Real-/Gesamtschule	304	3,5
		Gymnasium	305	4,0		Gymnasium	159	3,8		Gymnasium	146	4,2
		Gesamt	1269	3,4		Gesamt	715	3,3		Gesamt	554	3,6
	Schwach ausgeprägte elterliche Studienerwartung – Einschätzung aus Sicht der Jugendlichen (Skalenwerte von 1 bis einschließlich 2)											
	Gesamt	Hauptschule	248	2,3	**Männlich**	Hauptschule	150	2,1	**Weiblich**	Hauptschule	98	2,5
		Real-/Gesamtschule	699	2,5		Real-/Gesamtschule	393	2,2		Real-/Gesamtschule	306	2,8
		Gymnasium	196	3,7		Gymnasium	94	3,4		Gymnasium	102	3,9
		Gesamt	1143	2,6		Gesamt	637	2,4		Gesamt	506	2,9

Fragetext: „Wie gut kannst du dir vorstellen zu studieren?"
„Meine Mutter [Mein Vater] erwartet, dass ich ein Studium mache" (Skalenwerte: 1=stimmt gar nicht bis 5=stimmt voll und ganz)

Die Einschätzungen der Jugendlichen zu den elterlichen Bildungserwartungen wurden zu einer gemeinsamen Elternerwartung zusammengefasst. Genauere Informationen zum Vorgehen finden sich im Abschnitt „Bildungserwartungen der Eltern – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen".

Quelle: BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie

aspiration von Jugendlichen ohne angenommene relativ gute elterliche Studienerwartung deutlich geringer ausgeprägt, als bei ihren Mitschülerinnen und Mitschülern, die eine stark ausgeprägte elterliche Studienerwartung annahmen (4,5 SP).

Fazit

Die befragten Schüler/-innen hatten mehrheitlich eine hohe Bildungsaspiration für einen der beiden Bildungswege, d. h. für eine berufliche Ausbildung oder ein Studium. Eine Mehrheit konnte sich als künftigen Bildungsweg (eher oder sehr) gut eine Ausbildung bzw. ein Studium vorstellen. Eine berufliche Ausbildung konnte sich etwas mehr als die Hälfte der Befragten (eher oder sehr) gut vorstellen (51 %), bei einem Studium waren es etwas mehr (55 %). Betrachtet man die Antworten auf beide Fragen gemeinsam, konnte sich jede/-r Fünfte (20 %) beide Bildungsoptionen, d. h. Ausbildung und Studium gleichermaßen, (eher oder sehr) gut für die eigene Zukunft vorstellen. Dabei unterschieden sich die Bildungsaspirationen der Jugendlichen – erwartungsgemäß – nach Schulform und Geschlecht. Dadurch bestätigen sich bereits vorliegende Befunde einer stärker ausgeprägten Ausbildungsaspiration der Jungen und einer stärker ausgeprägten Studienaspiration der Mädchen. Bei Jungen an Haupt- sowie an Real- und Gesamtschulen war die Bildungsoption Ausbildung deutlich stärker ausgeprägt als eine Studienoption. Bei den Gymnasiasten war es umgekehrt. Bei Mädchen an Real- und Gesamtschulen waren Studien- und Ausbildungsaspirationen ausgeglichen, bei den Gymnasiastinnen überwog eine stark ausgeprägte Studienaspiration. Die Ausbildungsaspiration war bei männlichen und weiblichen Hauptschülern ähnlich stark ausgeprägt.

Die Bildungserwartungen beider Elternteile lagen aus Sicht der Jugendlichen vergleichsweise nahe beieinander. Die Mehrheit der befragten Jugendlichen ging von stark ausgeprägten Bildungserwartungen ihrer Eltern aus, sei es für ein Studium oder eine Ausbildung oder – allerdings seltener – für beides. An Gymnasien war die

Studienerwartung erwartungsgemäß höher ausgeprägt als an Haupt- und Realschulen. Mädchen gingen zudem von einer leicht stärkeren Studienerwartung ihrer Eltern im Vergleich zu der elterlichen Studienerwartung aus Sicht der befragten Jungen aus.

Die Vorstellungen der Jugendlichen und die elterlichen Erwartungen lagen vergleichsweise nahe beieinander: Sowohl hinsichtlich einer Ausbildung als auch eines Studiums besteht jeweils ein moderater Zusammenhang zwischen den Vorstellungen der Jugendlichen und den von ihnen angenommenen Erwartungen ihrer Eltern.

Je stärker die eigene Bildungsaspiration für einen Bildungsweg war – sei es für Studium oder für Ausbildung – desto eher vermuteten die Jugendlichen auch eine starke Befürwortung dieses Bildungswegs bei ihren Eltern. Dies lässt sich auch umgekehrt dahingehend deuten, dass eine vergleichsweise starke Bildungsaspiration der Jugendlichen – für Ausbildung oder Studium – in einem Zusammenhang steht mit einer stark ausgeprägten Elternerwartung für Ausbildung bzw. Studium. Unterschiede bestehen wiederum nach der besuchten Schulform. Die Ergebnisse der BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie decken sich in diesem Punkt mit früheren Forschungsergebnissen, nach denen Jugendliche an Gymnasien eher eine akademische Ausbildung anstreben, wenn sie vermuten, dass ihre Eltern dies von ihnen erwarten (vgl. Mischler/Gei 2017b).

(Rafael Schratz, Nico Grundmann)

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. 298f.). 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). Die Ausbildungsvergütung ist somit sowohl für die Auszubildenden als auch für ausbildende Betriebe eine wichtige Kenngröße.

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 zum Stand 1. Oktober 2023 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 monatlichen Bruttovergütungen je Ausbildungsvertrag und Ausbildungsjahr erhoben werden. Mithilfe dieser Daten werden in **Kapitel A9.1.2** die durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Vergütungen bei neu abgeschlossenen Verträgen in den Berichtsjahren 2021 und 2022 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. Dezember 2022 vor. Erhoben werden die vereinbarten Ausbildungsvergütungen aller neu abgeschlossenen Verträge. Nachträgliche Anpassungen der Vergütungen müssen von Betrieben 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. Dezember 2022, 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

(Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) in der Regel für einzelne Branchen in bestimmten Regionen[190] 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.[191] 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[192] müssen ihren Auszubildenden mindestens die in ihrem Tarifbereich vereinbarten Beträge zahlen; niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge aber möglich.

Ausbildungsbetriebe sind nach dem BBiG (§ 17) zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Tariflichen Vereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen kommt bei der Bestimmung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung eine besondere Bedeutung zu. Sie gelten grundsätzlich als angemessen, weil sie von Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurden und daher davon auszugehen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt worden sind (vgl. Lakies/Malottke 2021).[193] 2020 wurde eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt (§ 17 BBiG), die die untere Grenze für eine angemessene Vergütung festlegt (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[194] 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 großen 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 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[195] wird jedem Ausbildungsverhältnis bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der

190 Es gibt insbesondere im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen tariflich geregelt sind oder in denen keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

191 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.

192 Eine Tarifbindung liegt in der Regel dann vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband einer Branche angehört oder wenn für den Betrieb ein gesonderter Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde. In eher seltenen Fällen werden Tarifvereinbarungen in einer Branche durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die tariflichen Regelungen ohne Ausnahme für alle Betriebe des betreffenden Bereichs. Rein rechtlich müssen auch die Auszubildenden Mitglieder der tarifabschließenden Gewerkschaft sein, d. h. es muss eine beiderseitige Gebundenheit an den Tarifvertrag vorliegen. In der Praxis spielt allerdings die Gewerkschaftszugehörigkeit der Auszubildenden keine Rolle, da Betriebe bei ihren Vergütungszahlungen in der Regel Nichtmitglieder nicht schlechter stellen als Mitglieder.

193 Lediglich in Einzelfällen kann eine tarifvertragliche Regelung unangemessen sein, insbesondere bei einem geringen Organisationsgrad der Gewerkschaft, wie er z. B. bei christlichen Gewerkschaften gegeben ist. Sie werden bei den BIBB-Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht berücksichtigt, da ihnen von Gerichten in mehreren Fällen die Tariffähigkeit aberkannt wurde.

194 Gibt es in der Region keine tarifvertragliche Regelung, sind branchenübliche Sätze des Wirtschaftszweigs zugrunde zu legen bzw. Empfehlungen der zuständigen Kammern (vgl. Lakies/Malottke 2021).

195 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 einschränken.

Berufsbildungsstatistik genau ein Tarifvertrag zugeordnet, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.[196] Im Rahmen der Auswertung für das Jahr 2023 konnten 81 % der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin enthaltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor[197] 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 2022[198] für 25 % der Betriebe in Deutschland ein Branchen- oder Haustarifvertrag; 51 % der Beschäftigten arbeiteten in diesen Betrieben. In Westdeutschland waren 26 % der Betriebe tarifgebunden, in Ostdeutschland 19 %. Die entsprechenden Anteile der Beschäftigten lagen bei 52 % in Westdeutschland bzw. 45 % in Ostdeutschland (vgl. Hohendanner/Kohaut 2023).

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.[199] 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 2023

Im Jahr 2023 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Gesamtdurchschnitt bei 1.066 €[200] pro Monat **→ Tabelle A9.1.1-1**. Sie erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 3,7 %. In Westdeutschland war der Anstieg mit 3,8 % nur wenig höher, für Ostdeutschland ergab sich mit 3,0 % ein geringerer Zuwachs. Dadurch vergrößerte sich der Abstand zwischen den beiden Landesteilen erstmals seit 2017 wieder. Die Differenz betrug 26 € bzw. 2,5 %. In Westdeutschland erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt 1.068 €, in Ostdeutschland 1.042 € (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2024).

Der Rückblick auf die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen im gesamtdeutschen Durchschnitt in den letzten zehn Jahren zeigt, dass die Anstiege zumeist bei deutlich mehr als 3,0 % lagen, in den Jahren 2013 (4,2 %), 2014 (4,5 %) und zuletzt 2022 (4,2 %) sogar bei mehr als 4,0 %. Lediglich in den Jahren 2021 (2,5 %), 2020 (2,6 %) und 2017 (2,6 %) fielen die Zuwachsraten niedriger aus (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.1; Beicht 2019; Schönfeld/Wenzelmann 2024).

Über Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen entscheiden die Tarifpartner zumeist im Rahmen der allgemeinen Tarifverhandlungen zu den Löhnen und Gehältern der Beschäftigten. Daher erfolgen die Tarifabschlüsse zu den Ausbildungsvergütungen oft in ähnlicher Relation. Abweichungen sind jedoch möglich, beispielsweise wenn die Attraktivität eines Ausbildungsberufs durch eine starke Anhebung der Vergütungen erhöht werden soll. Das Bäckerhandwerk ist dafür ein aktuelles Beispiel. Hier wurde 2023 ein bundesweiter Tarifvertrag für Auszubildende abgeschlossen, der neben weiteren Vergünstigungen eine deutliche Steigerung der Ausbildungsvergütungen beinhaltete (vgl. Deutsches Handwerksblatt 2023). Nach Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) erhöhten sich die Tariflöhne 2022 im Durchschnitt um 2,7 % (vgl. Schulten/WSI-Tarifarchiv 2023) und 2023 um 5,6 % (Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2023).[201] Die Tarifverhandlungen in den Jahren 2022

196 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 Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor.

197 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.

198 Daten für 2023 lagen zum Berechnungszeitpunkt noch nicht vor.

199 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 in der Regel niedriger als die tariflichen Sätze. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse in Berufen nach § 66 BBiG und § 42m HwO.

200 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.

201 Basis der Berechnung für 2023 waren die bis zum 30. November 2023 im WSI-Tarifarchiv vorliegenden Tariferhöhungen. Zu berücksichtigen ist, dass

und 2023 fanden vor dem Hintergrund hoher Inflationsraten statt. Diese lagen von September 2022 bis Februar 2023 stets über 8 % und verringerten sich nur langsam bis auf 4,5 % im September 2023. Vorrangiges Ziel war es daher, die Reallohnverluste für die Beschäftigten zu begrenzen. Dabei wurde in vielen Branchen neben Lohnerhöhungen auch auf das Mittel der steuer- und abgabenfreien Einmalzahlungen gesetzt.[202] Dennoch mussten in vielen Branchen und in der Gesamtbetrachtung sowohl die Beschäftigten als auch die Auszubildenden[203] in den tarifgebundenen Betrieben in den beiden letzten Jahren Reallohnverluste hinnehmen.

Nachfolgend werden die tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2023 differenziert nach verschiedenen Merkmalen, z. B. Ausbildungsbereichen, dargestellt, beginnend mit Unterschieden nach Ausbildungsberufen.[204] In 74 der 174 Berufe, für die Auswertungen möglich sind, lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen unter dem gesamtdeutschen Durchschnittswert von 1.066 €. Weniger als 1.000 € wurde in 40 Berufen gezahlt. Dazu gehörten 26 der 44 Handwerksberufe, für die Daten vorliegen, aber nur acht der 104 Berufe aus Industrie und Handel. In 14 Ausbildungsberufen erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre weniger als 900 €. Dies waren die Berufe Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (855 €) und Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (871 €) aus dem Ausbildungsbereich der Freien Berufe, aus Industrie und Handel der Beruf Tourismuskaufmann/-frau (Kaufmann/-frau für Privat- und Geschäftsreisen; 899 €)[205] und aus dem Handwerk die Berufe Maler/-in und Lackierer/-in (891 €), Tischler/-in (890 €), Augenoptiker/-in (887 €), Glaser/-in (880 €), Orthopädieschuhmacher/-in (868 €), Bestattungsfachkraft (848 €), Schornsteinfeger/-in (847 €), Raumausstatter/-in (828 €), Bodenleger/-in (801 €), Parkettleger/-in (785 €) und Friseur/-in (691 €). In acht dieser 14 Berufe gab es aber von 2022 auf 2023 überdurchschnittliche Anstiege von mehr als 5 %. Dies waren alles Handwerksberufe.

Für 78 Berufe wurde ein Durchschnitt von 1.100 € und mehr ermittelt, unter ihnen alle Berufe aus dem Öffentlichen Dienst. Aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel gehörten 55 Berufe zu dieser Gruppe. Das Handwerk war mit sieben Berufen vertreten und die Landwirtschaft mit vier. Hohe tarifliche Ausbildungsvergütungen finden sich demnach in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme der Freien Berufe und der Hauswirtschaft. In 13 Berufen wurden sogar 1.200 € oder mehr gezahlt. An der Spitze lag mit einer durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütung von 1.307 € der Beruf Milchtechnologe/-technologin. Aus der Landwirtschaft zählte ebenfalls der Beruf Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in mit 1.237 € zu dieser Gruppe. In Industrie und Handel waren es die Berufe Rohrleitungsbauer/-in (1.250 €), Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen (1.245 €), Straßenbauer/-in (1.233 €) und Anlagenmechaniker/-in (1.218 €). Im Handwerk erhielten die Auszubildenden in sieben Berufen aus dem Bauhauptgewerbe im Durchschnitt 1.200 € oder mehr. Dies waren die Berufe Zimmerer/Zimmerin (1.264 €), Gerüstbauer/-in (1.259 €), Maurer/-in (1.229 €), Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in (1.221 €), Beton- und Stahlbetonbauer/-in (1.215 €), Straßenbauer/-in (1.211 €)[206] und Stuckateur/-in (1.200 €).

Im Handwerk ist die Bandbreite bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen besonders groß: So finden sich im Baugewerbe sowohl Berufe mit hohen als auch mit niedrigen Vergütungen. Von eher niedrigen Vergütungen müssen Auszubildende in einigen Berufen aus dem Bereich der persönlichen Dienstleistungen bzw. nicht medizinischen Gesundheitsberufen wie Friseur/-in, Orthopädieschuhmacher/-in oder Augen-

---

die Beobachtungszeiträume für die Berechnungen der Anstiege bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen und den Löhnen nicht deckungsgleich sind. Zudem wurden bei den WSI-Berechnungen für 2023 auch die sogenannten Inflationsausgleichsprämien als Bruttoeinmalzahlungen einbezogen.

202 Da diese nicht zu einer Erhöhung der tariflichen Entgelte führen, wirken sie vor allem kurzfristig zur Abmilderung bei Krisen. Modellrechnungen zeigen, dass bei Betrachtung über mehrere Jahre eine entsprechende prozentuale Tariferhöhung mit höheren Brutto- bzw. Nettojahresverdiensten verbunden wäre (vgl. Bispinck 2023). Die Sonderzahlungen, die häufig auch anteilsmäßig für Auszubildende gelten, werden nicht in die Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen einbezogen, da diese sich alleine auf die vereinbarten monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen beziehen.

203 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.

204 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. 2023 werden in den Berufetabellen Durchschnittswerte für 173 Berufe in Westdeutschland und 110 Berufe in Ostdeutschland ausgewiesen.

205 Der geringe Durchschnittswert und die Abnahme um 8 % im Vergleich zu 2022 ist hier auf die geringe Besetzung des zweiten und dritten Ausbildungsjahres zurückzuführen, da es während der Coronapandemie in diesem Beruf zu relativ wenigen Neueinstellungen kam. Knapp 50 % der Auszubildenden befanden sich nach der Berufsbildungsstatistik zum Stand 31. Dezember 2022 im ersten Ausbildungsjahr, in dem niedrigere Vergütungen gezahlt werden.

206 Der Beruf Straßenbauer/-in wird sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk ausgebildet.

Tabelle A9.1.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2022 nach verschiedenen Merkmalen**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Tarifliche Ausbildungsvergütung 2023	Anstieg zum Jahr 2022	Tarifliche Ausbildungsvergütung 2023	Anstieg zum Jahr 2022	Tarifliche Ausbildungsvergütung 2023	Anstieg zum Jahr 2022
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	1.113	3,0	1.118	3,0	1.069	2,6
Handwerk	983	5,7	987	5,8	933	5,8
Landwirtschaft	1.079	7,7	1.079	7,0	1.079	13,3
Öffentlicher Dienst	1.128	1,3	1.128	1,3	1.125	0,7
Freie Berufe	979	3,5	980	3,6	957	1,6
Hauswirtschaft	1.086	5,0	1.087	4,9	*	*
Geschlecht						
Frauen	1.049	3,1	1.050	3,2	1.032	1,6
Männer	1.075	4,0	1.078	4,1	1.047	3,6
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	968	4,1	970	4,2	947	3,0
2. Ausbildungsjahr	1.055	3,6	1.057	3,7	1.039	3,1
3. Ausbildungsjahr	1.157	4,0	1.159	4,1	1.135	3,3
4. Ausbildungsjahr	1.189	4,8	1.191	5,0	1.172	2,8
Insgesamt	**1.066**	**3,7**	**1.068**	**3,8**	**1.042**	**3,0**

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke.

Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

optiker/-in ausgehen. Für die in Industrie und Handel ausgebildeten Berufe zeigt sich insgesamt ein hohes Vergütungsniveau. Die niedrigsten Vergütungen wurden für die Berufe Tourismuskaufmann/-frau (Kaufmann/-frau für Privat- und Geschäftsreisen; 899 €)[207] und Bauzeichner/-in (910 €) ermittelt, aber in mehr als der Hälfte der Berufe wurde im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre 2023 mehr als 1.100 € gezahlt. Im Öffentlichen Dienst gibt es zwischen den Berufen nur geringe Unterschiede, da die in den zwei wichtigsten Tarifverträgen für die Länder sowie den Bund und die Kommunen vereinbarten Vergütungen nur wenig voneinander abweichen. In den zwölf Berufen, für die Auswertungen möglich sind, lagen die tariflichen Durchschnittsvergütungen bei 1.100 € und mehr. Im Ausbildungsbereich der Freien Berufe[208] wurde der bundesweite tarifliche Durchschnittswert von 1.066 € in den vier Berufen, für die tarifliche Vergütungen berechnet werden können, deutlich unterschritten. In den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (1.003 €) und Medizinische/-r Fachangestellte/-r (1.000 €) waren die ermittelten Werte aber wesentlich höher als in den Berufen Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (871 €) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (855 €). In der Landwirtschaft zeigt sich eine Zweiteilung. In fünf der neun Berufe, für die Auswertungen möglich sind, lagen die tariflichen Vergütungen bei 1.000 € oder weniger, in den anderen Berufen oberhalb von 1.100 €.[209]

Wie bereits erwähnt, hat sich 2023 der Abstand zwischen ost- und westdeutschen Vergütungsdurchschnitten erstmals seit 2017 wieder erhöht. Dennoch wurde wie im Vorjahr in Ostdeutschland 98 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht. 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 existieren jedoch auch 2023 regionale Tarifverträge mit in der Regel niedrigeren Vergütungsdurchschnitten in Ostdeutschland. Auf Berufsebene wurden die größten Unterschiede im Beruf Florist/-in ermittelt. Hier erhiel-

207 Vgl. Fußnote 205

208 In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r werden keine tariflichen Vereinbarungen geschlossen.

209 Im Ausbildungsbereich Hauswirtschaft wird nur der Beruf Hauswirtschafter/-in ausgebildet.

ten die westdeutschen Auszubildenden im Durchschnitt rd. 19 % mehr als die ostdeutschen Auszubildenden. Während in Westdeutschland die tariflichen Ausbildungsvergütungen zuletzt im August 2023 erhöht wurden, konnte sich für Ostdeutschland auf keine Tarifanpassung geeinigt werden. Größere Vergütungsunterschiede traten auch in einigen Berufen aus dem Bauhauptgewerbe auf, da dort derzeit noch zwei getrennte Tarifverträge für Ost- und Westdeutschland bestehen. In den Berufen Maurer/-in, Rohrleitungsbauer/-in und Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in waren die ostdeutschen Ausbildungsvergütungen daher zwischen 11 % und 13 % niedriger als im Westen. Weitere Branchen mit vielen regionalen Tarifvereinbarungen sind z. B. das Kraftfahrzeuggewerbe oder der Einzelhandel: Die tariflichen Vergütungen im Handwerksberuf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in waren im Osten im Durchschnitt 10 % niedriger als im Westen, im Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel betrug die Differenz 7 %. Kaum Unterschiede gab es hingegen – neben den bereits erwähnten Branchen mit bundeseinheitlichen Tarifvereinbarungen – in Berufen wie Gärtner/-in, Immobilienkaufmann/-frau, Gebäudereiniger/-in oder Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r.

Differenziert man nach den verschiedenen Ausbildungsbereichen, wurden im Öffentlichen Dienst mit 1.128 € und in Industrie und Handel mit 1.113 € im gesamtdeutschen Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre 2023 die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt **→ Tabelle A9.1.1-1**. Oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 1.066 € lagen auch die Vergütungen in den Ausbildungsbereichen Hauswirtschaft (1.086 €) und Landwirtschaft (1.079 €). Unterdurchschnittlich waren die Vergütungen mit 983 € im Handwerk und mit 979 € in den Freien Berufen. Im Vergleich zum Jahr 2022 verzeichnete die Landwirtschaft mit +7,7 % einen besonders starken Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Auch im Handwerk (+5,7 %) und in der Hauswirtschaft (+5,0 %) lag der Anstieg deutlich oberhalb des bundesdeutschen Gesamtdurchschnitts (+3,7 %). Mit 3,5 % knapp unterhalb dieses Wertes war der Ausbildungsbereich der Freien Berufe. Für Industrie und Handel wurde ein Wert von 3,0 % ermittelt. Im Öffentlichen Dienst erhöhten sich die tariflichen Ausbildungsvergütungen lediglich um 1,3 %. Bereits im Vorjahr gab es hier einen geringen Anstieg von 1,7 %.

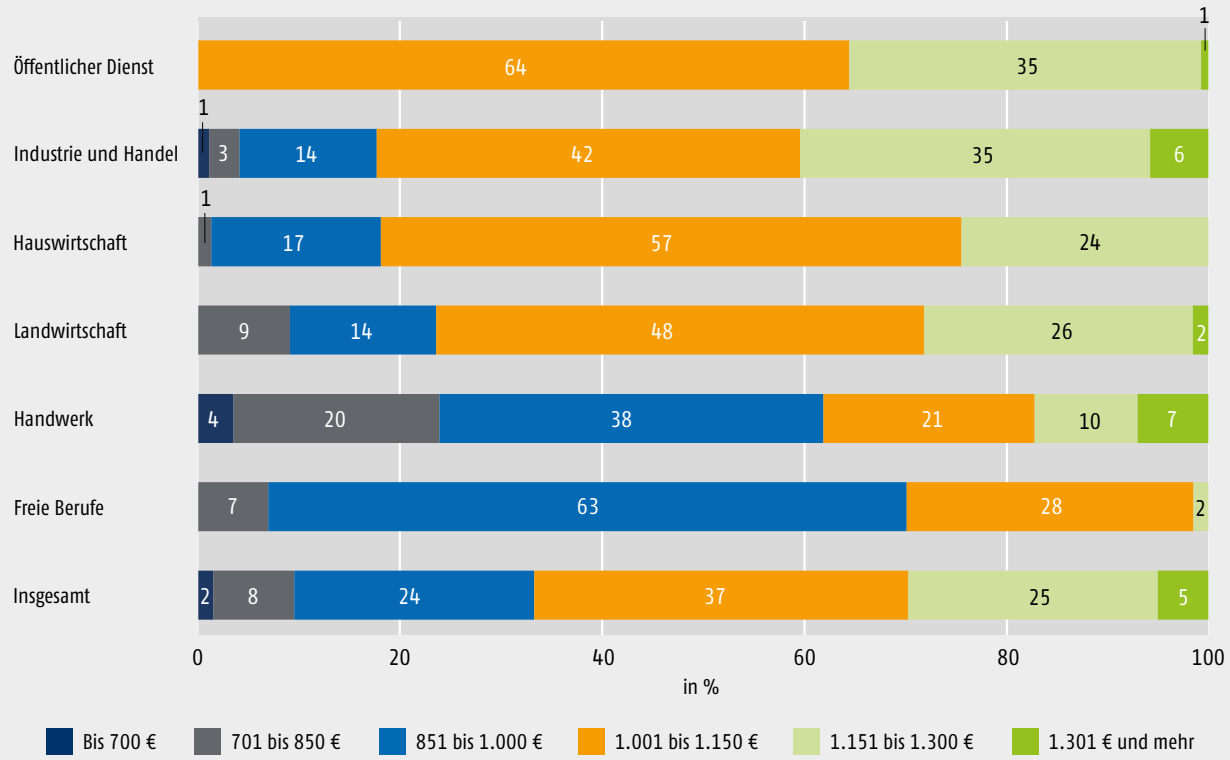
Seit vielen Jahren gibt es bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen im Öffentlichen Dienst nur minimale Unterschiede zwischen West- und Ostdeutschland. 2023 trifft dies auch auf die Landwirtschaft zu. Hier kam es in beiden Landesteilen zu kräftigen Anstiegen, die im Osten mit +13,3 % deutlich höher ausfielen als im Westen mit +7,0 %. Die Vergütungsunterschiede, die 2022 noch bei knapp 6 % lagen, wurden somit vollständig ausgeglichen. Die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung betrug sowohl im Osten als auch im Westen 1.079 €. In den Freien Berufen waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Westen 2,4 % höher als im Osten. Mit einem Plus zugunsten der westdeutschen Auszubildenden von 4,6 % in Industrie und Handel und 5,8 % im Handwerk waren die Differenzen in den beiden besetzungsstärksten Ausbildungsbereichen am größten.[210]

In Tarifverträgen wird grundsätzlich nicht nach Geschlecht differenziert. Bei einer Durchschnittsbetrachtung zeigen sich dennoch Unterschiede. So erhielten 2023 männliche Auszubildende mit 1.075 € im Durchschnitt höhere tarifliche Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 1.049 € **→ Tabelle A9.1.1-1.** Die Differenz betrug 2,5 % zugunsten der Männer. Die Unterschiede lassen sich durch die gewählten Berufe erklären. So lernen z. B. im Handwerk viele Frauen den Beruf Friseur/-in. In diesem Beruf wurden von allen untersuchten Berufen die niedrigsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt. In Handwerksberufen mit besonders hohen Vergütungen wie beispielsweise Maurer/-in oder Zimmerer/Zimmerin werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet. Es gibt aber auch Berufe mit hohen Vergütungen, in denen überwiegend Frauen ausgebildet werden wie beispielsweise Sozialversicherungsfachangestellte/-r, und Berufe mit eher geringen Vergütungen mit hohen Männeranteilen. Beispiele hierfür sind die Berufe Schornsteinfeger/-in und Maler/-in und Lackierer/-in.

In Ostdeutschland waren die Abstände zwischen weiblichen und männlichen Auszubildenden geringer als im Gesamtdurchschnitt. Mit 1.047 € zu 1.032 € machte die Differenz zugunsten der männlichen Auszubildenden 1,5 % aus. In Westdeutschland lag sie bei 2,7 %. Weibliche Auszubildende erhielten hier im Durchschnitt 1.050 €, männliche Auszubildende 1.078 €. Nach Ausbildungsbereichen traten im Handwerk die größten Unterschiede auf. Die männlichen Auszubildenden kamen im Durchschnitt auf eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 999 €, die weiblichen Auszubildenden auf 895 €. Die Vergütungen der männlichen Auszubildenden waren somit etwa 12 % höher als die der Frauen. Im Vergleich zu 2022 verringerte sich der Abstand um 3,7 Prozentpunkte. 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 1.086 €, die weiblichen Auszubildenden 1.057 €. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel waren die Vergütungen der Männer mit 1.120 € rd. 2 % höher als die der Frauen mit 1.099 €. Im Öffentlichen Dienst (1.129 € zu 1.126 €) und

210 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 2023 (Anteil in %)**



Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung
Durch Rundungen können sich Abweichungen in den Summen ergeben.

BIBB-Datenreport 2024

in den Freien Berufen (979 € zu 963 €) lagen die Frauen knapp vorn.[211]

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). Im ersten Ausbildungsjahr erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt 968 €, im zweiten Ausbildungsjahr 1.055 € und im dritten Ausbildungsjahr 1.157 € → **Tabelle A9.1.1-1**. Die tariflichen Vergütungen stiegen somit vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr um 9 % und vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr um 10 %. Der Vergütungsdurchschnitt von 1.189 € für das vierte Ausbildungsjahr basiert ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer und ist daher nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar.

Rund 67 % der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, erhielten 2023 eine Ausbildungsvergütung von mehr als 1.000 € → **Schaubild A9.1.1-1**. Bei 30 % lag sie sogar bei 1.151 € oder mehr. Für 24 % der Auszubildenden ergaben sich tarifliche Vergütungen zwischen 850 € und 1.000 €. Ein Zehntel der Auszubildenden konnte jedoch nur mit Vergütungen von weniger als 850 € rechnen. Die Differenzierung nach Ausbildungsbereichen zeigt, dass im Öffentlichen Dienst 2023 alle Auszubildenden mehr als 1.000 € verdienten. In Industrie und Handel und der Hauswirtschaft gehörten vier Fünftel der Auszubildenden zu dieser Gruppe, in der Landwirtschaft etwas mehr als drei Viertel der Auszubildenden. Im Handwerk mit 38 % und in den Freien Berufen mit 30 % fielen die Anteile deutlich geringer aus. Im Handwerk war der Anteil der Auszubildenden mit Vergütungen unterhalb von 850 € mit 24 % am höchsten. In den anderen Ausbildungsbereichen betraf dies weniger als 10 % der Auszubildenden.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

211 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 1. 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 Euro zu melden, wobei Beträge bis unter 0,50 € abzurunden sowie von 0,50 € an aufzurunden sind. Die nach § 17 Abs. 6 Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) vertraglich vereinbarten anrechenbaren Sachbezugswerte nach § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung (SvEV) 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

Tabelle A9.1.2-1: **Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2021 und 2022 (monatliche Bruttobeträge in €)**

	Deutschland				
	2021		2022		
	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2021 in %
1. Ausbildungsjahr					
Insgesamt	**849**	**369.435**	**889**	**376.296**	**4,7**
Ausbildungsbereich					
Industrie und Handel	891	213.579	930	223.635	4,4
Handwerk	735	94.983	773	92.556	5,2
Landwirtschaft	812	7.935	859	7.713	5,8
Öffentlicher Dienst	1.033	13.209	1.055	13.098	2,1
Freie Berufe	840	39.375	874	39.009	4,0
Hauswirtschaft	861	354	906	285	5,2
Geschlecht					
Frauen	848	134.715	888	138.522	4,7
Männer	849	234.720	889	237.774	4,7
Weitere Ausbildungsjahre					
2. Ausbildungsjahr	930	421.152	972	426.603	4,5
3. Ausbildungsjahr	1.019	400.944	1.060	405.453	4,0
4. Ausbildungsjahr	1.049	104.637	1.085	107.886	3,4

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2021 bzw. 2022. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Veränderung im Vergleich zum vergangenen Datenreport: Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 und 2022. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

(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. Im Vergleich zum letzten Jahr werden zudem nur Ausbildungsvergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.[212]

Ausbildungsvergütungen 2021 und 2022

Im gesamtdeutschen Durchschnitt lag die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen im ersten Ausbildungsjahr[213] im Berichtsjahr 2021 bei 849 € pro Monat → **Tabelle A9.1.2-1**.[214] Die höchste durchschnittliche Vergütung erhielten Auszubildende im Öffentlichen Dienst; mit 1.033 € lag sie im ersten Ausbildungsjahr rd. 300 € höher als im Handwerk mit 735 €. In den Ausbildungsbereichen Hauswirtschaft, Industrie und Handel, Landwirtschaft sowie den Freien Berufen bewegte sich die durchschnittliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr zwischen 812 € (Landwirtschaft) und 891 € (Industrie und Handel). Frauen und Männer erhielten im gesamtdeutschen Durchschnitt nahezu die gleiche Vergütung (Frauen: 848 €; Männer: 849 €).[215]

Für den weiteren Verlauf der Ausbildung wurden mit den Auszubildenden, die 2021 ihre Ausbildung begannen, vertraglich durchschnittlich 930 € für das zweite, 1.019 € für das dritte sowie 1.049 € für das vierte Ausbildungsjahr[216] vereinbart. Die letztlich gezahlten Vergütungen können davon, wie beschrieben, nach oben abweichen.

Im Jahr 2022 stieg die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen für das erste Ausbildungsjahr im Vergleich zu 2021 um 4,7 % auf durchschnittlich 889 €. Betrachtet man die Zuwächse getrennt nach Ausbildungsbereichen, ergeben sich deutliche Unterschiede: Den größten Anstieg verzeichnete der Ausbildungsbereich Landwirtschaft mit einem Plus von 5,8 % auf 859 €. Es folgen die Bereiche Handwerk und Hauswirtschaft mit einem Zuwachs von jeweils 5,2 % auf 773 € bzw. 906 €. Am niedrigsten fiel der Zuwachs im Öffentlichen Dienst mit 2,1 % aus. Wie bereits 2021 unterschieden sich die Vergütungen von Männern und Frauen im gesamtdeutschen Durchschnitt kaum: Beide Geschlechter verzeichneten einen Zuwachs von 4,7 % (Frauen auf 888 €; Männer auf 889 €).

Ähnliche Zuwachsraten zeigten sich auch bei den bei Vertragsabschluss vertraglich vereinbarten Vergütungen für die weiteren Ausbildungsjahre: Mit Auszubildenden, die 2022 ihre Ausbildung begannen, wurden durchschnittlich 972 € für das zweite Ausbildungsjahr (+4,5 % im Vergleich zu 2021), 1.060 € für das dritte Ausbildungsjahr (+4,0 % im Vergleich zu 2021) sowie 1.085 € für das vierte Ausbildungsjahr (+3,4 % im Vergleich zu 2021) vereinbart.

Betrachtet man die Vergütungen getrennt für Ost- und Westdeutschland, ergeben sich deutliche Unterschiede → **Tabelle A9.1.2-2**. Im Berichtsjahr 2021 lag die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen in Westdeutschland im ersten Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 857 € pro Monat. In Ostdeutschland war sie mit 801 € rd. 56 € niedriger und erreichte somit 93 % der westdeutschen Vergütungshöhe. Im Vergleich zum Vorjahr 2020 (64 € Lohnunterschied) haben sich die Ost-West-Vergütungshöhen damit geringfügig angenähert. Unterschiede zwischen den Regionen in ähnlicher Größenordnung zeigten sich auch in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (ebenfalls 93 %) und Handwerk (91 %). Etwas größer war der Unterschied im Berichtsjahr 2021 in der Landwirtschaft. In Ostdeutschland wurde dort im ersten Ausbildungsjahr rd. 88 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 839 €; Ostdeutschland 735 €). Im Öffentlichen Dienst, in dem fast ausschließlich nach Tarif vergütet wird, fällt der Unterschied in der Durchschnittsvergütung im ersten Ausbildungsjahr hingegen sehr gering aus (Westdeutschland 1.035 €; Ostdeutschland 1.026 €). Auch in den Freien Berufen war der Abstand geringer. Hier wurde 98 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 843 €; Ostdeutschland 822 €). Bei der Differenzierung nach Geschlecht ergeben sich allerdings größere Unterschiede als noch im Vergleich der Ausbildungsjahre 2020 und 2021: Während in den westdeutschen Bundesländern Männer im ersten Ausbildungsjahr durchschnittlich etwas mehr verdienten als Frauen (rd. 0,6 %), waren es in den ostdeutschen Bundesländern die Frauen, die im ersten Ausbildungsjahr signifikant mehr verdienten (rd. 2,9 %).

Im Berichtsjahr 2022 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 4,9 % auf 840 €. Sie lag damit nun bei rd. 94 % der durchschnittlichen westdeutschen Vergütung, die

212 Durch diese zusätzliche Restriktion kommt es im Vergleich zum Datenreport 2023 zu leichten Abweichungen bei den Werten für das Ausbildungsjahr 2021.

213 Zur Berechnung des Ausbildungsjahres in der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2021.

214 Alle berechneten Durchschnittswerte geben das arithmetische Mittel der jeweiligen Teilmenge der Grundgesamtheit an.

215 Für Auswertungen auf Berufsebene im Berichtsjahr 2021 siehe **https://www.bibb.de/de/1868.php** unter „Zusatztabellen – Berichtsjahr 2021"

216 Das vierte Ausbildungsjahr gibt es nur in dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk und ist daher nur bedingt mit den anderen Jahren vergleichbar.

Tabelle A9.1.2-2: **Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2021 und 2022 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland**

Merkmale	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	2021		2022			2021		2022		
	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2021 in %	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungsvergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2021 in %
1. Ausbildungsjahr										
Insgesamt	**857**	**312.252**	**897**	**316.908**	**4,7**	**801**	**57.183**	**840**	**59.388**	**4,9**
Ausbildungsbereich										
Industrie und Handel	901	180.549	940	188.535	4,3	837	33.027	880	35.100	5,1
Handwerk	745	80.118	783	77.574	5,1	681	14.865	721	14.982	5,9
Landwirtschaft	839	5.907	894	5.679	6,6	735	2.028	762	2.034	3,7
Öffentlicher Dienst	1.035	10.428	1.056	10.356	2,0	1.026	2.781	1.050	2.739	2,3
Freie Berufe	843	34.914	877	34.500	4,0	822	4.461	857	4.509	4,3
Hauswirtschaft	873	333	924	264	5,8	*	*	*	*	*
Geschlecht										
Frauen	854	115.311	894	117.879	4,7	816	19.404	854	20.643	4,7
Männer	859	196.941	900	199.029	4,8	792	37.779	835	38.745	5,4
Weitere Ausbildungsjahre										
2. Ausbildungsjahr	939	359.361	980	362.571	4,4	881	61.794	925	64.032	5,0
3. Ausbildungsjahr	1.028	343.386	1.069	346.038	4,0	965	57.558	1.012	59.415	4,9
4. Ausbildungsjahr	1.062	89.979	1.097	92.634	3,3	970	14.658	1.012	15.255	4,3

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2021 bzw. 2022. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Veränderung im Vergleich zum vergangenen Datenreport: Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden. Ostdeutschland inkl. Berlin.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 und 2022. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

um 4,7 % auf 897 € stieg. Auch in den einzelnen Ausbildungsbereichen blieben die Unterschiede weitestgehend konstant. Lediglich im Bereich Landwirtschaft gingen die durchschnittlichen Vergütungen deutlich auseinander (2021: rd. 88 %; 2022: rd. 85 %). Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern nahmen im Berichtsjahr 2022 in Ostdeutschland wieder ab: Zwar verdienten Frauen im ersten Ausbildungsjahr weiterhin rd. 2,3 % mehr als Männer, jedoch verringerte sich der Abstand im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 um rd. 0,7 Prozentpunkte.

(Michael Dörsam, Ann-Katrin Schmidt)

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 € im ersten Ausbildungsjahr. Diese Untergrenze erhöhte sich in den Jahren 2021 auf 550 €; 2022 auf 585 € und 2023 auf 620 €.[217] Darüber hinaus legt das Gesetz fest, dass der Anspruch im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr mit Fortschreiten der Ausbildung steigt: um 18 % im zweiten, um 35 % im dritten und um 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** die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen bei Vertragsabschluss in Deutschland in den Jahren 2021 und 2022 berichtet wurden, werden in diesem Kapitel die Anteile der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV präsentiert. Die Datengrundlage ist 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. Im Vergleich zum BIBB-Datenreport 2023 werden zudem nur Vergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.[218]

Tabelle A9.1.3-1: **Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2021 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %)**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland[1]	
	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	**369.435**	**3,6**	**312.252**	**2,8**	**57.183**	**7,9**
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	213.579	2,2	180.549	1,8	33.027	4,0
Handwerk	94.983	7,9	80.118	6,0	14.865	18,1
Landwirtschaft	7.935	7,3	5.907	2,0	2.028	22,7
Öffentlicher Dienst	13.209	0,1	10.428	0,0	2.781	0,2
Freie Berufe	39.375	1,0	34.914	1,0	4.461	0,7
Hauswirtschaft	354	7,6	333	4,8	*	*
Geschlecht						
Frauen	134.715	4,4	115.311	3,8	19.404	8,2
Männer	234.719	3,1	196.941	2,2	37.779	7,8
Ausbildungsjahr						
2. Ausbildungsjahr	421.152	4,6	359.361	3,4	61.794	11,8
3. Ausbildungsjahr	400.944	5,5	343.386	4,0	57.558	14,4
4. Ausbildungsjahr	104.637	4,5	89.979	2,1	14.658	19,1

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle neu abgeschlossenen Verträge des Berichtsjahres 2021. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Veränderung im Vergleich zum Datenreport 2023: Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden. Ab dem 2. Ausbildungsjahr ist die Untergrenze empirisch nicht mehr eindeutig, weshalb Intervalle der Berechnung zugrunde gelegt wurden.

[1] Ostdeutschland inkl. Berlin

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)

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. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

217 Für kommende Jahre wird die Untergrenze jährlich auf Basis der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik in den vorangegangenen Jahren neu festgelegt.

218 Durch diese zusätzliche Restriktion kommt es im Vergleich zum Datenreport 2023 zu leichten Abweichungen bei den Werten für das Ausbildungsjahr 2021.

Tabelle A9.1.3-2: **Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2022 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %)**

	Insgesamt			Westdeutschland			Ostdeutschland[2]		
	Ausbildungsverträge insgesamt 2022	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV 2022 (in %)	Veränderung zu 2021 in Prozentpunkten[1]	Ausbildungsverträge insgesamt 2022	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV 2022 (in %)	Veränderung zu 2021 in Prozentpunkten[1]	Ausbildungsverträge insgesamt 2022	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV 2022 (in %)	Veränderung zu 2021 in Prozentpunkten[1]
1. Ausbildungsjahr									
Insgesamt	**376.296**	**3,0**	**-0,5**	**316.908**	**2,3**	**-0,5**	**59.388**	**7,1**	**-0,8**
Ausbildungsbereich									
Industrie und Handel	223.635	1,7	-0,5	188.535	1,4	-0,4	35.100	3,3	-0,8
Handwerk	92.556	7,2	-0,7	77.574	5,4	-0,6	14.982	16,5	-1,6
Landwirtschaft	7.713	8,3	1,1	5.679	2,4	0,5	2.034	24,8	2,1
Öffentlicher Dienst	13.098	0,0	0,0	10.356	0,0	0,0	2.739	0,1	0,0
Freie Berufe	39.009	0,7	-0,3	34.500	0,6	1,0	4.509	1,5	0,8
Hauswirtschaft	285	7,7	0,1	264	3,4	-1,4	*	*	*
Geschlecht									
Frauen	138.522	3,8	-0,6	117.879	3,1	-0,6	20.643	7,4	-0,7
Männer	237.774	2,6	-0,5	199.029	1,8	-0,4	38.745	6,9	-0,9
Weitere Ausbildungsjahre									
2. Ausbildungsjahr	426.603	3,7	-0,9	362.571	2,6	-0,8	64.032	9,9	-1,9
3. Ausbildungsjahr	405.453	4,3	-1,2	346.038	3,0	-1,0	59.415	11,9	-2,6
4. Ausbildungsjahr	107.886	4,8	0,3	92.634	2,4	0,3	15.255	19,2	0,1

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)

[1] Die berichteten Prozentpunktänderungen zu 2021 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.

[2] Ostdeutschland inkl. Berlin

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle Neuabschlüsse der Berichtsjahres 2022. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Veränderung im Vergleich zum vergangenen Datenreport: Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2022.
Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung in den Berichtsjahren 2021 und 2022

Im Berichtsjahr 2021 wurde insgesamt in 3,6 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse exakt die MAV in Höhe von 515 € vereinbart → **Tabelle A9.1.3-1**. Auf Bundesebene fiel dieser Anteil für das zweite (4,6 %), dritte (5,5 %) und vierte (4,5 %) Ausbildungsjahr etwas höher aus.[219] Betrachtet man die Anteile getrennt nach Ausbildungsbereichen, sind zum Teil erhebliche Unterschiede festzustellen. Während es im Öffentlichen Dienst nur sehr wenige (< 1 %) Vertragsverhältnisse gab, in denen für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in

219 Die Datengrundlage bilden alle Vertragsverhältnisse, die im Berichtsjahr 2021 neu abgeschlossen wurden, nicht mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden, in Vollzeit erfolgen und für die gültige Vergütungsangaben für das jeweilige Ausbildungsjahr vorliegen. Zudem werden im Vergleich zum BIBB-Datenreport 2023 nur Vergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden. Entsprechend diesen Restriktionen variiert die Zahl der Verträge bei der Betrachtung unterschiedlicher Ausbildungsjahre.

Tabelle A9.1.3-3: **Neuabschlüsse 2021 und 2022 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland**

Bundesland	2021		2022		
	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 550 € (in %)	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 585 € (in %)	Veränderung zu 2021 in Prozentpunkten
Baden-Württemberg	47.454	1,9	66.024	1,6	-0,3
Bayern	64.383	2,1	66.024	1,7	-0,4
Nordrhein-Westfalen	86.499	2,7	87.744	2,1	-0,6
Hessen	26.274	2,6	26.763	2,6	0,0
Rheinland-Pfalz	18.597	2,9	18.654	2,6	-0,3
Hamburg	8.868	3,3	8.853	2,7	-0,6
Niedersachsen	37.644	4,0	38.088	3,0	-1,0
Berlin	10.887	4,4	11.595	3,4	-1,0
Schleswig-Holstein	13.824	3,7	13.578	3,6	-0,1
Bremen	4.122	5,5	4.068	4,1	-1,4
Saarland	4.590	6,4	4.497	6,0	-0,4
Sachsen-Anhalt	8.286	7,6	8.457	6,0	-1,6
Sachsen	15.129	8,1	15.927	7,5	-0,6
Mecklenburg-Vorpommern	6.582	10,3	6.720	8,6	-1,7
Thüringen	7.962	9,6	8.307	8,7	-0,9
Brandenburg	8.331	9,1	8.379	9,7	0,6

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden alle neu abgeschlossenen und im 1. Ausbildungsjahr befindlichen Verträge der Berichtsjahre 2021 und 2022. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Veränderung im Vergleich zum vergangenen Datenreport: Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2021 und 2022. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Höhe der MAV festgelegt wurde, lag der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im Bereich Landwirtschaft bei rd. 7 % und im Handwerk sowie im Bereich Hauswirtschaft bei rd. 8 %. Die Anteile in den Bereichen Industrie und Handel (2,2 %) sowie in den Freien Berufen (1,0 %) lagen neben dem Öffentlichen Dienst unter dem Bundesdurchschnitt. Betrachtet man die Aufteilung nach Geschlechtern, ist festzustellen, dass sich Frauen im Berichtsjahr 2021 insgesamt häufiger in Vertragsverhältnissen befanden, in denen für das erste Ausbildungsjahr exakt die MAV vereinbart wurde, als Männer (Frauen 4,4 %; Männer 3,1 %).

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 2,8 %, betrug er in Ostdeutschland 7,9 %. Auffällig ist auch, dass der Anteil in Westdeutschland mit Fortschreiten der Ausbildung nur relativ gering vom Anteil im ersten Ausbildungsjahr abwich (3,4 % im zweiten, 4,0 % im dritten und 2,1 % im vierten Ausbildungsjahr), während er in Ostdeutschland mit 11,8 % im zweiten, 14,4 % im dritten und 19,1 % im vierten Ausbildungsjahr deutlich anstieg.

Die Verteilung der Anteile über die Ausbildungsbereiche ist in beiden Teilen des Landes ähnlich, wenn auch auf unterschiedlichem Niveau. In Westdeutschland gab es den größten Anteil an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr im Handwerk (6,0 %). Mit 18,1 % war er in Ostdeutschland im

Berichtsjahr 2021 sogar dreimal so hoch wie in Westdeutschland. Mehr als doppelt so hoch war der Anteil auch im Bereich Industrie und Handel (Ost: 4,0 %; West: 1,8 %). Den größten Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland gab es jedoch im Bereich Landwirtschaft: In mehr als jedem fünften Vertragsverhältnis wurde in Ostdeutschland für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV vereinbart; in Westdeutschland betraf dies nur jedes 50. Vertragsverhältnis.

Der Befund, dass Frauen sich im Berichtsjahr 2021 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: 3,8 %; Männer 2,2 %). Das Niveau lag in Ostdeutschland zwar insgesamt deutlich höher, die Differenz zwischen den Geschlechtern war jedoch geringer (Frauen 8,2 %; Männer 7,8 %).

Im Berichtsjahr 2022 stieg die MAV für das erste Ausbildungsjahr auf 585 €. Mit dieser Erhöhung ging ein Rückgang des Anteils der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV einher. Im Bundesdurchschnitt wurde in rd. 3,0 % der 2022 neu abgeschlossenen 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 3,7 % im zweiten, 4,3 % im dritten und 4,8 % im vierten Ausbildungsjahr und verringerte sich damit im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 in allen Ausbildungsjahren mit Ausnahme des vierten Ausbildungsjahres. In den meisten Ausbildungsbereichen verringerte sich der Anteil (Freie Berufe: -0,3 Prozentpunkte, Industrie und Handel: -0,5 Prozentpunkte, Handwerk: -0,7 Prozentpunkte) oder blieb stabil (Öffentlicher Dienst). Lediglich die Bereiche Hauswirtschaft (+0,1 Prozentpunkte) und Landwirtschaft (+1,1 Prozentpunkte) verzeichneten einen Zuwachs im Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im Vergleich zum Berichtsjahr 2021.

Die getrennte Betrachtung von Ost- und Westdeutschland zeigt, dass die Niveauunterschiede des Berichtsjahres 2021 im Berichtsjahr 2022 weiterhin Bestand hatten. Fiel in Westdeutschland der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr um 0,5 Prozentpunkte auf 2,3 %, ging der Anteil in Ostdeutschland um 0,8 Prozentpunkte auf 7,1 % zurück. Betrachtet man die Veränderungen getrennt nach den Ausbildungsbereichen, so ist in Ostdeutschland der größte Zuwachs im Bereich Landwirtschaft zu erkennen mit einer Steigerung um 2,1 Prozentpunkte auf 24,8 %. Auch in Westdeutschland ist im Bereich Landwirtschaft der Anteil um 0,4 Prozentpunkte auf 2,4 % gestiegen. Während in Westdeutschland in allen anderen Ausbildungsbereichen der Anteil im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 zurückging, stieg in Ostdeutschland auch in den Freien Berufen der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr um 0,8 Prozentpunkte auf 1,5 %. Den größten Rückgang verzeichnete in Ostdeutschland der Bereich Handwerk mit einem Minus von 1,6 Prozentpunkten auf 16,5 %. Zum Vergleich: In Westdeutschland fiel der Anteil um 0,6 Prozentpunkte auf 5,4 %. In Westdeutschland hingegen fiel der Rückgang im Bereich Hauswirtschaft am stärksten aus. Dort ging der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im Vergleich zum Berichtsjahr 2021 um 1,4 Prozentpunkte auf 3,4 % zurück.

Der zwischen den Geschlechtern bestehende Unterschied erklärte sich auch im Berichtsjahr 2022 vor allem durch die Verteilung in Westdeutschland. In 3,1 % der Vertragsverhältnisse erhielten Frauen hier im Berichtsjahr 2022 im ersten Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV, während dies bei Männern nur in 1,8 % der Vertragsverhältnisse der Fall war. Das Niveau war in Ostdeutschland zwar auch im Berichtsjahr 2022 deutlich höher, die Differenz zwischen den Geschlechtern jedoch deutlich kleiner (Frauen 7,4 %; Männer 6,9 %).

Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich auch noch einmal bei getrennter Betrachtung nach Bundesland: Im Berichtsjahr 2021 wiesen 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 war die Quote in Baden-Württemberg mit 1,9 %. Die höchsten Quoten wiesen Brandenburg (9,1 %), Thüringen (9,6 %) und Mecklenburg-Vorpommern (10,3 %) auf.

Mit dem Berichtsjahr 2022 änderte sich an diesen Verhältnissen wenig. Der durchschnittliche Rückgang im Vergleich zum Vorjahr lag über alle Bundesländer hinweg bei 0,6 Prozentpunkten. Am größten waren die Rückgänge in Mecklenburg-Vorpommern (-1,7 Prozentpunkte) und Sachsen-Anhalt (-1,6 Prozentpunkte). Eine leichte Zunahme gab es in Brandenburg (+0,6 Prozentpunkte). Mit Ausnahme von Sachsen-Anhalt (Anteil: 6,0 %) wiesen alle ostdeutschen Bundesländer eine höhere Quote auf als das Saarland, welches mit einer Quote von ebenfalls 6,0 % weiterhin das westdeutsche Bundesland war, das den höchsten Anteil an Verträgen mit einer vereinbarten Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr hatte.

(Michael Dörsam, Ann-Katrin Schmidt)

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 wurde im zweiten Halbjahr 2023 und im ersten Halbjahr 2024 durchgeführt. Erste Ergebnisse werden voraussichtlich Anfang 2025 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 2023.[220] Es finden alle Aufwendungen Berücksichtigung, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach BBiG § 1 Abs. 1 und 2 stehen. Ausgaben, die zwar einen Bezug zur beruflichen Bildung aufweisen, aber nach dem Verursacherprinzip nicht eindeutig dem Berufsbildungssystem zugerechnet werden können, sind nicht enthalten. Dies betrifft z. B. die Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), die teilweise zwar den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen, aber mit hoher Wahrscheinlichkeit so oder ähnlich auch durchgeführt würden, wenn ein Berufsbildungssystem nicht existierte.

Durch Kreuze wird in → **Tabelle A9.3-1** angedeutet, ob eine Ausgabenposition eher durch die anerkannten Berufsausbildungen des dualen Systems (DS), durch die Maßnahmen des Übergangssystems (ÜS) und/oder durch das Schulberufssystem (SBS) verursacht wird. Die Einteilung ist allerdings nicht exakt; eine Position kann Ausgaben für einen oder mehrere Bereiche enthalten. Zudem existiert keine eindeutige definitorische Abgrenzung des ÜS.[221] 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

220 Aus Platzgründen werden nicht alle Jahre dargestellt. Angaben zu den fehlenden Jahren seit 2001 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.

221 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.

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.[222] 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 2022 betrugen knapp 9,5 Mrd. €.[223] 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 auf 6.695 € angewachsen.[224] Das entspricht einem realen Anstieg von 25,2 % bezogen auf den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex für das Bildungswesen in Deutschland. Für das Jahr 2023 wurden in den öffentlichen Haushalten gut 9,6 Mrd. € veranschlagt. Zieht man die Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Ausbildungsjahr 2022/2023 als Verteilungsschlüssel heran, so entfallen geschätzte 3,5 Mrd. € von den für das Jahr 2023 eingestellten Haushaltsmitteln auf die Teilzeitberufsschulen. Mit den verbleibenden 6,1 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*.[225] Die Fördermittel in den einzelnen Programmen wurden bis zum Jahr 2015 durch eine vom BIBB beauftragte Erhebung bei den zuständigen Ministerien ermittelt. Das gesamte Volumen konnte dabei allerdings nur sehr grob abgeschätzt werden. Einerseits lagen nicht für alle Programme Informationen vor. Andererseits waren auch Programme erfasst, die zwar einen Bezug zur Berufsbildung aufweisen, aber nicht ursächlich durch das Berufsausbildungssystem bedingt sein müssen. Größenordnungsmäßig lag das Fördervolumen der Länder bis zum Jahr 2015 bei ungefähr 0,5 Mrd. €. Hierin dürften auch Mittel des Europäischen Sozialfonds enthalten sein.[226]

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 und des BMAS für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**) sind nicht in →**Ta-**

222 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**.

223 Dieser Wert beinhaltet auch die Fachschulen, die eher der Weiterbildung als der Ausbildung zuzurechnen sind (**vgl. Kapitel B3.5**). Zum Vergleich: Die für das Jahr 2022 eingeplanten Haushaltsmittel für das gesamte Bildungswesen liegen bei ca. 176,6 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt (siehe Statistisches Bundesamt 2022b, S. 30).

224 Diese Rechnung basiert jeweils auf den gewichteten Schülerzahlen aus beiden für das jeweilige Kalenderjahr relevanten Ausbildungsjahren. Zudem wurden die Teilzeitschülerzahlen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

225 Siehe **https://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**

226 Vgl. auch die in **Kapitel B3.5** beschriebene Problematik bei der Berücksichtigung von ESF-Mitteln.

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1)**

	2001[16]	2015	2019	2020	2021	2022	2023	DS	SBS	ÜS	Enthält WB[17]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €				
BMBF[1]											
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten[2]	0,043	0,042	0,072	0,070	0,058	0,072	0,067	X		X	
Schüler-BAföG für berufliche Vollzeitschüler/-innen (BFS, BAS, FS sowie FOS ohne BB)[3]	0,227	0,435	0,399	0,399	0,371	0,346	k.A.		X	X	
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,015	0,013	0,011	0,013	0,013	X	X		X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k. A.	0,075	0,058	0,068	0,077	0,076	0,084	X	X	X	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,052	0,051	0,055	0,056	0,061	X	X	X	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung[4]	0,014	0,046	0,061	0,061	0,066	0,065	0,070				X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	-	0,066	0,077	0,064	0,055	0,097	0,063			X	
Sicherung von Ausbildung[5]	-	-	-	0,025	0,166	0,166	-	X			
Entfallene Maßnahmen[6]	0,291	-	-	-	-	-	-	X	X		X
BMWi[1]											
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Lehrlingsunterweisung	0,042	0,044	0,052	0,048	0,058	0,067	0,070	X			
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen[7]	-	0,014	0,020	0,019	0,020	0,023	0,028	X		X	
BMAS[8]											
Spezielle Maßnahmen für Jüngere im Rechtskreis SGB II[9]	k. A.	0,127	0,117	0,117	0,113	0,105	0,093	X		X	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[10]											
Berufliche Schulen[11]											
▶ Teilzeitberufsschulen	3,080	2,821	3,227	3,344	3,404	3,466	3,497	X			
▶ Berufsfachschulen	1,848	2,119	2,396	2,493	2,586	2,642	2,629		X	X	
▶ Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr	0,515	0,428	0,584	0,575	0,561	0,595	0,662			X	
▶ Andere berufsbildende Schulen (außer Fachschulen)	0,865	1,627	1,796	1,840	1,903	1,957	1,981		X		
Ausbildungsprogramme der Länder[12]	0,173	ca. 0,5	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	0,258	0,291	0,254	0,218	0,215	X		X	
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,203	0,180	0,174	0,174	0,183	0,187			X	
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[13]	0,811	0,303	0,220	0,216	0,193	0,119	0,117	X		X	
Assistierte Ausbildung (AsA)	-	0,004	0,041	0,035	0,047	0,103	0,093	X			
Einstiegsqualifizierung (EQ)	-	0,026	0,027	0,023	0,021	0,018	0,017			X	
Berufsorientierungsmaßnahmen[14]	k. A.	0,033	0,059	0,052	0,059	0,069	0,076			X	
Entfallene Maßnahmen[15]	0,862	0,000	-	-	-	-	-	X		X	
Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche	-	0,088	0,186	0,145	0,108	0,072	0,059			X	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,005	0,004	0,004	0,003	0,002	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 2023.
[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 zum Frühjahr 2022 begannen.
[6] Enthalten: 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 zweistelligen Millionenbereich liegen. Nicht enthalten: Bildungsdienstleisungen zugelassener kommunaler Träger, die nicht innerhalb des Finanzsystems der Bundesagentur für Arbeit erfasst sind.
[9] Enthalten: außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), assistierte Ausbildung (AsA), Einstiegsqualifizierung (EQ)
[10] Ist-Werte für 2001, Soll-Werte für 2023. Alle anderen Jahre: vorläufige Ist-Werte
[11] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben: 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 2023: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2022/2023 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2023.
[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 rund 0.013 Mio. €).
[14] Voraussetzung für die Förderung ist gemäß § 33 SGB III die Beteiligung Dritter in Höhe von mindestens 50%. Zum Anteil öffentlicher und privater Mittel im Rahmen dieser Kofinanzierung liegen jedoch keine Zahlen vor.
[15] Enthalten: der seit dem 01.04.2012 entfallene Ausbildungsbonus, die sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit
[16] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den 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 (Dezember 2023)

BIBB-Datenreport 2024

belle 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).

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. Pfeifer u. a. 2020), obwohl die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesem Zeitraum um 7,4 % zurückgegangen ist (→ **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)

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.[227]

Die in diesem Beitrag beschriebenen Daten zu den im SGB II und SGB III geregelten Instrumenten und Maßnahmen sind den Statistiken der BA zu ausgewählten arbeitsmarkpolitischen Instrumenten entnommen (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Da sich diese auf Kalenderjahre beziehen, für die Meldefristen gelten, liegen die Daten noch nicht für 2023, sondern nur zu den vorherigen Jahren vor.

Zu Beginn des Berichtsjahrs 2022 mussten Maßnahmen der BA aufgrund der Coronapandemie zum Teil noch in alternativen Formen gestaltet werden. Erst im April 2022 wurden die meisten staatlichen Schutzmaßnahmen aufgehoben und der Regelbetrieb konnte wieder anlaufen. Auch wenn sich die Entwicklung der Pandemie im Jahresverlauf 2022 nach einem letzten massiven Anstieg der Infektionszahlen zum Jahresbeginn entspannte, waren die Folgen der Einschränkungen für junge Menschen im Übergang Schule – Beruf weiter präsent; in Form von sozialen und psychischen Belastungen, aber auch Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Bei der Durchführung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kam es im Jahresverlauf zu einer weitgehenden Normalisierung. Zu vermuten ist, dass sich Berufswahlprozesse am Übergang von der Schule in Ausbildung und Beruf infolge der Pandemie bei vielen jungen Menschen deutlich verzögert haben. Für diese Annahme liegt jedoch kein klarer Beleg vor.

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**) bildet die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung). 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 zu strukturieren und besser aufeinander abzustimmen, sind zudem in den letzten Jahren auf kommunaler Ebene vielerorts Jugendberufsagenturen entstanden. Durch die rechtskreis- und fachübergreifende Zusammenarbeit kann für junge Menschen vor Ort eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um den Übergang Schule – Beruf entstehen. Auf diese Weise werden die vielfältigen Angebote gebündelt und dadurch Zugänge erleichtert sowie eine ganzheitliche individuellere Beratung und Begleitung möglich. Auf Bundesebene werden die Arbeit und der Ausbau dieser fach- und rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse durch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im BIBB eingerichtete Servicestelle Jugendberufsagenturen unterstützt.[228]

E Daten

Die Daten zu den Regelinstrumenten (**vgl. Kapitel A9.4.1**) entstammen den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit.[229]

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 davon gibt, was als Förderprogramm gilt, werden auf dem Portal auch die inhaltlichen Abgrenzungen näher erläutert, aufgrund welcher Kriterien Förderaktivitäten in den Datenbestand des Portals aufgenommen werden.[230] Die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle *überaus* an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2023.

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**.

227 Der Beitrag ist eine Fortschreibung des Beitrags A9.4 und A9.4.1 von Anne Knappe, Frank Neises und Heike Zinnen im BIBB-Datenreport 2023.

228 Die Servicestelle Jugendberufsagenturen ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und angesiedelt im Bundesinstitut für Berufsbildung. Sie informiert, unterstützt und berät rund um das Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule – Beruf. Mehr Informationen unter **https://www.servicestelle-jba.de**.

229 Die Statistiken der BA zu den Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich auch auf folgender Webseite: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav**.

230 Siehe **https://www.ueberaus.de/kriterien-datenbank**

Darüber hinaus werden strukturelle Verbesserungen zur Koordinierung und Bündelung von Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene in sogenannten Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative „Bildungsketten“ geregelt. Ein Überblick über bestehende Bund-Länder-BA-Vereinbarungen findet sich auf der Webseite der Initiative.[231]

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 einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung ist ein Prozess, der zwei Seiten betrifft: Auf der einen Seite stehen die Jugendlichen, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen, um reflektierte Entscheidungen zu treffen. Auf der anderen gibt es die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert und vorbereitet werden sollen. Angebote der Berufsorientierung unterstützen sie, diesen Prozess erfolgreich zu meistern und schaffen Gelegenheiten des Ausprobierens und Kennenlernens. Die einzelnen Bausteine der Berufsorientierung sollten konzeptionell verbunden sein und möglichst aufeinander aufbauen. So setzen Verfahren der Kompetenzfeststellung bereits ab der 7. Klasse an und schaffen für die Jugendlichen erste Gelegenheiten, eigene Stärken zu entdecken und zu erleben. Zeigt sich dabei bei einzelnen Schülerinnen und Schülern Förderbedarf, sollten ihre Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss liefern. Praktika in Betrieben oder Werkstatttage in Berufsbildungsstätten ermöglichen den Jugendlichen, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und Erfahrungen im Hinblick auf die eigene Persönlichkeit, den Umgang mit Aufgaben bei der praktischen Arbeit sowie ihre individuellen 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 (z. B. **https://planet-beruf.de**, **https://www.berufenavi.de**).

231 Siehe **www.bildungsketten.de/de/246.php**

Hilfen beim Übergang

Zahlreiche Maßnahmen sollen junge Menschen an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten, um Bildungsketten bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen. Vor allem junge Menschen mit ungünstigen Startchancen oder besonderem Förderbedarf müssen in ihren Bildungs- und Erwerbsbiografien viele Schwellen und Hürden überwinden. 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. Eine zentrale Anlaufstelle für die Unterstützung der jungen Menschen beim Übergang bieten die Jugendberufsagenturen vor Ort.

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: Brücken in die Eigenständigkeit“, „Respekt Coaches“ und die „Jugendmigrationsdienste“. Das neue Programm „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“ unterstützt Kommunen dabei, Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene an der Schwelle zur Selbstständigkeit mit besonderem Unterstützungsbedarf zu initiieren. Die örtliche Jugendhilfe steuert und koordiniert das Vorhaben. Sie arbeitet rechtskreisübergreifend mit freien Jugendhilfeträgern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern zusammen.

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 erreichbaren 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. BBiG § 68ff.) umfasst qualifizierende Angebote für junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt keine Stelle gefunden haben. Sie vermittelt Grundlagen für den Erwerb beruflicher

Handlungsfähigkeit und soll an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen. Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung wird von unterschiedlichen Trägern angeboten:

- als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA (Grundlage: SGB III), die bei Trägern stattfindet, aber auch betriebliche Phasen integriert,
- in Form von Aktivierungshilfen für Jüngere als niedrigschwelliges Angebot, finanziert durch die BA, zur Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem,
- als Einstiegsqualifizierung 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 wichtigste Ziel ist die Hinführung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. zum Absolvieren einer regulären Ausbildung. Häufig kommt als weiterer Partner eine Bildungsorganisation als unterstützende Ressource hinzu. Zu den bundesweiten Angeboten bei der Förderung der Ausbildung gehörten in der Vergangenheit die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA). Im 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. AsA flex ist nun das zentrale Instrument zur Anbahnung und Begleitung der Ausbildung. Dadurch sollten die Komplexität bei den Instrumenten reduziert und Doppelstrukturen vermieden werden. Außerdem wurde die Zielgruppe erweitert: Die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte ist entfallen. Alle Hilfen aus abH und AsA (alt) werden weiterhin angeboten. Auch die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, in integrativer und kooperativer Form) gehört zum Angebotsspektrum.

Neben diesen bundesweiten Instrumenten gibt es Angebote und Programme auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen.[232] So begleiten im Programm VerA ehrenamtliche Betreuerinnen und Betreuer Personen, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet beispielsweise das hessische Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule – QuaBB“[233] eine Begleitung durch professionelle Fachkräfte.

Nachqualifizierung

Nachqualifizierungsangebote und -programme wenden sich an junge Erwachsene, die bereits über Arbeitserfahrung verfügen, aber noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Qualifizierung und Beschäftigung werden dabei kombiniert. Ein modularer Aufbau ermöglicht dabei differenzierte und individuell ausgerichtete 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

Die bundesweiten Instrumente sind im Sozialgesetzbuch geregelt und werden im Auftrag der BA bzw. Jobcenter an Bildungsorganisationen zur Durchführung vergeben. Die nachfolgenden Darstellungen der basieren auf Zahlen der Förderstatistik der BA → **Schaubild A9.4.1-1**.

Berufsorientierung und Berufswahlbegleitung

Berufsorientierende Angebote finden in unterschiedlichen Kontexten statt. Neben den Regelungen im SGB III existieren eigene Konzepte und Angebote der Länder sowie eine flächendeckende Unterstützung durch das Berufsorientierungsprogramm des Bundes (**vgl. Kapitel A.9.4.2**).

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung eine Reihe von Leistungen zur Berufsorientierung an

232 Vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*: **www.ueberaus.de/wws/programme.php**

233 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="2">Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) – länderbezogen</td></tr>
</table>

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

(§ 33 SGB III). Dazu gehören unter anderem Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen Adressaten sind Schüler/-innen sowie alle Ausbildungssuchenden.

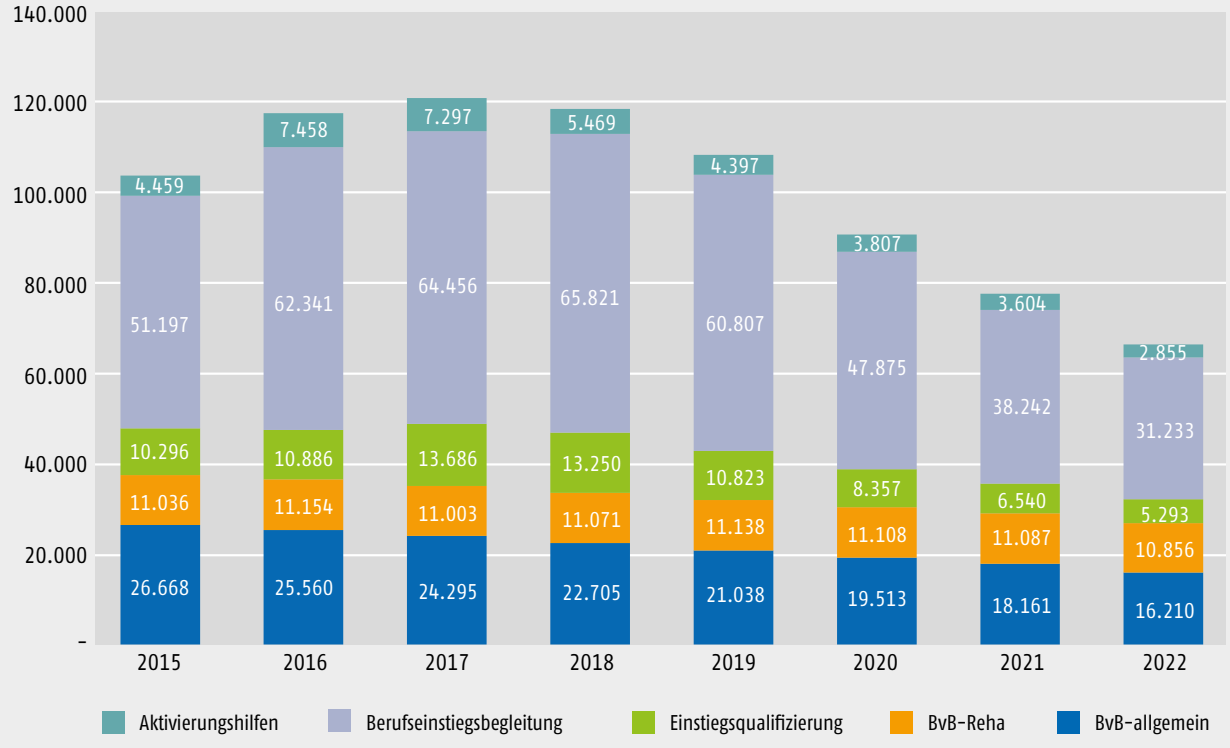
Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur Pflichtaufgabe der BA, die im § 33 SGB III geregelt ist, finden sich im § 48 SGB III die Möglichkeiten zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von Berufsbildungseinrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Adressaten angeboten werden. Dazu zählen Schüler/-innen im Allgemeinen; es werden aber auch Maßnahmen mit dem Fokus auf ganz bestimmte Förderbedarfe bezuschusst. Zu den Kernelementen dieser Maßnahmen gehören umfassende Information zu Berufsfeldern, Interessenerkundung, Eignungsfeststellung und 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 2023 hat die BA 75.647.259 € bei der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schüler/-innen an allgemeinbildenden Schulen“ ausgegeben. Im Jahr 2021 waren es 68.997.204 €.

Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schülern/Schülerinnen eine individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet. Jugendliche können vom Besuch der Vorabgangsklasse bis 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 die Fortsetzung eines Berufsausbildungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Seit dem 01.04.2012 ist die Berufseinstiegsbegleitung als Regelinstrument der BA im § 49 SGB III verankert. Von 2015 an stellte der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rd. eine Mrd. € in der Förderperiode 2014 bis 2020 bereit, davon rd. 500 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Mitteln der BA. Damit war die Finanzierung bis zum Schuljahr 2018/2019 gesichert. Da die ESF-Förderperiode 2020 endete, steht das Instrument nur noch mit einer Kofinanzierung durch Dritte zur Verfügung, vorzugsweise durch die Bundesländer selbst. 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 an Teilnehmendenzahl 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 im Jahr 2022 auf 31.233. Rund 58 % der Teilnehmenden 2022 waren männlich und rd. 69 % der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt sowie weitere 15 % für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2022 gab es 23.281 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt 38,5 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: 30,2 % in Ausbildung und 8,3 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2015 bis 2022 (Jahresdurchschnittsbestand)**



Anm.: BvB = Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

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 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 am jeweiligen individuellen Bedarf der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Am Ende der Förderung sollen konkrete Anschlussperspektiven bestehen, möglichst über Zielvereinbarungen, in denen 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 2020 bei 7.374 Teilnehmenden, 2021 bei 8.715 und stieg im Jahr 2022 auf 9.135. Der Jahresdurchschnitt (Bestand) lag 2021 bei 3.925 Teilnehmenden. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden betrug 60 %. Rund 39 % der Teilnehmer/-innen hatten einen Hauptschulabschluss, rd. 34 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss und 17 % hatten einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von rd. 4 % verfügte über die Hochschulreife. Von den 9.058 kumulierten Austritten im Jahr 2022 waren 23,4 % nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt: 5,1 % befanden sich in einer Ausbildung und 18,3 % 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 2022 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 nahezu konstant und sank im Jahr

2022 nur leicht. Auch bei den Aktivierungshilfen und der Einstiegsqualifizierung sank die Zahl der Teilnehmenden im Jahr 2022, nachdem sie von 2016 bis 2018 vor allem aufgrund der Eintritte junger Flüchtlinge zugenommen hatte.

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§ 51 SGB III)

Mit den BvB wird die Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Sofern dieses Ziel nicht erreicht werden kann, ist die Aufnahme einer Beschäftigung intendiert. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und ohne berufliche Erstausbildung sind. 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 in der Regel bis zu elf Monaten, kann aber in begründeten Fällen verlängert werden. Ausnahmen können junge Menschen mit Behinderung sein, aber auch junge Menschen, die innerhalb der BvB ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen. Das Fachkonzept der BvB ist neu konzipiert worden und seit 2023 wird sie nach dem neuen Fachkonzept umgesetzt. 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 wurde erweitert, die Förderung der digitalen Kompetenzen wurde ausgebaut und die Regelförderdauer 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 2022 auf 16.210 Teilnehmende. Rund 41 % der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die Mittlere Reife (35,6 %). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-)Schulabschluss verfügten, lag bei 17,4 %. Der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen ist leicht angestiegen auf 37,3 %. Im Jahr 2022 gab es aus der allgemeinen BvB 30.641 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 37,9 % in Ausbildung und zusätzliche 15,6 % in sonstige sozialversicherungspflichte Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117 SGB III) blieb in den letzten Jahren Jahre relativ konstant bei rd. 11.000 Teilnehmer/-innen im Jahresdurchschnitt, im Jahr 2022 ist sie leicht auf 10.856 gesunken. Die Zahl junger Menschen mit Behinderung, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, kann allerdings höher liegen, denn auch diese Jugendlichen können an einer allgemeinen BvB teilnehmen, wenn mit dieser Leistung eine „Teilhabe am Arbeitsleben“ erreicht wird. Selbst die Bereitstellung beziehungsweise Gewährung individueller rehaspezifischer Leistungen schließt eine Teilnahme an einer allgemeinen BvB im Einzelfall nicht aus. Im Jahr 2022 gab es aus der rehaspezifischen BvB 15.237 Austritte, nach sechs Monaten waren rd. 5 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (9,3 %) 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 2022 nur noch 364 Teilnehmende im Jahresdurchschnitt. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2022 3.577 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl war in den fünf Jahren zuvor mit leichten Schwankungen trotz sinkender Teilnehmendenzahlen an der Maßnahme relativ konstant geblieben, im Jahr 2022 ist sie um 13,6 % gesunken.

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 in ihrer Person liegender Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können. Ziel ist, diese jungen Menschen 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 stieg (Anstieg bis über 26.000), sank sie im Jahr 2022 mit 8.737 auf den niedrigsten Wert seit Bestehen der Maßnahme.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag bei den Aktivierungshilfen 2022 bei 2.855 Personen. Von den 9.371 Austritten im Jahr 2022 befanden sich 28,9 % nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (9,5 % in Ausbildung und 19,4 % in andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (EQ) (§ 54a, 115 Nr. 2 SGB III)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein Türöffner in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ dauert sechs bis zwölf Monate und dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte einer EQ orientieren sich an den Inhalten eines anerkannten Ausbildungsberufes. Zur Zielgruppe gehören nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

- Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber 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 2022 mit 5.293 deutlich unter dem der Vorjahre, was auf auch auf die Auswirkungen der Coronapandemie zurückgeführt werden kann. Im Jahr 2019 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 2022 auf rd. 8.345. Auch im Jahr 2022 waren mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden wie in den vergangenen Jahren männlich (69 %). Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei rd. 47 %, über die Mittlere Reife verfügten rd. 30 % und 12 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Im Jahr 2022 gab es 9.118 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt fast drei Viertel (71 %) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren; mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (57,1 %) 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, steigt die Teilnehmendenzahl in der Assistierten Ausbildung (AsA) konstant. Im Jahr 2021 wurde dieses Instrument mit den abH zum neuen Instrument AsA flex zusammengelegt und in den §§ 74-75a SGB III geregelt. Seit Oktober 2021 werden keine Teilnehmenden in abH mehr geführt. Wie Berichte aus der Praxis zeigen, ist die Ausgestaltung und Qualität der Maßnahmen in den Regionen durchaus unterschiedlich, auch wenn die Maßnahmen formal über 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.

Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen nach § 75 SGB III konnten noch bis zum 28. Februar 2021 beginnen und mussten bis zum 30. September 2021 enden. Eine Nachbetreuung zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses, nach einer mit ausbildungsbegleitenden Hilfen geförderten betrieblichen Berufsausbildung, konnte noch bis zum 31. März 2022 erfolgen.

Während die Zahl der Teilnehmenden bei der Assistierten Ausbildung deutlich zunahm, sank diese bei den abH im Berichtsjahr 2022 auf nur noch 141. Im kommenden Jahr ist zu erwarten, dass dieser Restbestand vollständig entfällt.

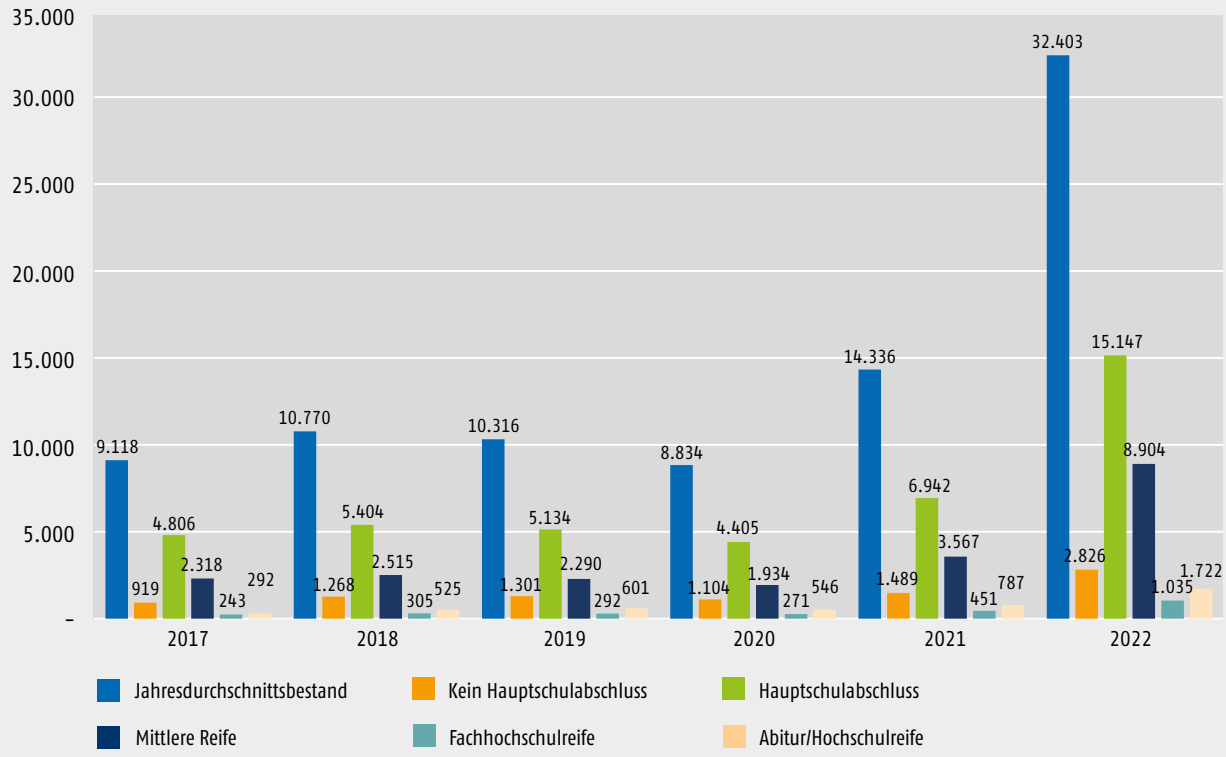
Assistierte Ausbildung (AsA) (§ 130 SGB III)

Seit Mai 2015 wird das Modell der ASA von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Hier bieten Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betriebe an, 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 Assistierten Ausbildung mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen zusammengeführt wurden.

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 2022 gab es einen starken Anstieg auf 32.403. Hier macht sich die Zusammenlegung mit den abH deutlich bemerkbar, wenngleich die Teilnehmendenzahlen bei den abH noch nicht erreicht wurde → **Schaubild A9.4.1-3**.

Die Eintritte in 2022 lagen bei 31.504, sodass in den nächsten Jahren mit ähnlich hohen Teilnehmendenzahlen zu rechnen ist. Von den 31.334 Austritten im Jahr 2022 befanden sich 32,5 % nach sechs Monaten in Ausbildungsverhältnissen, weitere 50,4 % in sozialversiche-

Schaubild A9.4.1-3: **Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2017 bis 2022 nach Schulabschluss**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

rungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag 2022 bei 75,2 %. Fast die Hälfte verfügte über einen Hauptschulabschluss (46,7 %), 27,5 % über die Mittlere Reife und 8,7 % über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Hingegen verfügten gut ein Zehntel nicht über einen Hauptschulabschluss.

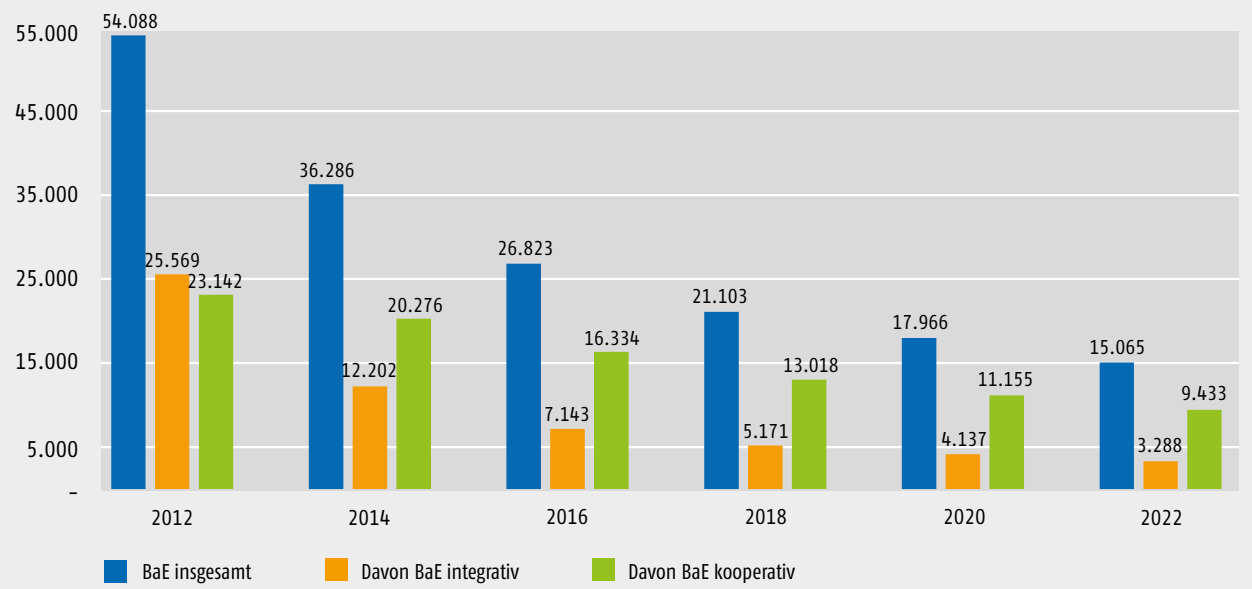
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III)

Benachteiligten Jugendlichen, die auch mithilfe von Fördermaßnahmen nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, kann durch die außerbetriebliche Berufsausbildung ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. 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. Der Teilnehmendenzahl ist im Jahresdurchschnitt in den BaE-Maßnahmen deutlich zurückgegangen ist und lag niedriger als je zuvor. Auch die Eintritte in die Maßnahme sind im Jahr 2022 weiter rückläufig.

Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt, dem integrativen Modell, bei dem sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei dem die fachpraktische Unterweisung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet. In beiden Fällen wird ein frühzeitiger Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt. Wie in den Jahren zuvor setzte sich im Berichtsjahr die deutliche Abnahme der Teilnehmenden in außerbetrieblicher Ausbildung weiter fort. 2022 lag der Jahresdurchschnittsbestand für BaE bei 15.065 Auszubildenden, 2009 waren es noch über 80.000 Personen, 2015 waren es rd. 30.000 und damit doppelt so viele wie 2022. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2022: 9.433, 2018: 13.018) ist er beim integrativen Modell auf 3.288 Personen gesunken → **Schaubild A9.4.1-4**.

Der Anteil der männlichen Teilnehmenden der BaE betrug im Jahr 2022 rd. 66 %. Rund 52 % der Teilnehmenden verfügte über einen Hauptschulabschluss, 29 % besaßen die Mittlere Reife und 6 % die Hochschulreife, wohingegen fast 11 % nicht über einen Hauptschulabschluss verfügte. Die Zahl der Austritte aus BaE lag 2022 insgesamt bei 10.787. Nach sechs Monaten waren 64,3 %

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2012 bis 2022**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (BaE-kooperativ: rd. 66,4 %, BaE-integrativ: rd. 63 %).

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen oder wiederzuerlangen. 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 war nun ein weiterer deutlicher Rückgang auf 51.032 Teilnehmende zu verzeichnen.

(Michael Gräf)

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

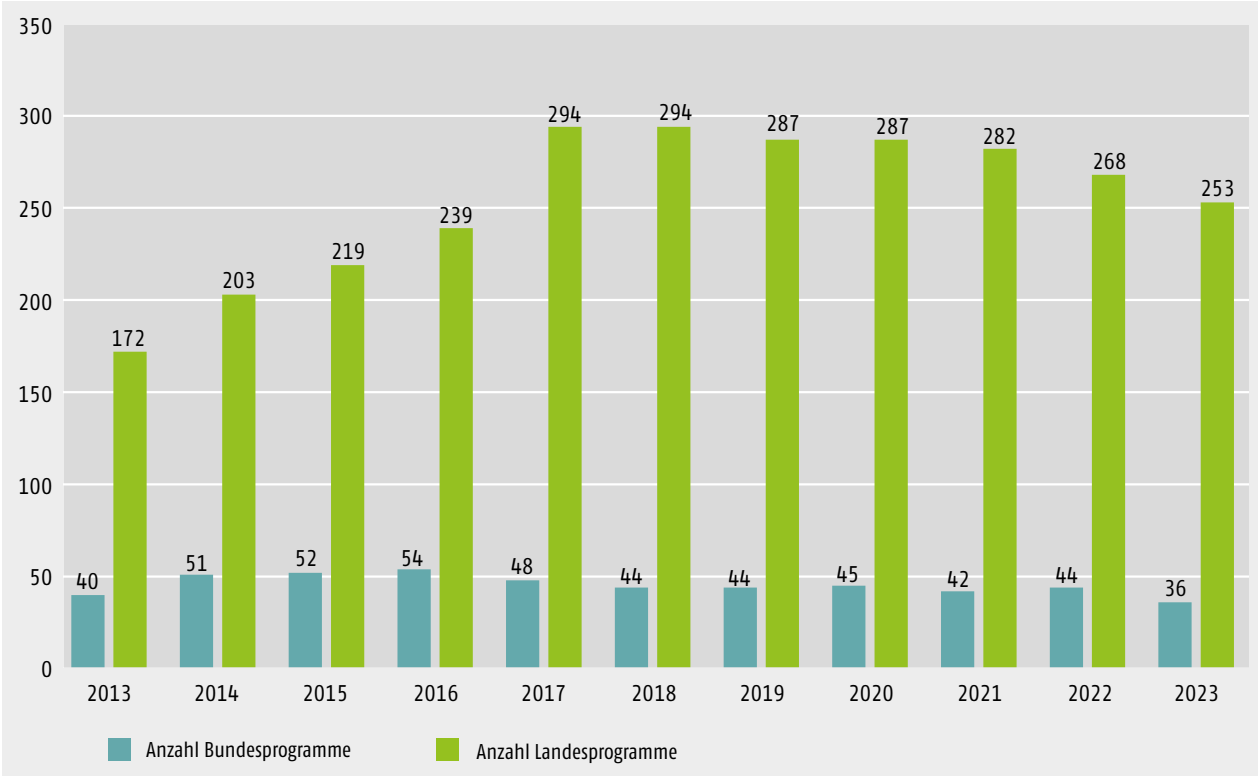
Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2023 insgesamt 36 Bundesprogramme.[234] In den letzten elf Jahren schwankte diese Zahl zwischen 36 (2023) und 54 (2016). Auch wenn nach dem Höchststand im Jahr 2016 kein kontinuierlicher Rückgang zu beobachten ist, so ist doch zwischen 2017 und 2023 ein Abwärtstrend zu erkennen, der im Jahr 2023 einen Tiefpunkt erreichte. Die vollständige Entwicklung der Programmzahlen für Bundes- sowie Landesprogramme ist in → **Schaubild A9.4.2-1** dargestellt.

Unverändert zu den Vorjahren förderten drei Viertel der Bundesprogramme im Handlungsfeld Berufsausbildung → **Schaubild A9.4.2-2**. Damit hat sich dieser den anderen Handlungsfeldern gegenüber dominante Fokus im Vergleich zum Vorjahr noch einmal verstärkt. In den anderen Handlungsfeldern sind auch leichte Veränderungen gegenüber dem Vorjahr festzustellen: Während die Zahl der Programme im Handlungsfeld Berufsorientierung prozentual leicht zurückgegangen ist, verzeichneten die Handlungsfelder Berufsvorbereitung und Übergangsmanagement einen minimalen Anstieg. Eine geringe Rolle spielte - wie bereits in vorangegangenen Jahren - 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**. Übergeordnete Anliegen wie „Netzwerke bilden“ und „Ausbildungsqualität steigern“ gehörten nach wie vor zu den meist verfolgten Zielen. Förderprogramme, die darauf abzielen, das Ausbildungsplatzangebot zu verbessern und die Matchingprozesse zu stärken, haben im Vergleich zum Vorjahr noch leicht an Bedeutung gewonnen. Danach folgten in der Häufigkeit Programme, die das Anliegen, Strukturen zu entwickeln, verfolgen. Diese sind allerdings im Vergleich zum Vorjahr von 27 % auf 19 % zurückgegangen.

Betrachtet man die konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme um-

Schaubild A9.4.2-1: **Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2023**

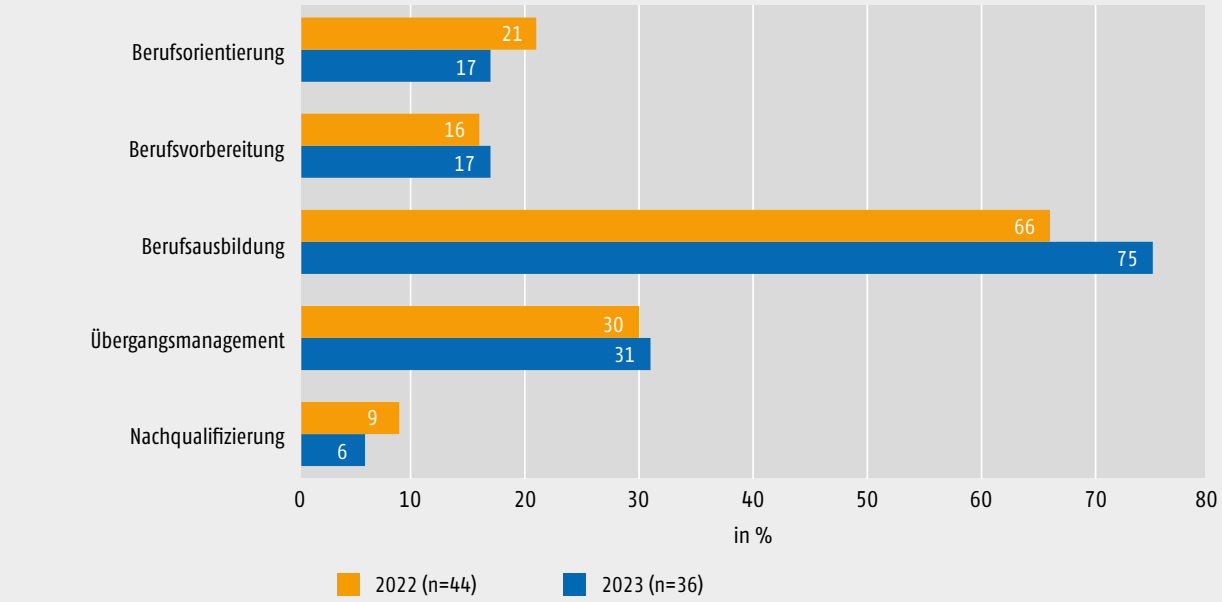


Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

234 Der Beitrag ist eine Fortschreibung des Beitrags A9.4.2, A9.4.3 und A9.4.4 von Anne Knappe, Frank Neises und Heike Zinnen im BIBB-Datenreport 2023.

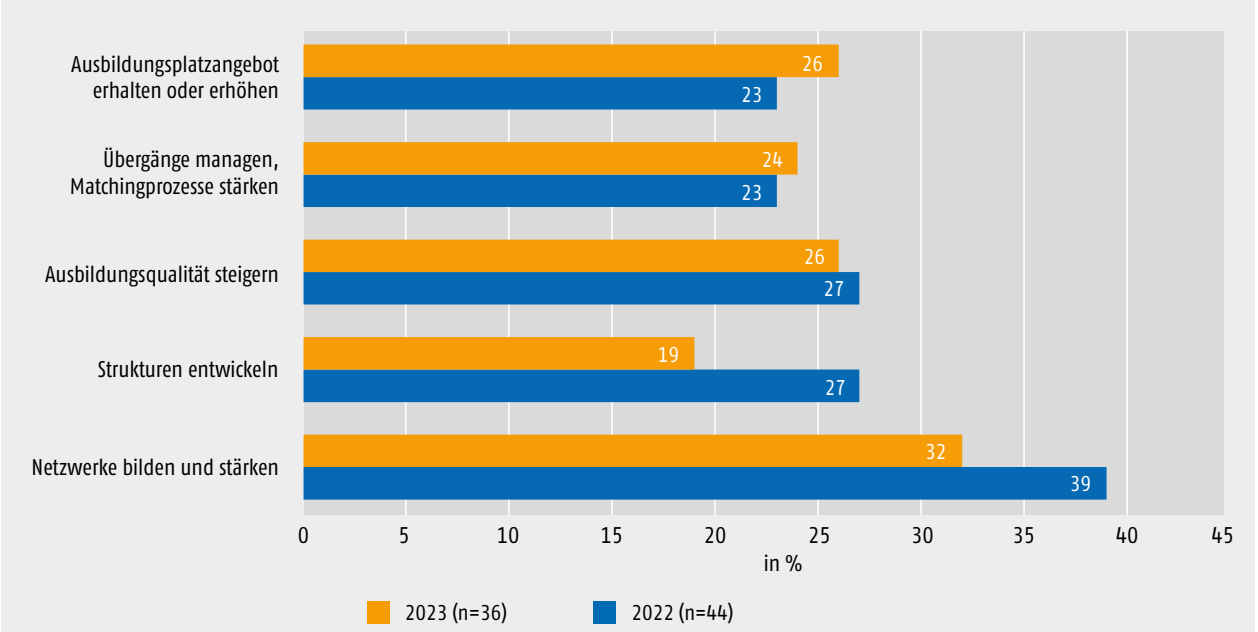
Schaubild A9.4.2-2: **Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

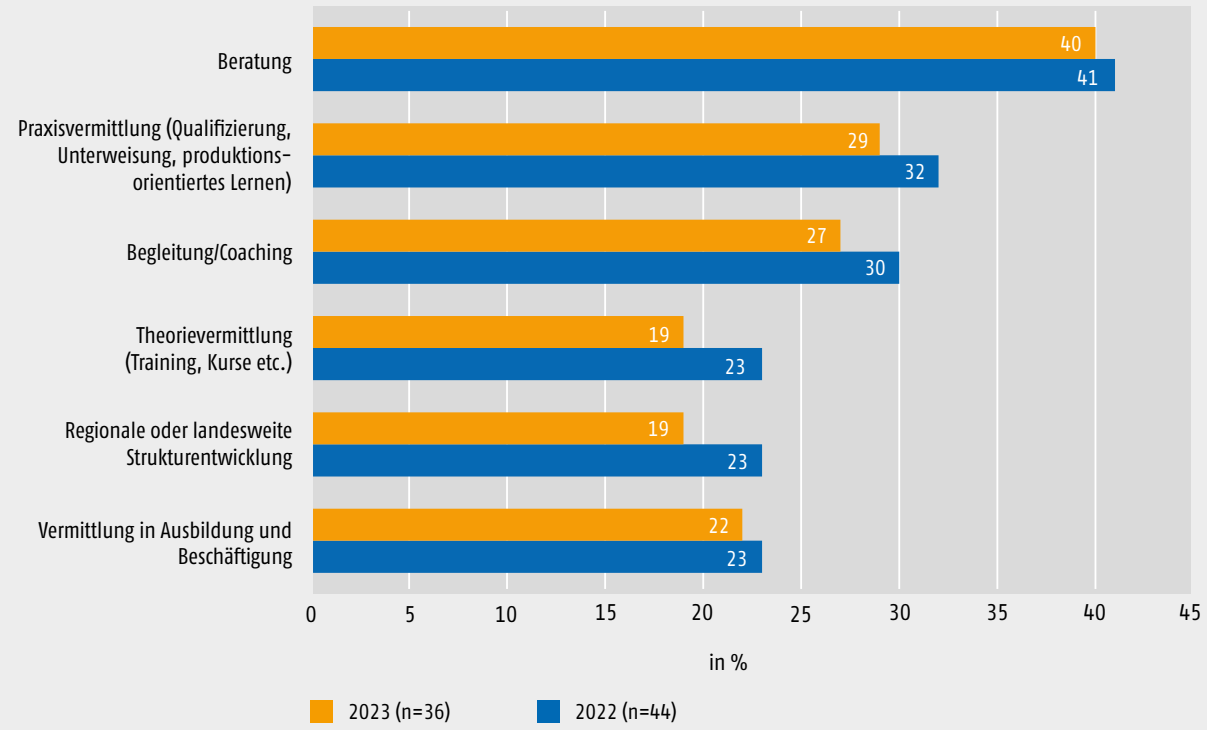
Schaubild A9.4.2-3: **Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

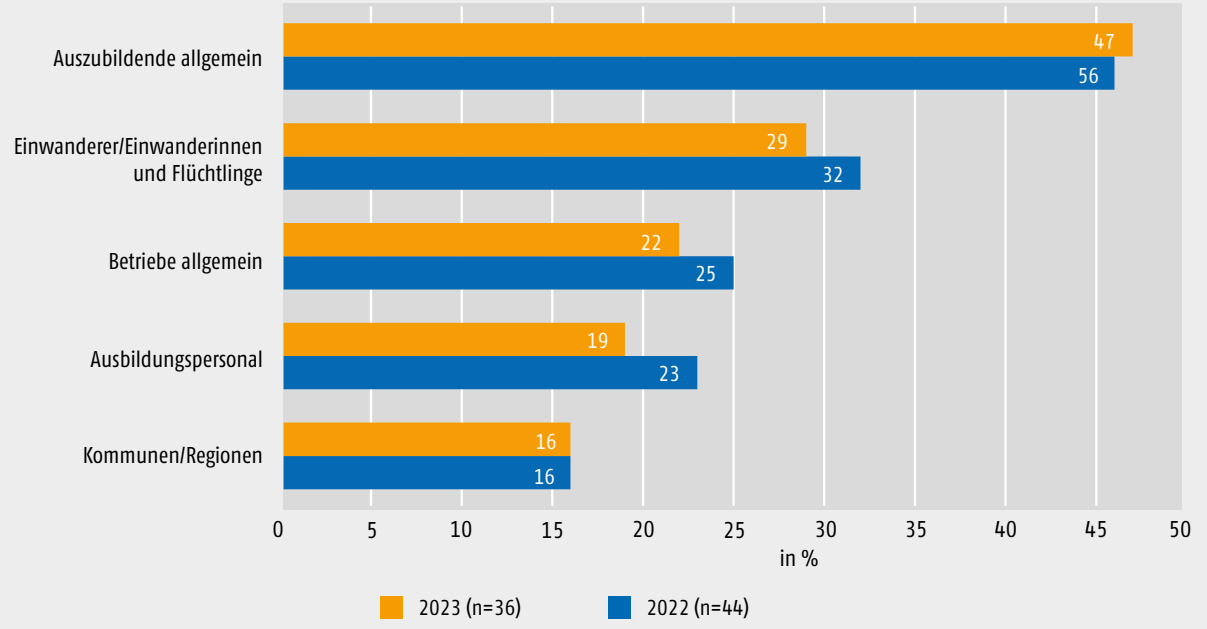
Schaubild A9.4.2-4: **Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild A9.4.2-5: **Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2024

BIBB-Datenreport 2024

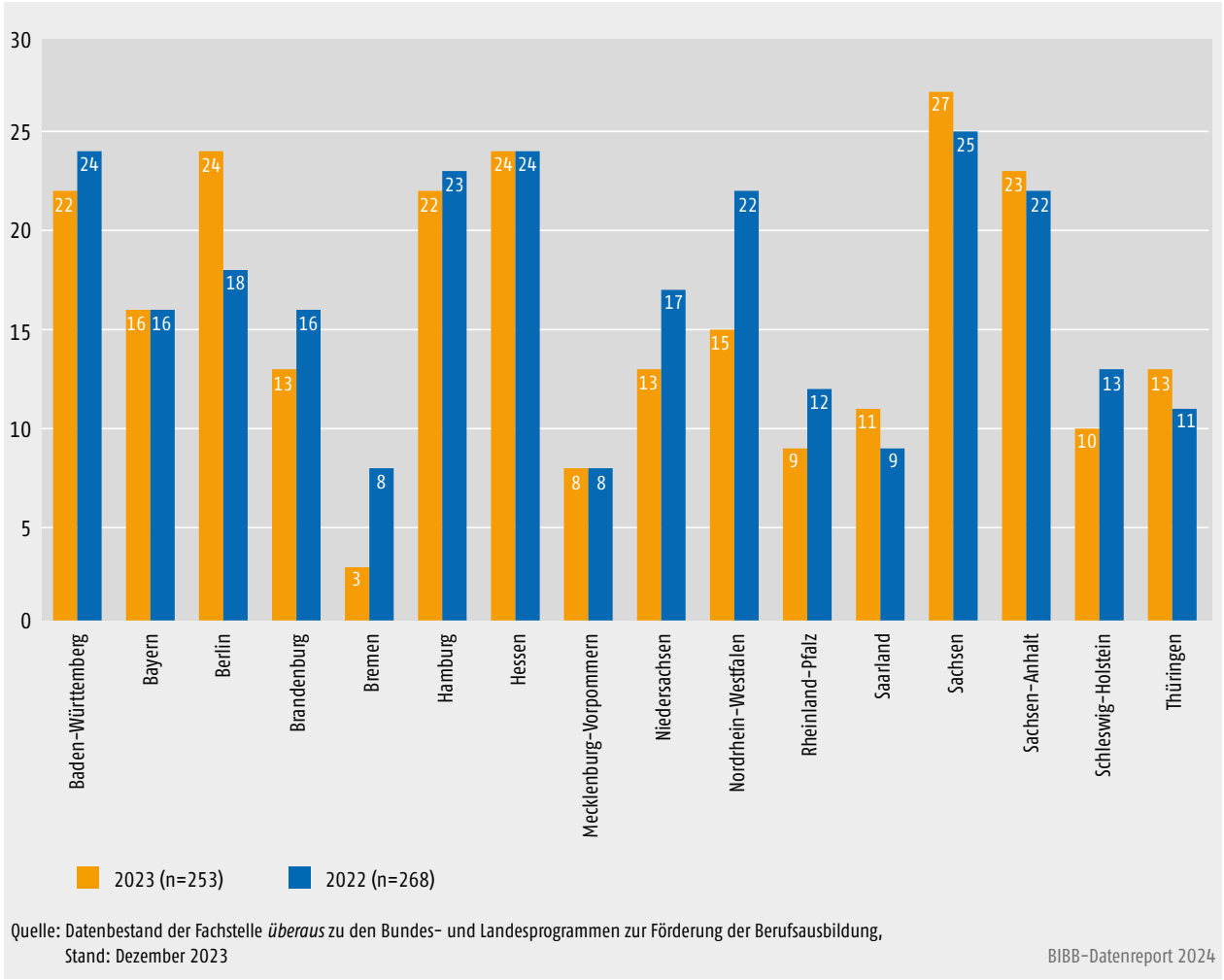
gesetzt wurden → **Schaubild A9.4.2-4**, zeigt sich, dass ein Schwerpunkt nach wie vor auf Angeboten lag, die der Individualität möglicher Vermittlungshemmnisse Rechnung trugen, denn die meisten Bundesprogramme förderten wie im Vorjahr Maßnahmen, die Beratung und Begleitung oder Coaching anboten. Auch die Vermittlung von Kompetenzen, sowohl praktischer als auch theoretischer, gehörte wie im Jahr zuvor zu den am häufigsten geförderten Maßnahmen. Angebote der Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung sowie zur regionalen oder landesweiten Strukturentwicklung hatten nach wie vor einen hohen Stellenwert, erfuhren jedoch einen leichten Rückgang.

Knapp die Hälfte der Angebote aus den Förderprogrammen setzte direkt bei den Auszubildenden an, also bei jungen Menschen, die sich bereits in Ausbildung befinden oder einen Ausbildungsplatz gefunden haben → **Schaubild A9.4.2-5**. Ungefähr jedes dritte Förderprogramm sprach 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/Adressatinnen.

A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2023 insgesamt 253 Landesprogramme und hat damit im Vergleich zum Vorjahr erneut abgenommen. Der auch bei den Bundesprogrammen zu beobachtende Abwärtstrend der letzten Jahre fiel bei den Landesprogrammen deutlicher aus. Allerdings setzte er hier erst 2019 ein, während die Bundesprogrammen bereits seit 2017 zurückgegangen sind. Im Vergleich mit den Bundesprogrammen, die ihren Förderhöhepunkt mit 54 Programmen bereits 2016 erreicht hatten, lag der Höhepunkt bei den Landesprogrammen erst in den Jahren 2017 und 2018 mit 294 Programmen, nachdem die An-

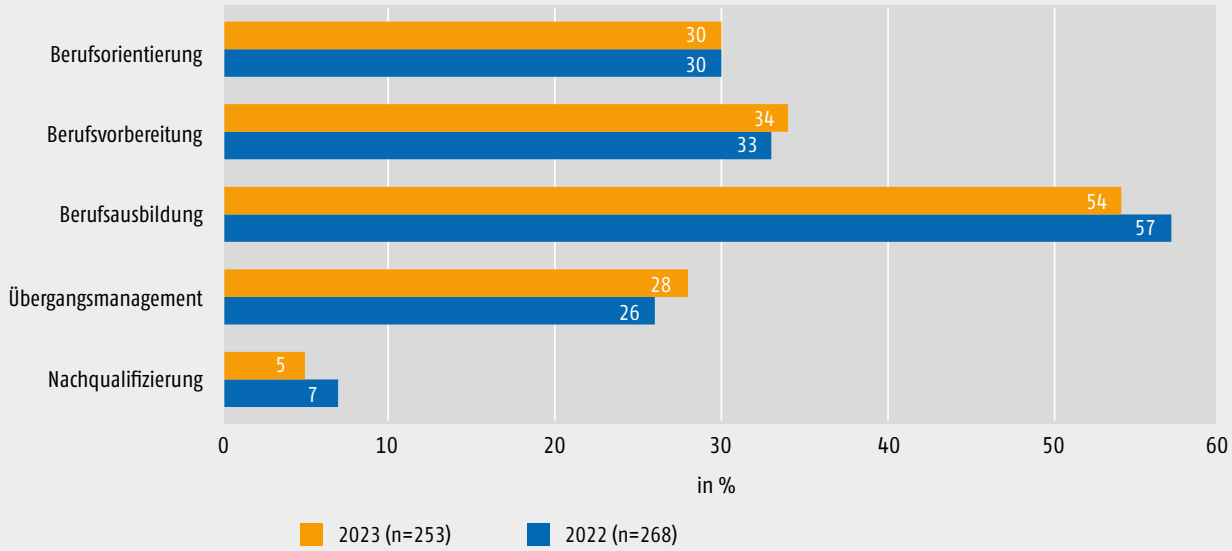
Schaubild A9.4.3-1: **Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2022 und 2023 (absolute Zahlen)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

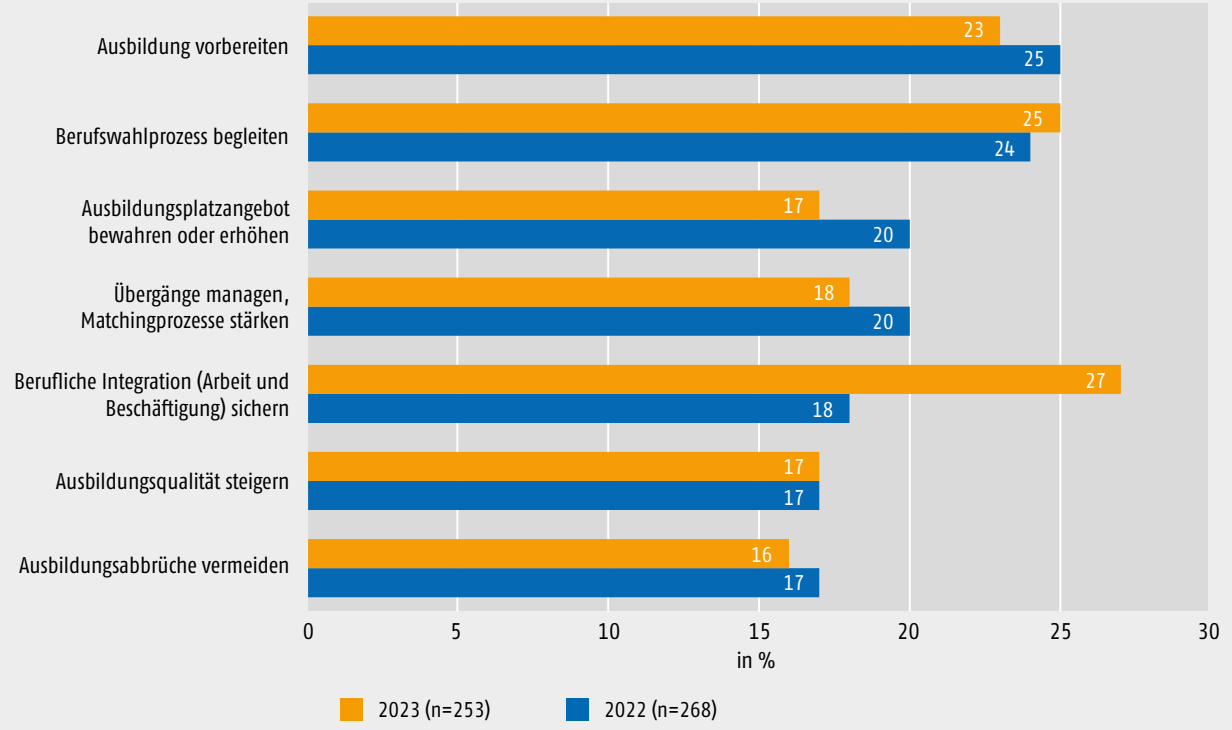
Schaubild A9.4.3-2: **Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild A9.4.3-3: **Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**

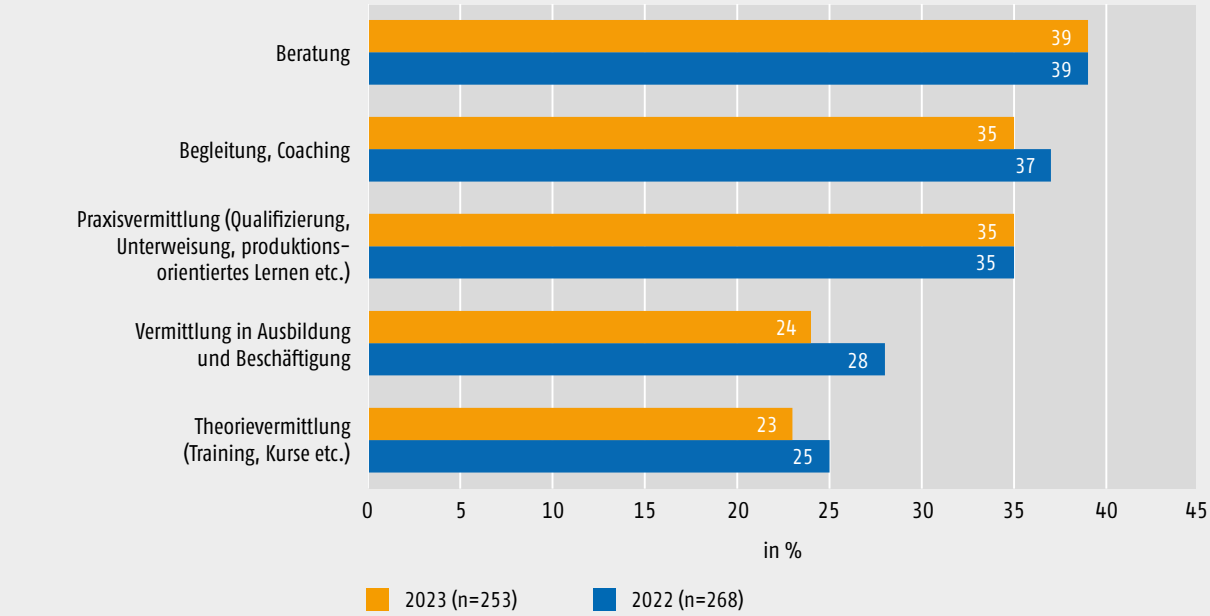


Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.

Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

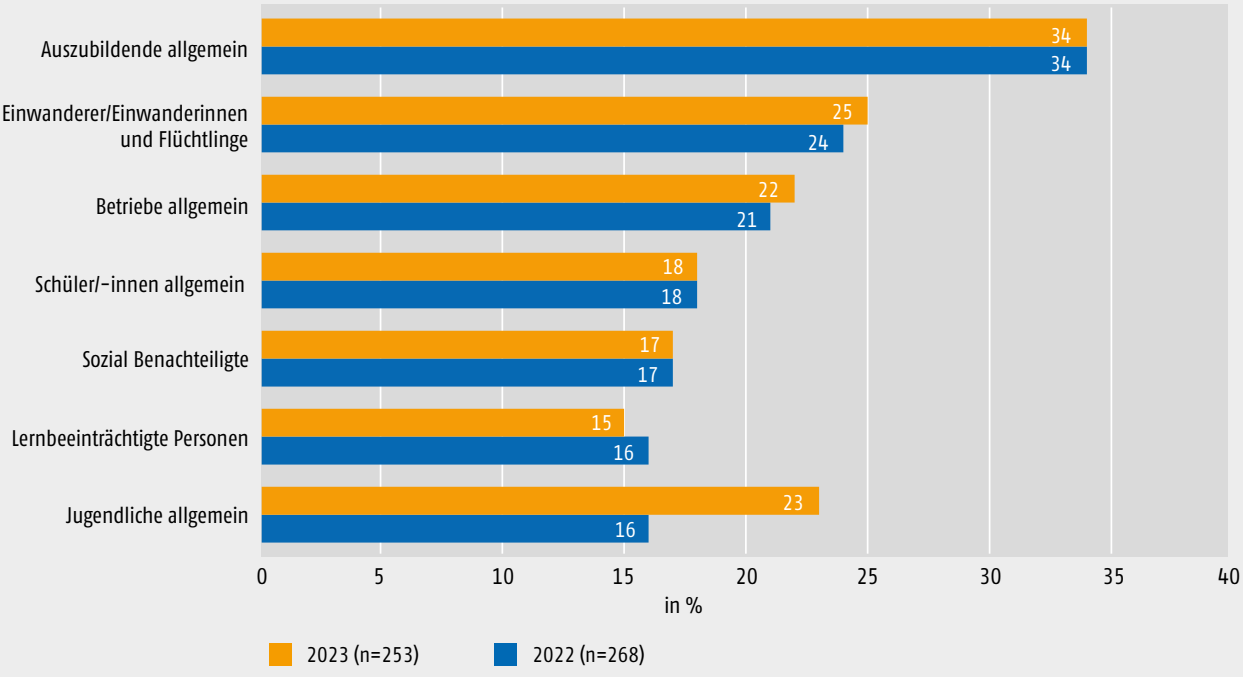
Schaubild A9.4.3-4: **Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild A9.4.3-5: **Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Anm.: Dargestellt sind die häufigsten Nennungen.
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand: Dezember 2023

BIBB-Datenreport 2024

zahl zwischen 2013 und 2017 schnell und kontinuierlich zugenommen hatte → **Schaubild A9.4.2-1**.

→ **Schaubild A9.4.3-1** zeigt die zum Vorjahr veränderte Häufigkeitsverteilung der Landesprogramme nach Bundesländern. Wie bei den Bundesprogrammen war auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld Berufsausbildung vorherrschend → **Schaubild A9.4.3-2** und die Nachqualifizierung spielte eine eher geringe Rolle.

Deutlich zugenommen hat auf Landesebene die Förderung von Programmen zur beruflichen Integration. Im Jahr 2023 wurden Landesprogramme mit diesem Anliegen am häufigsten gefördert → **Schaubild A9.4.3-3**: Obwohl die Berufsvorbereitung nicht das stärkste Handlungsfeld bei den Landesprogrammen darstellte, standen wie im Vorjahr auch Anliegen im Vordergrund, die sehr wohl eine berufsvorbereitende Funktion haben. So spielten die Begleitung von Berufswahlprozessen und die Vorbereitung auf eine Ausbildung eine wichtige Rolle. Während das Anliegen „Ausbildungsqualität steigern" keine Änderung im Bezug zum Vorjahr verzeichnete, waren Landesprogramme mit den Anliegen, das Ausbildungsplatzangebot zu erhalten bzw. zu steigern oder Matchingprozesse zu stärken prozentual leicht rückläufig.

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 Begleitung sowie konkrete praktische Qualifizierungsmaßnahmen → **Schaubild A9.4.3-4.**

Auch auf Landesebene ist der am häufigsten in Programminformationen genannte Adressatenkreis die Gruppe der Auszubildenden allgemein (34 %) → **Schaubild A9.4.3-5**. Hier lässt sich auch feststellen, dass im Vergleich zum Vorjahr die Angebote für Jugendliche allgemein stark zugenommen haben (von 16 % auf 23 %). Betrachtet man die Personengruppen mit spezifischen Vermittlungshemmnissen, gehörten – nach Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund – sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte zu den meist genannten Zielgruppen.

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. Zum Auswertungszeitpunkt Dezember 2023 umfasste sie 114 schulische Bildungsgänge. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankte zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten kamen mit 68 % Bildungsgänge vor, die rd. ein Jahr dauern; 25 % waren auf rd. zwei Jahre angelegt. Drei Viertel der schulischen Bildungsgänge waren für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugängig. Bei 55 % der Bildungsgänge war es möglich, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

(Verónica Fernández Caruncho)

A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Als Partner der dualen Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Fort- und Weiterbildung übernehmen überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) eine wichtige Rolle. Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung durch die Vertiefung vor allem fachpraktischer Ausbildungsinhalte. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. Immer wieder ergeben sich neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung infolge technologischer Innovationen. ÜBS leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018).

Das BMBF unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung. Ziel 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 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 damit die Umsetzung von Projekten zur Generierung praxisbezogener Konzepte für die Weiter- und Fortentwicklung der ÜBS und ihrer Qualifizierungsangebote unterstützt. Damit Auszubildende auch ihre Lernerfahrungen im Bereich der Digitalisierung erweitern, initiierte das BMBF 2016 zusätzlich 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 standen. ÜBS wurden dabei unterstützt, digitale Technologien in die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) zu integrieren und die Kursangebote der ÜBA direkt in den Blick zu nehmen, um sie didaktisch-methodisch weiterzuentwickeln. Seit 2016 wurden ca. 220 Mio. € Bundesmittel in digitale Ausstattungsgegenstände an mehr als 300 ÜBS bundesweit investiert.

Für die Modernisierung der Ausstattung, u. a. im Bereich der Digitalisierung, für bauliche Maßnahmen und für

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)
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
2023	46,03	0,44	46,47

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Tabelle A9.5-2: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2014 bis 2023 (in Mio. € gerundet)**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
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
2023	38,60	1,30	39,90

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.
[1] In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rd. 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.
Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BIBB-Datenreport 2024

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	
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
2023	46,03	0,44	29,13	1,59	77,19

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten sowie bezüglich des SOP die Betriebsmittel.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB-Datenreport 2024

die Weiterentwicklung zum Kompetenzzentrum, wurden 2023 im Rahmen der regulären Förderung und des Sonderprogrammes insgesamt 77 Mio. € an die Träger der ÜBS ausgezahlt → **Tabelle A9.5-3**.

Mit dem Ende der Förderung des Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung fand diese erneute Fokusförderung für ÜBS ihren Abschluss. Schon in der Vergangenheit konnten durch Förderung spezifische Aspekte in ÜBS in den Blick genommen werden. Hierzu gehörte z. B. die Etablierung von Maßnahmen zur Berufsorientierung seit 2008 oder auch die Qualifizierung im Bereich der Elektromobilität seit 2013 (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018).

Ziel war es hierbei stets, durch eine starke Bildungsinfrastruktur und starke Kooperationspartner der ausbildenden Betriebe zur Fachkräftesicherung und -qualifizierung beizutragen. Dies war auch ein Ansinnen des Sonderprogramms ÜBS-Digitalisierung, „durch das ÜBS […] unterstützt werden, Anpassungen in der Ausgestaltung und Durchführung der ÜBA vorzunehmen und sich so für

die mit der Digitalisierung verbundenen Anforderungen an die Qualifizierung von Fachkräften zukunftsweisend aufzustellen“ (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 1). Ein entscheidender Faktor für die Qualifizierung bildet dabei immer auch die Kompetenz des ausbildenden Personals. Diettrich (2022) stellt heraus, dass neben der Fähigkeit betriebliche Arbeitsprozesse auch im Rahmen der ÜBA grundständig zu kennen und in der Folge von Entwicklungen zu antizipieren, auch Digitalisierungskompetenz erforderlich ist. Dies lässt sich über drei Dimensionen, die auch im Rahmen des Sonderprogrammes adressiert waren, erfassen. Neben der Erschließung neuer Lerninhalte und Gegenstände und deren didaktischer Aufbereitung, gehören auch der Einsatz neuer Methoden und die berufs- und zielgruppenspezifische Entwicklung von Medien hierzu, ebenso wie die Gestaltung und Nutzung neuer Kommunikations- und Kollaborationsformate.

Im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung wurden diese Dimensionen für die Auszubildenden aber auch das Bildungspersonal auf zwei Wegen erschlossen: Einerseits konnten Ausstattungsgegenstände für den beruflichen Kompetenzerwerb beantragt und gefördert werden. Beispielsweise wurden für die ÜBA im Maler- und Lackierhandwerk Wanddrucker beschafft, CNC-Maschinen für die Bearbeitung von Holz in der Ausbildung des Zimmererhandwerks oder Ausstattung in Arbeitsplatz- und Präsentationstechnik, um auch so einer Ausbildung für eine digitalisierte Arbeitswelt zu entsprechen. Insgesamt wurden mehr als 70.000 Ausstattungsgegenstände in 513 Förderprojekten an mehr als 300 ÜBS-Standorten über einen Zeitraum von 2016 bis 2023 gefördert. Dadurch konnte ein Großteil der ÜBS in Deutschland erreicht, die Digitalisierung in ÜBS erheblich beschleunigt und modernisiert werden.

Andererseits wurden 28 Entwicklungs- und Erprobungsprojekte gefördert. Mit ihnen wurden durch Digitalisierungsprozesse sich veränderte Anforderungen an die Wirtschaft identifiziert, daran angepasste Qualifizierungsangebote konzipiert und erprobt sowie die Unterstützung der ÜBA durch die Implementierung neuer, innovativer digitaler Technologien ermöglicht (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 2f.). Hierbei war die Qualifizierung des ausbildenden Personals, insbesondere unter Anwendung neuer Ausbildungsmethoden, wie etwa der Kollaboration im virtuellen Raum über Grenzen von Bildungszentren hinweg oder die Stärkung von selbstgesteuertem Lernen, zentral.

Im Rahmen der Evaluation der Phase II des Sonderprogramms, welche 2020 bis 2023 umgesetzt wurde, konnte herausgearbeitet werden, welchen Effekt die Förderung der Ausstattung auf die Neu- und Umgestaltung der überbetrieblichen Ausbildung hatte (vgl. Ekert u. a. 2022).

Die formative und summative Evaluation bewertet hierbei insbesondere die mit dem Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung adressierten Ziele (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 1), die Wirksamkeit hiermit umgesetzter Maßnahmen und deren Wirtschaftlichkeit. Hierzu werden prozessbegleitend Onlinebefragungen von Personen, die eine ÜBS leiten, ausbildendem Personal und Auszubildenden umgesetzt. Ergänzt wird dies durch Fallstudien an ÜBS-Standorten und einer im Herbst 2023 durchgeführten Befragung von ausbildenden Betrieben. Die abschließenden Ergebnisse sind für Februar 2024 zu erwarten. Befunde die hiermit nachfolgend dargestellt werden, resultieren damit aus Zwischenergebnissen der Evaluation.

Die Befunde zeigen, dass geförderte Ausstattung in den meisten Fällen schnell, innerhalb von drei Monaten nach deren Erhalt, in der ÜBA eingesetzt wurde. Innerhalb der Kurse, die in der Regel einen Zeitumfang von ein bis zwei Ausbildungswochen umfassen, wurden die Auszubildenden in der Arbeit mit und an digitalen Ausstattungen unterwiesen. Der Einsatz dieser Ausstattung in der ÜBA setzte aber voraus, dass sich das ausbildende Personal einerseits hiermit vertraut machte und andererseits das Lernsetting so gestaltete, dass die didaktisch-methodische Einbindung der Ausstattung in die Kurse zielführend erfolgte.

Im Rahmen der Evaluation spiegelt das befragte ausbildende Personal, dass sie die neue Ausstattung ganz überwiegend (90 %) als „innovativ“ oder „sehr innovativ“ einschätzen. Hierbei wurde als Vergleichspunkt der Bewertung bekannte Ausstattung von ausbildenden Betrieben verwendet. Damit war davon auszugehen, dass für einen zielorientierten Einsatz in der Ausbildung zunächst eine intensive Auseinandersetzung mit der Ausstattung erforderlich war. Dies erfolgte in der Regel auf informellem Wege. 75 % der befragten Ausbilder/-innen gaben an, dass das Selbststudium der primäre bzw. häufigste Weg ist, sich mit der Ausstattung zu befassen und sich für den Einsatz in der ÜBA vorzubereiten. Dies erfolgt z. B. durch Recherchen im Internet, in Fachzeitschriften oder durch die Suche nach Informationen auf Herstellerseiten. Einen weiteren Weg wählten sie aber auch durch den Austausch mit anderen Ausbildenden. Knapp die Hälfte der Befragten (51,6 %) gaben an, dass sie sich mit Kolleginnen und Kollegen der eigenen ÜBS austauschen und ca. ein Viertel (26,6 %) initiieren einen Austausch über die eigene ÜBS hinaus. Ein immer noch üblicher, u. a. aufgrund von Arbeitssicherheit unablässiger Weg stellen Schulungen der Hersteller zur neuen Ausstattung dar (knapp 47 % maximal eintägige Einweisung; etwa 19 % mehrtägige Einweisung). Die für die Evaluation erhobenen Daten verdeutlichten, um welche Ausstattung es sich bei der Integration in der ÜBA handelte. Im Fokus standen Arbeitsinstrumente. Dies war Ausstattung, die in

der Ausbildung aufgrund sich verändernder beruflicher Arbeits- und Geschäftsprozesse (82,5 %) im Fokus der Qualifizierung stand, aber auch Lerninstrumente spielten eine Rolle. Dies umfasste Ausstattung, die neue Möglichkeiten der methodisch-didaktischen Gestaltung von Lernprozessen (74,6 %) in der ÜBA bietet. Sie ist in der Regel mit dem Einsatz von digitalen Universalinstrumenten wie Smartphones und Tablets verbunden, um vor allem die mediendidaktische Gestaltung der Kurse zu unterstützen. Allein kommen zu weniger als einem Drittel (28,6 %) zum Einsatz.

Bereits während des Förderprozesses, so zeigen die Zwischenergebnisse der Evaluation, zeichnete sich ab, dass mit dieser Fokusförderung ein bundesweiter Digitalisierungsschub in der ÜBA initiiert wurde. Die Nutzung digitaler Ausstattung in den Werkstätten der ÜBS ist breitenwirksam erfolgt, die vorhandene Ausstattung ist erneuert worden und wurde häufig zügig in die Kurse integriert. Die Mehrheit der Ausbilder/-innen lernte fachlich-technisch und insbesondere auch methodisch-didaktisch in der Breite und Tiefe erheblich hinzu. Auch wenn die digitale Ausstattung aufgrund schneller technologischer Innovationszyklen begrenzte Lebenszeiten aufweist, lässt sich dennoch festhalten, dass die Förderung aufgrund wieder- und weiterverwendeter Kompetenzen in ÜBS nachhaltig wirkt und Fokusförderungen, wie hier erfolgt, ihr Ziel erreichen.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel, Bernhard Hilkert)

A 10 Ausbildung und Beschäftigung

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener

A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Die Daten des IAB-Betriebspanels (siehe E in **Kapitel A7.2**) geben Auskunft darüber, wie viele Betriebe in Deutschland ausbildungsberechtigt sind und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden (**vgl. Kapitel A7.2**). Zudem wird im IAB-Betriebspanel erfasst, wie viele der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen vom Ausbildungsbetrieb in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden. Nachfolgend werden Ergebnisse zur betrieblichen Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Regionen (Ost-/Westdeutschland[235]) und Betriebsgrößenklassen dargestellt. In einer vom IAB vorgelegten Expertise[236] werden die Ergebnisse darüber hinaus nach Branchen und Tarifbindung der Betriebe differenziert ausgewiesen.

Die Übernahme von selbst ausgebildeten Fachkräften in ein Beschäftigungsverhältnis ist ein wichtiger Teil des Übergangs vom Ausbildungs- in den Arbeitsmarkt, der mit den Daten des IAB-Betriebspanels abgebildet werden kann. Anhand der Übernahmequote E wird angegeben, wie viele Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ein Beschäftigungsverhältnis im Ausbildungsbetrieb aufnehmen. Damit kann die zweite Schwelle nicht in ihrer Gesamtheit beurteilt werden, da Übergänge in Qualifizierung (Aufnahme eines Studiums oder anderer beruflicher Qualifikationen) oder in andere Betriebe nicht erfasst werden. Aus betrieblicher Perspektive ist dieser Indikator jedoch von hoher Relevanz, da sich die Ausbildungskosten oftmals erst bei einer weiterführenden Beschäftigung der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen amortisieren.

E Übernahmequote

Der Indikator Übernahmequote ist ein Quotient mit der Anzahl der in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen Auszubildenden als Zähler und der Anzahl der Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen des Betriebs als Nenner. Der Referenzzeitraum ist das Kalenderjahr.

In Gesamtdeutschland lag die Übernahmequote im Jahr 2022 bei 77 %. Nach einem kurzfristigen Einbruch in den Pandemiejahren (2020: 72 %; 2021: 75 %) hat sie damit wieder das Niveau von 2019 erreicht. Gegenüber dem Jahr 2018 zeigt sich jedoch ein deutlicher Anstieg um 6 Prozentpunkte → **Tabelle A10.1.1-1**. Ostdeutsche Betriebe übernahmen im Jahr 2022 mit 79 % anteilig etwas mehr erfolgreiche Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als westdeutsche Betriebe, in denen die Übernahmequote bei 76 % lag.

Unterscheidet man nach Betriebsgrößenklassen, so zeigt sich, dass die Übernahmequote im Jahr 2022 mit zunehmender Beschäftigtenzahl nahezu überall anstieg. Die einzige Ausnahme bildeten Betriebe in Ostdeutschland mit mehr als 500 Beschäftigten, die im Vergleich zu Betrieben mit 15 bis 499 Beschäftigten weniger Absolventen/Absolventinnen übernahmen (75 % vs. 83 %). Im gesamten Bundesgebiet war die Übernahmequote mit 87 % in den Großbetrieben am höchsten und mit 64 % in den Kleinstbetrieben am geringsten. Während in den Pandemiejahren 2020 und 2021 deutliche Einbrüche bei der Übernahmequote in Kleinstbetrieben zu verzeichnen waren und größere Betriebe nur geringe Schwankungen aufwiesen, haben sich die Übernahmequoten 2022 wieder etwas angenähert.

235 Seit der Welle 2007 wird Berlin vollständig zu den ostdeutschen Ländern gezählt, zuvor wurde Westberlin den alten und Ostberlin den neuen Ländern zugeschlagen.

236 In der Expertise werden nicht nur diese Indikatoren, sondern auch weitere Fragen zum Aus- und Weiterbildungsverhalten deutscher Betriebe diskutiert. Sie ist unter **https://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

Tabelle A10.1.1-1: **Übernahmequote nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2022 (in %)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Westdeutschland																							
1 bis 9 Beschäftigte	46	43	47	50	40	50	45	49	51	43	47	59	49	56	57	52	56	59	57	64	54	64	63
10 bis 49 Beschäftigte	60	50	52	54	53	51	58	57	62	57	58	60	65	64	66	66	64	75	64	73	67	69	71
50 bis 499 Beschäftigte	65	66	61	58	60	58	58	69	70	64	67	71	73	70	71	69	70	74	74	78	75	76	78
500+ Beschäftigte	74	77	72	68	68	69	73	75	78	74	77	81	79	79	74	80	78	82	84	88	89	84	89
Insgesamt	**61**	**59**	**57**	**57**	**55**	**57**	**58**	**63**	**66**	**60**	**63**	**68**	**67**	**68**	**68**	**68**	**68**	**74**	**71**	**77**	**72**	**74**	**76**
Ostdeutschland																							
1 bis 9 Beschäftigte	49	41	41	31	41	34	45	45	35	45	50	61	58	48	57	55	77	65	57	74	59	62	68
10 bis 49 Beschäftigte	49	46	50	44	50	51	49	54	51	53	54	60	59	66	60	69	69	67	73	72	75	73	80
50 bis 499 Beschäftigte	41	44	42	39	43	36	43	44	53	47	51	57	57	61	65	67	66	69	71	80	72	79	83
500+ Beschäftigte	48	36	43	37	33	34	46	46	41	58	64	73	77	79	79	81	77	92	89	91	81	87	75
Insgesamt	**46**	**43**	**44**	**39**	**43**	**40**	**45**	**47**	**47**	**50**	**53**	**60**	**60**	**63**	**64**	**68**	**70**	**70**	**72**	**78**	**73**	**77**	**79**
Bundesgebiet																							
1 bis 9 Beschäftigte	46	43	46	47	40	48	45	48	48	44	47	59	50	55	57	53	60	60	57	65	55	64	64
10 bis 49 Beschäftigte	57	50	51	52	53	51	56	56	60	56	57	60	64	65	65	67	65	74	65	73	68	70	72
50 bis 499 Beschäftigte	60	61	57	54	57	54	55	63	67	60	64	68	70	69	70	68	69	74	74	78	75	77	79
500+ Beschäftigte	70	70	68	63	62	64	69	70	72	73	76	80	79	79	75	80	78	83	84	88	88	84	87
Insgesamt	**58**	**55**	**55**	**53**	**53**	**54**	**56**	**60**	**62**	**58**	**61**	**66**	**66**	**67**	**68**	**68**	**68**	**74**	**71**	**77**	**72**	**75**	**77**

Übernahmequote: Anteil der in ein Beschäftigungsverhältnis im ausbildenden Betrieb übernommenen Auszubildenden an allen Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen. Vgl. der Definition beigefügten Hinweis.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2000-2022, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2024

(Jan Nimczik – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

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 -absolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.

Der folgende Abschnitt analysiert aus der Perspektive der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Anhand der Beschäftigungsstatistik der BA wird dargestellt, wie groß der Anteil der erfassten Absolventen/Absolventinnen ist, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel (**vgl. Kapitel A10.1.1**) die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt.

Über die Zahl der Personen, die sich direkt nach einer dualen Ausbildung arbeitslos meldeten, wird im Datenreport jährlich Bericht erstattet. Die Angaben der BA zur Arbeitslosigkeit beziehen sich dabei auf den Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung, unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase bereits zu diesem Zeitpunkt ist bedeutend für den Übergang ins Berufsleben. Denn wie Seibert/Wydra-Somaggio (2017) feststellen, erzielen Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung, die nach ihrem Abschluss zunächst arbeitslos sind, ein niedrigeres Einstiegsgehalt als junge Fachkräfte mit einem nahtlosen Berufseinstieg. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie dem erlernten und ausgeübten Beruf oder dem Wirtschaftszweig des Einstiegsbetriebes.

Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen entstammt der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.7**). Die so berechneten Quoten unterscheiden sich erheblich von der allgemeinen Erwerbslosenquote junger Menschen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

Im Jahr 2022 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rd. 74.000 Personen nach abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos[237] → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rd. 377.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 19,6 %. Die Arbeitslosenquote ist 2022 im Vergleich zum Vorjahr (21,3 %) erneut gesunken, um 1,7 Prozentpunkte. Damit geht die Arbeitslosenquote seit 2009, als sie beinahe 19 Prozentpunkte höher war, also fast doppelt so hoch, nahezu kontinuierlich zurück. Sogar 2020 war die Quote trotz Coronapandemie und ansonsten gegenläufigem Trend zurückgegangen.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt,[238] variierte weiterhin zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern → **Schaubild A10.1.2-1**. Die Quote war 2022 in den ostdeutschen Ländern fast 3 Prozentpunkte höher als in den westdeutschen (22,1 % zu 19,2 %). Die Differenz zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern ist im Vergleich zum Vorjahr relativ deutlich um 0,9 Prozentpunkte zurückgegangen. Der Anteil der Arbeitslosen sank 2022 in den westdeutschen Ländern im Vergleich zu 2021 um 1,6 Prozentpunkte, in den ostdeutschen Ländern ging er um 2,5 Prozentpunkte zurück (2020: Ost 24,6 %, West 20,8 %). Seit 2009, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken, sodass eine komplette Angleichung in Reichweite erscheint.

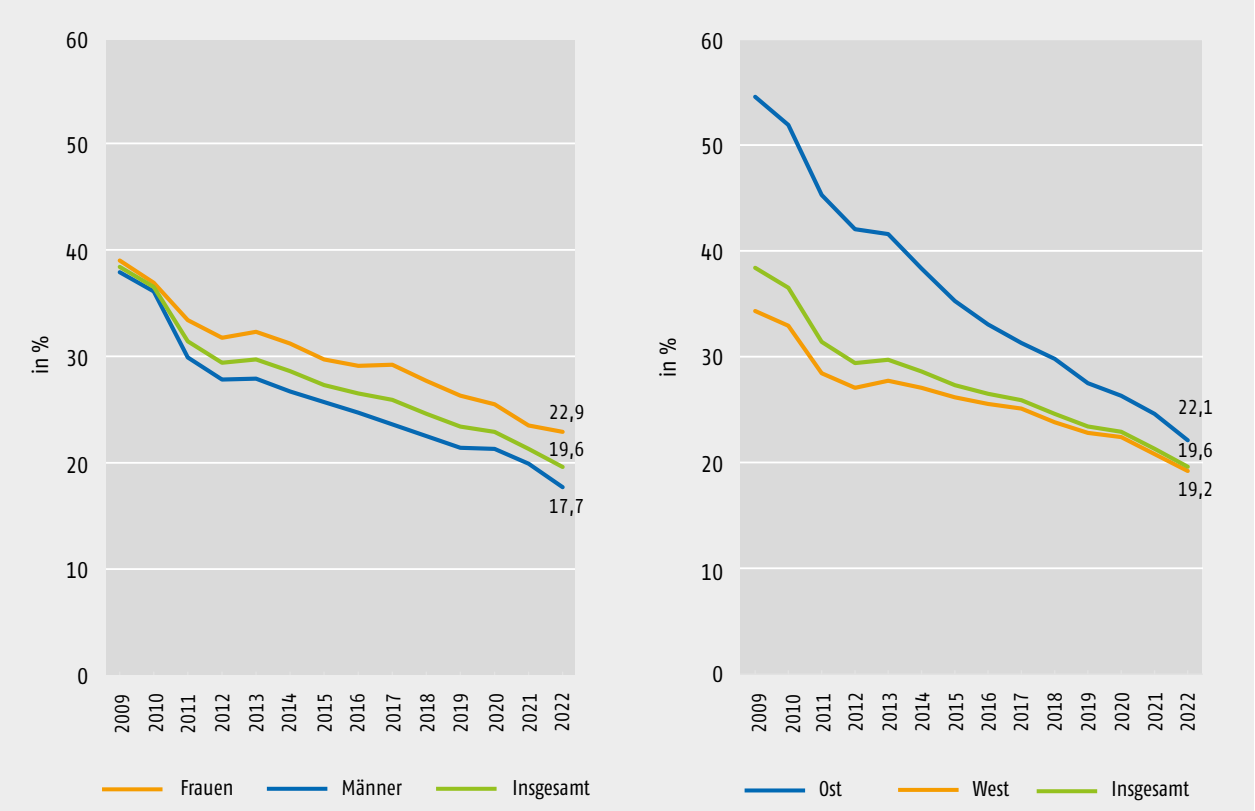
2022 ist bei jungen Frauen (2021: 23,5 %; 2022: 22,9 %) die Arbeitslosenquote deutlich weniger gesunken als bei jungen Männern (2021: 19,9 %; 2022: 17,7 %) → **Schaubild A10.1.2-1**. Die Arbeitslosenquoten junger Frauen lag 5,2 Prozentpunkte über der Quote der jungen Männer, ein Jahr zuvor waren es 3,6 Prozentpunkte. Seit 2011 lag diese Differenz zumeist zwischen ca. 4 und fast 6 Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren. Im Gegensatz zu den Ost-West-Unterschieden erscheinen die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften als relativ konstant. Zwar schien es seit 2017 (die damalige Differenz betrug 5,6 Prozentpunkte) eine leicht abnehmende Tendenz zugunsten der jungen Frauen zu geben, aber 2022 liegt dieser Unterschied nun fast wieder auf ähnlichem Niveau.

Im Jahr 2022 waren im Westen 17,3 % (2021: 19,4 %) der jungen Männer und 22,4 % (2021: 22,9 %) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. Im Osten waren es 19,8 % der jungen Männer

237 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

238 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 2022 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

(2021: 22,8 %) und 26,1 % der jungen Frauen (2021: 27,8 %). Besonders deutlich zeigt sich der Rückgang der Arbeitslosenquoten bei männlichen Fachkräften in Ostdeutschland (3 Prozentpunkte), besonders schwach dagegen bei weiblichen Fachkräften in Westdeutschland (0,5 Prozentpunkte) → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2022 im Vergleich zum Vorjahr nochmals verbessert. In Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit stärker zurückgegangen als in Westdeutschland. Die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte befinden sich auch 2022 in den ostdeutschen Ländern auf einem etwas höheren Niveau, haben sich in den letzten Jahren aber deutlich den Anteilen in den westdeutschen Ländern angenähert. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte ist im Vergleich zu 2021 angestiegen, die Arbeitslosenquoten der jungen Frauen sind damit wieder eindeutig höher als die der jungen Männer. Die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und jungen Männern lagen seit 2012 konstant zwischen 4 und 6 Prozentpunkten und waren 2021 erstmals seit 2012 wieder unter 4 Prozentpunkte gefallen, um 2022 wieder etwas deutlicher anzusteigen.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

A10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich

Bei den in den vorangegangenen Kapiteln genannten Quoten handelt es sich jeweils um eine Momentaufnahme der unmittelbaren Situation nach Abschluss einer dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, **Kapitel A10.1.1**) sowie aus Sicht der ausgebildeten Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, **Kapitel A10.1.2**). Von diesen Ergebnissen sind die Erwerbs- bzw. Arbeitslosenquoten **E** dualer Absolventinnen und Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive zu unterscheiden. So ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus (MZ) für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, für das Jahr 2022 eine Erwerbslosenquote von 2,3 %. Sie lag damit deutlich, mit 1,3 Prozentpunkten, unter dem Vorjahresniveau (3,6 %). Vor der Coronapandemie im Jahr 2019 lag die Erwerbslosenquote nach dualer Ausbildung schon bei 2,9 %, wobei hier die Ergebnisse nur eingeschränkt mit den Jahren vor 2020 vergleichbar sind.[239]

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 2022 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 2,9 %, die Arbeitslosenquote aber bei 5,3 %.[240]

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[241]

→ **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt sank die Erwerbslosenquote deutlich von 5,0 % im Jahr 2021 auf 4,4 % im Jahr 2022 und lag damit geringfügig unterhalb der Quoten vor der Coronapandemie (2019: 4,5 %). Allerdings sind die Daten vor 2019 wie gesagt nur eingeschränkt vergleichbar. Wie im Vorjahr verringerte sich die Erwerbslosenquote von nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11**) nochmals deutlich. Im Jahr 2022 lag sie bei 11,1 %, 2021 waren es 13,0 %. 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 2022 bei 2,8 % und damit auch nochmal niedriger als 2021 (3,4 %). Dies ist bei allen formalen Qualifikationen der deutlichste Rückgang. Proportional betrachtet ist es insgesamt der stärkste Rückgang, da bei den nicht formal Qualifizierten die Ausgangsbasis deutlich höher ist. Mit Berufsfachschulabschluss[242] war die Quote 2022 etwas höher (3,3 %), denn der Rückgang fiel hier etwas geringer aus, im Vorjahr waren es ebenfalls 3,4 %. Mit einem Meister- oder Technikerabschluss lag die Erwerbslosenquote 2022 bei 1,5 % (2021: 1,6 %). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergibt sich für 2022 eine Erwerbslosenquote von 2,1 % (2021: 2,6 %). Hierbei ist aber zu beachten, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist weniger lange zurückliegt.

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., **vgl. Kapitel B4.3, B4.4**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben weiterhin die geringsten Erwerbslosenquoten. Die entsprechenden Quoten von Personen mit Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion folgen wie im Vorjahr an zweiter Stelle. Danach schließen sich 18- bis 34-Jährige mit betrieblicher Ausbildung an, die 2002 geringere Erwerbslosenquoten als 18- bis 34-Jährige mit Berufsfachschulabschluss haben. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse nicht nur für andere Berufsbereiche qualifizieren, sondern meist auch mit einer höheren Schulbildung einhergehen.

Insgesamt sanken die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2022 und der Anstieg 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.

239 Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neu gestaltet, weitere Informationen auf **www.destatis.de/mikrozensus2020**. Daher ist ein Vergleich mit den Vorjahren nur eingeschränkt möglich.

240 Siehe Statistisches Bundesamt, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, Deutschland (**https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/eckwerttabelle.html**, Stand: 15.01.2024)

241 Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen.

242 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2022 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %)**

Erwerbsstatus		18- bis 34-Jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss						
		Insgesamt	davon					
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte				
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss			
					Lehre im dualen System	Berufsfachschulabschluss[1]	Meister-/Technikerabschluss[2]	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion
Insgesamt	2022	**10.665**	**3.035**	**7.630**	**3.456**	**742**	**1.101**	**2.332**
	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	2022	8.807	1.853	6.954	3.143	651	1.019	2.141
	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	2022	403	231	172	90	22	15	46
	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	2022	1.455	951	504	223	68	67	145
	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	2022	**4,4%**	**11,1%**	**2,4%**	**2,8%**	**3,3%**	**1,5%**	**2,1%**
	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 2022. Der Mikrozensus wurde 2020 methodisch neugestaltet. BIBB-Datenreport 2024

(Ralf Dorau)

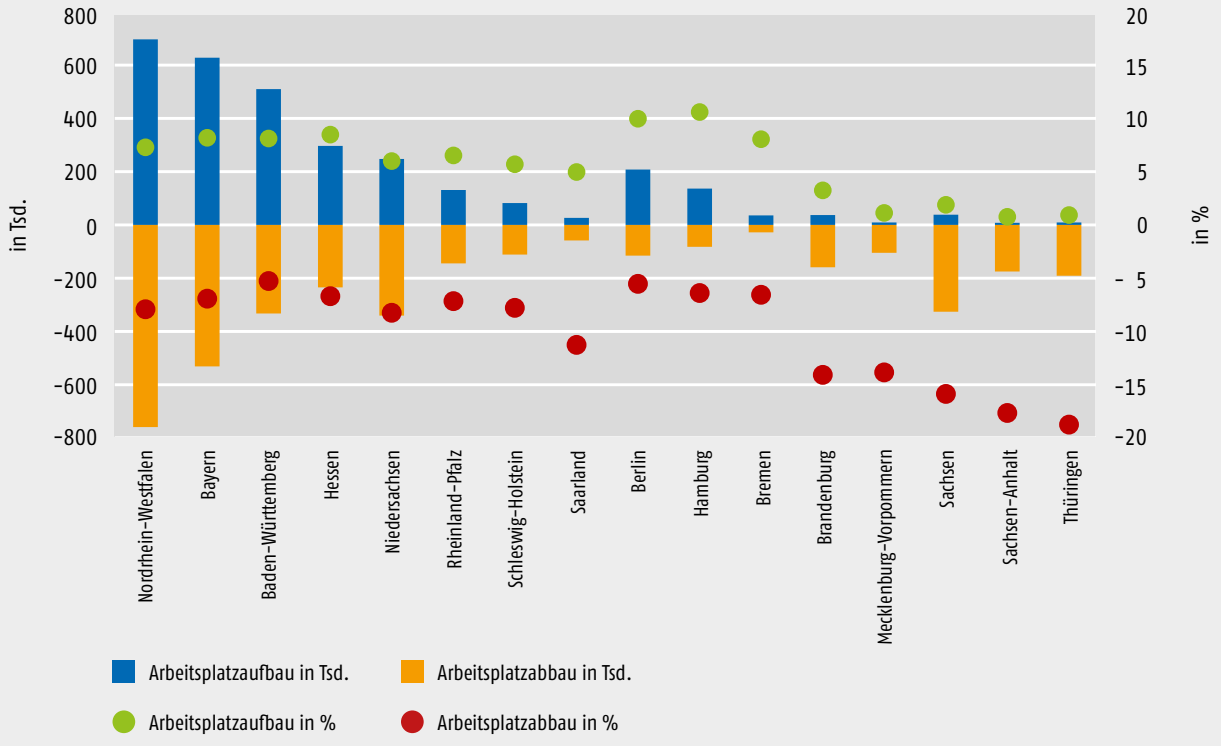
A10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen

Die Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) werden seit 2010 (vgl. Helmrich/Zika 2010) alle zwei Jahre aktualisiert. Im Herbst 2022 wurde die aktuelle siebte Welle veröffentlicht. Ihre Basisprojektion wird in einem zugehörigen BIBB-Report ausführlich erörtert (vgl. Maier u. a. 2022). Eine kondensierte Darstellung findet sich im BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A10.2, ein kurzer Rückschluss auf Fachkräfteengpässe im Zuge der ökologischen Transformation im diesjährigen **Schwerpunktkapitel C1.1.4** des vorliegenden Datenreports. Der mittel- bis langfristige Bevölkerungsrückgang im Allgemeinen, und dabei das Ausscheiden der sogenannten Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben im Besonderen, zeigt sich als wirkmächtige Determinante des Arbeitsmarkts. Das Arbeitskräfteangebot wird knapper.

Wie für Gesamtdeutschland zeigt sich die Demografie auch auf regionaler Ebene als größter Treiber für Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt. Es eröffnen sich jedoch regionale Disparitäten. Mit Daten der QuBe-Basisprojektion der siebten Welle stellt **→ Schaubild A10.2-1** diese für die Erwerbstätigen dar. Es zeigt den insgesamten Auf- bzw. Abbau an Arbeitsplätzen (Erwerbstätigen) über alle Bundesländer hinweg, relativ bemessen in Prozent- sowie in Absolutzahlen. In **Kapitel C** präsentiert **→ Tabelle C1.1.4-1** eine bundesweite Betrachtung des Strukturwandels, verbunden mit einer eingehenden methodischen Erläuterung. Bezugspunkt des hiesigen, regionalen Strukturvergleichs ist der wirtschaftsbereichs- und berufsspezifische Arbeitskräftebedarf. Relativ betrachtet, gemessen an den Zahlen des Basisjahres 2021, werden in den Stadtstaaten Berlin und Hamburg bis 2040 am meisten Arbeitsplätze entstehen, in den ostdeutschen Flächenstaaten hingegen die wenigsten. Der Bevölkerungsrückgang mindert den Arbeitsplatzaufbau. Der Wirtschaft stehen weniger qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung. Eine ausführliche Darstellung des insgesamten Geschehens findet sich in Zika u. a. 2022.

Durchgängig steuert das QuBe-Projekt vielfältigste Expertisen zur Arbeitsmarktforschung bei. Für das BMAS werden spezifische Prognosen abgeleitet. Zuletzt wurden u. a. Alternativszenarien über „Effekte des CO_2-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) auf Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland“ (siehe Schneemann u. a. 2023) und „Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials“ (siehe Zika u. a. 2024) veröffentlicht. In erstgenannter Analyse zeigt sich, dass insbesondere Berufe in den Bereichen Metallerzeugung

Schaubild A10.2-1: **Aufbau und Abbau von Arbeitsplätzen 2040 gegenüber 2021 nach Bundesländern**



Quelle: Zika u. a. 2022 mit Daten aus dem QuBe-Projekt, Basisprojektion 7. Welle

BIBB-Datenreport 2024

und Maschinenbau betroffen sind: Aufgrund eines etwaigen Europäischen CO_2-Grenzausgleichsmechanismus' könnten Erwerbstätigenzahlen hier zurückgehen. In der zweitgenannten Analyse werden Wege untersucht, dem Arbeitskräftemangel zu begegnen. Potenzielle Stellschrauben bieten die Steigerung der Erwerbsquoten von Frauen und Älteren, die Angleichung der Erwerbsquoten Nichtdeutscher an Deutsche sowie die Realisierung von Wunscharbeitszeiten. Hier stellt sich heraus, dass eine bessere Integration von Nichtdeutschen und Frauen am nachhaltigsten ist. Eine verlängerte Lebensarbeitszeit vermag die Arbeitskräfteknappheit langfristig hingegen kaum aufzufangen: Die den Babyboomern nachfolgenden Kohorten sind zahlenmäßig kleiner als die aus dem Arbeitsleben ausscheidenden Generationen.

In regelmäßigen Mittelfristprognosen wie zuletzt in Zika u. a. 2023 veröffentlicht werden außerdem Stromgrößen ausgewiesen. Diese bilden Arbeitsplatzauf- und -abbau in Wirtschaftszweigen, Zu- und Abgänge beispielsweise aus dem oder in das Bildungssystem oder das Ausscheiden aus dem Berufsleben ab. Die Betrachtung der Stromgrößen schärft die Perspektive auf aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen.

Eine erneute Aktualisierung der Qualifikations- und Berufsprojektion wird im Herbst 2024 veröffentlicht. Die Ergebnisse werden im BIBB-Datenreport 2025 vorgestellt.

(Bennet Krebs, Christian Schneemann – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A 10.3 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) wird seit 2006 alle sechs Jahre durchgeführt, zuletzt zur Jahreswende 2017/2018 (ETB 2018). Die Feldphase der aktuellen ETB 2024 endete im April 2024, weshalb im vorliegenden Datenreport noch keine neuen Ergebnisse berichtet werden können.

Die Grundgesamtheit der ETB sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die regelmäßig einer bezahlten Tätigkeit von mindestens 10 Stunden pro Woche nachgehen. Die Daten von jeweils rd. 20.000 Kernerwerbstätigen werden durch computergestützte Telefoninterviews (CATI) nach dem Zufallsprinzip erhoben und sind repräsentativ für diese Gruppe.

Die ETB 2024 bietet damit eine aktuelle und repräsentativ angelegte Datenbasis zu den Themen „Arbeit und Beruf im Wandel" und „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (zu den Publikationen der ETB 2018 siehe **https://www.bibb.de/de/120374.php**). Die Publikationsvorhaben auf Basis der ETB 2024 können sechs Teilprojekten (TP) zugeordnet werden: (1) Tätigkeiten, berufliche Inhalte und Anforderungen, (2) Homeoffice und Flexibilisierung der Arbeit, (3) Erwerbsarbeit und Geschlechtersegregation, (4) Ausbildung, erlernter Beruf und Beschäftigungschancen,(5) Berufliche und akademische Bildung im Vergleich und (6) Verwertung beruflicher Bildung im individuellen Längsschnitt.[243]

Für den Datenreport 2025 sind Analysen zu den Anforderungen an IT-, Fremdsprachen- und Schlüsselkompetenzen auf Fachkraftebene vorgesehen (TP1).

(Anja Hall)

243 Durch eine Verknüpfung der ETB 2024 mit den administrativen Daten des IAB

A 10.4 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Spezifische Fragen zu (Übergängen in) Erwerbstätigkeiten können anhand des Nationalen Bildungspanels (NEPS) untersucht werden.

Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 Personen gezogen.

Diese werden jährlich befragt und auf ihre Kompetenzen hin getestet. Weitere Informationen zum NEPS sind unter **https://www.lifbi.de/** und bei Blossfeld und Roßbach (2019) zu finden.

Folgende Themen wurden bisher im BIBB-Datenreport behandelt:

- Akademisch Qualifizierte mit und ohne berufliche Erstausbildung – Übergänge in Erwerbstätigkeit (BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A10.4.1)
- Beruflich Qualifizierte mit höherer Berufsbildung und akademischem Abschluss im Vergleich (BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A10.4.2)
- Erwerbstätigkeit und formale Bildungsentscheidungen junger Menschen nach einer Erstausbildung (BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A10.4)

Für die vorliegende Ausgabe des Datenreports wurden ergänzende Analysen mit den NEPS-Daten durchgeführt, die (Quer-)Einstiege junger Erwachsener in Berufe der *Green Economy* in den Blick nehmen (**vgl. Kapitel C4.2**). Ein weiterer Beitrag befasst sich mit der Rolle von Betrieben bei weiterbildungsbezogenen Einstellungen und Plänen junger Erwerbstätiger mit und ohne berufliche Qualifikation (**vgl. Kapitel B1.2.4**).

(Matthias Siembab)

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 2022 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 19,8 %, während insgesamt nur 5,3 % aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023j). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023k). 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[244], 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.

244 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schule besucht haben. Bei einer Verkürzung dieses Zeitraums auf vier Wochen (einschließlich Übergangs in eine andere (Hoch-)Schule, Ausbildung, Ferien, Praxisphase, Krankheit, Mutterschutz) ist der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung um rd. 0,5 Prozentpunkte höher.

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.

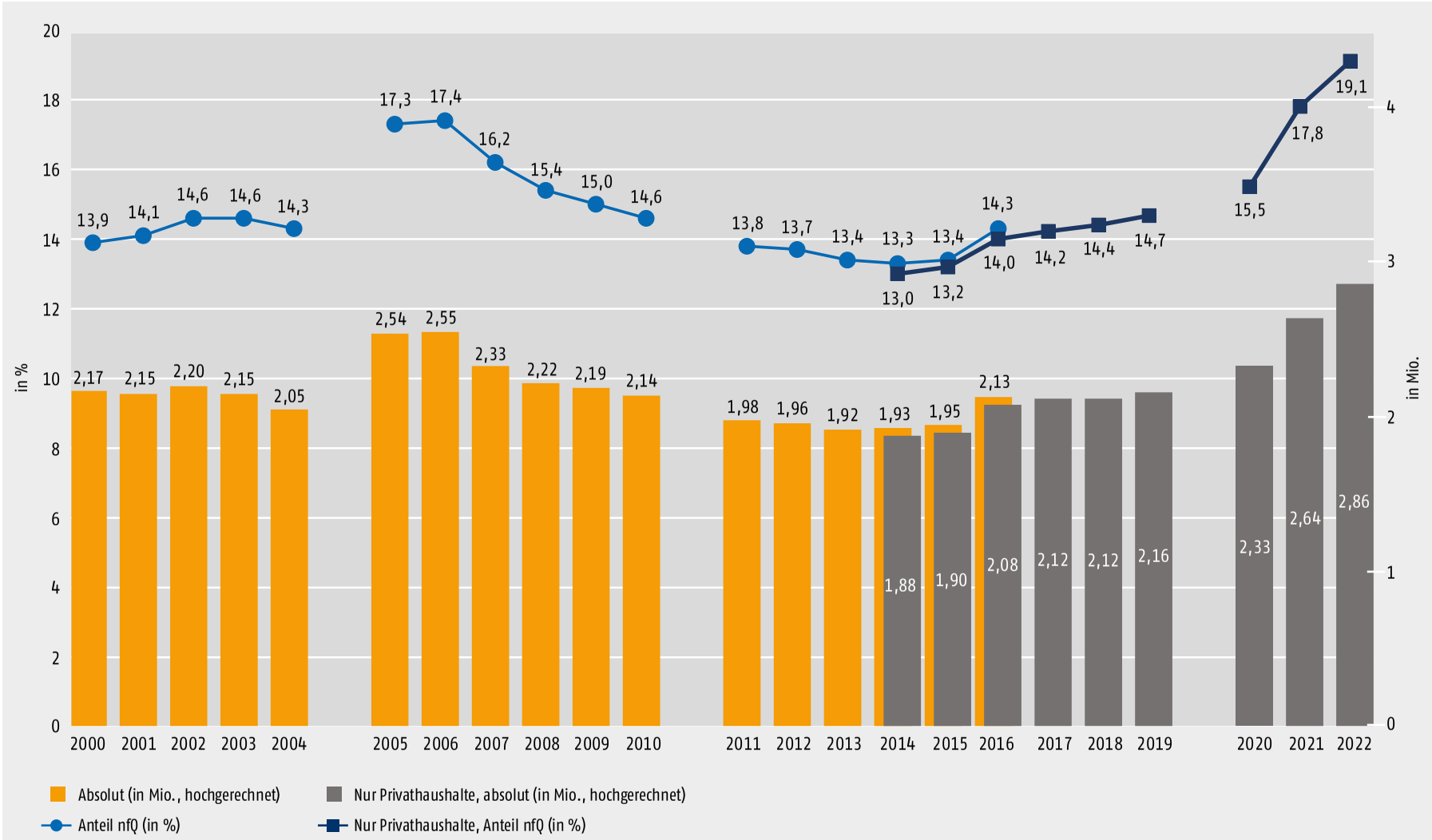
Das Frageprogramm besteht aus einem festen Grundprogramm mit jährlich wiederkehrenden Tatbeständen, die überwiegend mit Auskunftspflicht belegt sind. Darüber hinaus gibt es in vierjährigem Rhythmus Zusatzprogramme, die teilweise von der Auskunftspflicht befreit sind. Das jährliche Grundprogramm des MZ 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, sodass keine Konfidenzintervalle mehr ausgewiesen werden können. Die für das Jahr 2022 dargestellten Ergebnisse beruhen auf Endergebnissen des MZ 2022.

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 2022**



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 2022 (Endergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle A11.1-1: **Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2018 bis 2022**

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.)
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
2022	16,6	0,75	18,4	1,72	19,1	2,86	20,1	2,12

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2018 bis 2022 (Endergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Im Jahr 2022 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 19,1 % (2021: 17,8 %). Hochgerechnet waren dies 2,86 Mio. (2021: 2,64 Mio.) nicht formal qualifizierte junge Erwachsene. In der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen betrug die Ungelerntenquote 16,6 % (2021: 16,1 %), bei den 25- bis 34-Jährigen belief sie sich auf 20,1 % (2021: 18,5 %) → **Tabelle A11.1-1**. Die um 3,5 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 2000 ist in → **Schaubild A11.1-1** dargestellt, bei der Interpretation der Ergebnisse sind allerdings mehrere Methodenbrüche zu berücksichtigen (siehe E).

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 2022 mit 8,1 % mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, besaßen 74,7 % auch keinen Berufsabschluss → **Tabelle A11.2-1**. Dies zeigt, dass sich eine höhere Schulbildung eindeutig positiv auf die Chancen einer formalen beruflichen Qualifikation auswirkt und die Stärkung der allgemeinbildenden Schulbildung als wichtiges Instrument zur Reduzierung der nfQ-Quote betrachtet werden sollte (vgl. Kalinowski/Pfeifer 2023).

Der Anteil der Frauen unter allen nicht formal qualifizierten Personen lag 2022 bei 44,5 %. Die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen lag bei 17,5 % und somit um 3 Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer → **Tabelle A11.2-1**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die nfQ-Quote sowohl bei Frauen (2022: 17,5 %; 2021: 16,2 %) als auch bei Männern (2022: 20,5 %; 2021: 19,2 %) in dieser Altersgruppe jeweils um1,3 Prozent-

Tabelle A11.2-1: **Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2022**

	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	6.167	50,7	1.588	55,5	7.755	51,7	20,5
Weiblich	5.987	49,3	1.273	44,5	7.260	48,4	17,5
Insgesamt	**12.154**	**100,0**	**2.861**	**100,0**	**15.015**	**100,0**	**19,1**
20 bis 24 Jahre	3.739	30,8	745	26,0	4.484	29,9	16,6
25 bis 29 Jahre	3.891	32,0	975	34,1	4.867	32,4	20,0
30 bis 34 Jahre	4.523	37,2	1.141	39,9	5.664	37,7	20,1
Insgesamt	**12.154**	**100,0**	**2.861**	**100,0**	**15.015**	**100,0**	**19,1**
darunter:							
25 bis 34 Jahre	8.415	69,2	2.116	74,0	10.531	70,1	20,1
Hauptschulabschluss	1.074	8,8	762	26,6	1.837	12,2	41,5
Realschulabschluss	3.223	26,5	706	24,7	3.930	26,2	18,0
Studienberechtigung	7.610	62,6	671	23,5	8.282	55,2	8,1
Kein Abschluss/ k. A.	247	2,0	722	25,2	966	6,4	74,7
Insgesamt	**12.154**	**100,0**	**2.861**	**100,0**	**15.015**	**100,0**	**19,1**
Deutsche	9.841	81,0	1.435	50,2	11.277	75,1	12,7
Ausländer/-innen[1]	2.312	19,0	1.426	49,8	3.738	24,9	38,1
Insgesamt	**12.154**	**100,0**	**2.861**	**100,0**	**15.015**	**100,0**	**19,1**
Westdeutschland	**9.995**	**82,2**	**2.470**	**86,3**	**12.465**	**83,0**	**19,8**
Ostdeutschland	**2.159**	**17,8**	**392**	**13,7**	**2.550**	**17,0**	**15,4**
Insgesamt	**12.154**	**100,0**	**2.861**	**100,0**	**15.015**	**100,0**	**19,1**

[1] Auch doppelte Staatsangehörigkeit

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2022 (Endergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A11.2-2: **Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2022 (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	18,1	14,8	16,5	19,5	17,4	18,5	18,8	16,1	17,5
Bayern	16,3	12,4	14,5	17,6	14,7	16,2	16,5	13,5	15,0
Berlin	18,6	15,1	16,8	17,0	13,9	15,4	17,9	14,4	16,1
Brandenburg	21,2	17,6	19,4	21,0	17,4	19,2	20,0	16,7	18,4
Bremen	27,8	28,0	27,9	28,4	31,9	30,1	28,2	29,1	28,6
Hamburg	23,0	15,6	19,2	24,2	16,9	20,6	23,4	16,8	20,1
Hessen	22,5	17,4	20,1	24,3	21,5	22,9	23,3	19,7	21,6
Mecklenburg-Vorpommern	21,4	12,6	17,2	18,8	11,6	15,3	19,9	11,3	15,7
Niedersachsen	22,8	18,3	20,6	24,8	21,5	23,2	23,3	19,8	21,6
Nordrhein-Westfalen	22,3	19,7	21,1	25,5	23,1	24,3	23,8	21,3	22,6
Rheinland-Pfalz	22,2	18,6	20,5	23,8	21,2	22,5	22,5	20,1	21,3
Saarland	21,8	17,9	20,0	21,9	20,7	21,3	20,9	19,2	20,1
Sachsen	13,3	12,7	13,0	13,2	10,5	11,9	12,8	11,1	12,0
Sachsen-Anhalt	19,2	17,0	18,2	18,5	15,0	16,8	18,1	15,2	16,7
Schleswig-Holstein	21,5	19,7	20,7	23,3	20,3	21,9	22,5	20,0	21,3
Thüringen	17,1	15,6	16,4	16,1	14,1	15,2	15,8	14,3	15,1
Westdeutschland	**20,5**	**16,9**	**18,8**	**22,4**	**19,7**	**21,1**	**21,2**	**18,3**	**19,8**
Ostdeutschland	**17,8**	**14,9**	**16,4**	**16,8**	**13,5**	**15,2**	**16,9**	**13,7**	**15,4**
Insgesamt	**20,1**	**16,6**	**18,4**	**21,5**	**18,7**	**20,1**	**20,5**	**17,5**	**19,1**

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2022 (Endergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

punkte an → **Tabelle 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.

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ zeigen sich ebenfalls bei der Differenzierung nach Regionen. So betrug die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern 16,9 %, unter den ostdeutschen Frauen hingegen 13,7 %. In Westdeutschland war die nfQ-Quote der jungen Männer mit 21,2 % ebenfalls höher als bei den Frauen (18,3 %). Die Differenz zwischen Männern und Frauen war besonders eklatant in Mecklenburg-Vorpommern (Frauen: 11,3 %; Männer: 19,9 %). Des Weiteren war für Hamburg eine größere geschlechtsspezifische Differenz festzustellen (Frauen: 16,8 %; Männer: 23,4 %) → **Tabelle A11.2-2**.

Unabhängig vom Geschlecht war 2022 die nfQ-Quote in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (15,4 % versus 19,8 %), wobei die Quote in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr um 1,4 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 (12,0 %) und Thüringen (15,1 %) auf. In den westdeutschen Bundesländern war der nfQ-Anteil unter den 20- bis 34-Jährigen mit 15,0 % in Bayern am niedrigsten, gefolgt von Baden-Württemberg mit 17,5 %. Die höchsten nfQ-Anteile wurden, wie im Vorjahr, für Bremen (28,6 %), Nordrhein-Westfalen (22,6 %) und Hessen (21,6 %) ermittelt.

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 Westdeutsch-

Tabelle A11.2-3: **20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2020 bis 2022 (in %)**

Bundesland	2020			2021			2022		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	14,8	12,9	13,9	17,9	14,8	16,4	18,8	16,1	17,5
Bayern	11,7	11,1	11,4	15,7	12,3	14,1	16,5	13,5	15,0
Berlin	17,5	14,1	15,7	16,3	14,5	15,4	17,9	14,4	16,1
Brandenburg	15,8	(12,5)	14,2	18,1	12,4	15,3	20,0	16,7	18,4
Bremen	24,0	20,2	22,2	26,4	22,3	24,5	28,2	29,1	28,6
Hamburg	20,0	15,5	17,8	18,8	15,0	16,9	23,4	16,8	20,1
Hessen	19,5	17,0	18,3	22,4	18,9	20,7	23,3	19,7	21,6
Mecklenburg-Vorpommern	18,7	13,6	16,2	19,2	12,1	15,7	19,9	11,3	15,7
Niedersachsen	18,4	15,2	16,9	21,8	18,4	20,2	23,3	19,8	21,6
Nordrhein-Westfalen	19,4	17,5	18,5	21,9	20,2	21,1	23,8	21,3	22,6
Rheinland-Pfalz	18,3	16,1	17,3	20,8	18,5	19,7	22,5	20,1	21,3
Saarland	(18,7)	/	15,9	19,4	17,5	18,5	20,9	19,2	20,1
Sachsen	12,4	9,0	10,8	12,6	9,6	11,2	12,8	11,1	12,0
Sachsen-Anhalt	15,8	12,6	14,3	20,3	16,9	18,7	18,1	15,2	16,7
Schleswig-Holstein	18,3	14,2	16,3	19,5	16,4	18,0	22,5	20,0	21,3
Thüringen	11,3	(9,1)	10,2	13,8	12,0	12,9	15,8	14,3	15,1
Westdeutschland	**16,9**	**14,8**	**15,9**	**19,8**	**17,0**	**18,4**	**21,2**	**18,3**	**19,8**
Ostdeutschland	**15,2**	**11,9**	**13,6**	**16,1**	**12,8**	**14,5**	**16,9**	**13,7**	**15,4**
Insgesamt	**16,6**	**14,3**	**15,5**	**19,2**	**16,2**	**17,8**	**20,5**	**17,5**	**19,1**

/ = Wert unterdrückt, da hinsichtlich der Qualitätskriterien als nicht sicher genug eingeschätzt
( ) = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2020 bis 2022 (Endergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

land die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 5,9 Prozentpunkte (Ost: 15,2 %; West: 21,1 %). Die nfQ-Quote unter den 20- bis 29-Jährigen in Ostdeutschland war hingegen mit 16,4 % höher als in der älteren Altersgruppe (15,2 %) und der Abstand zu den 20- bis 29-Jährigen im Westen betrug nur 2,4 Prozentpunkte (Ost: 16,4 %; West: 18,8 %) → **Tabelle A11.2-2**. Der Abstand in den nfQ-Quoten unter den 20- bis 34-Jährigen zwischen Ost- und Westdeutschland vergrößerte sich 2022 auf 4,4 Prozentpunkte; dies war im Zeitraum 2020 bis 2022 der höchste ermittelte Wert.

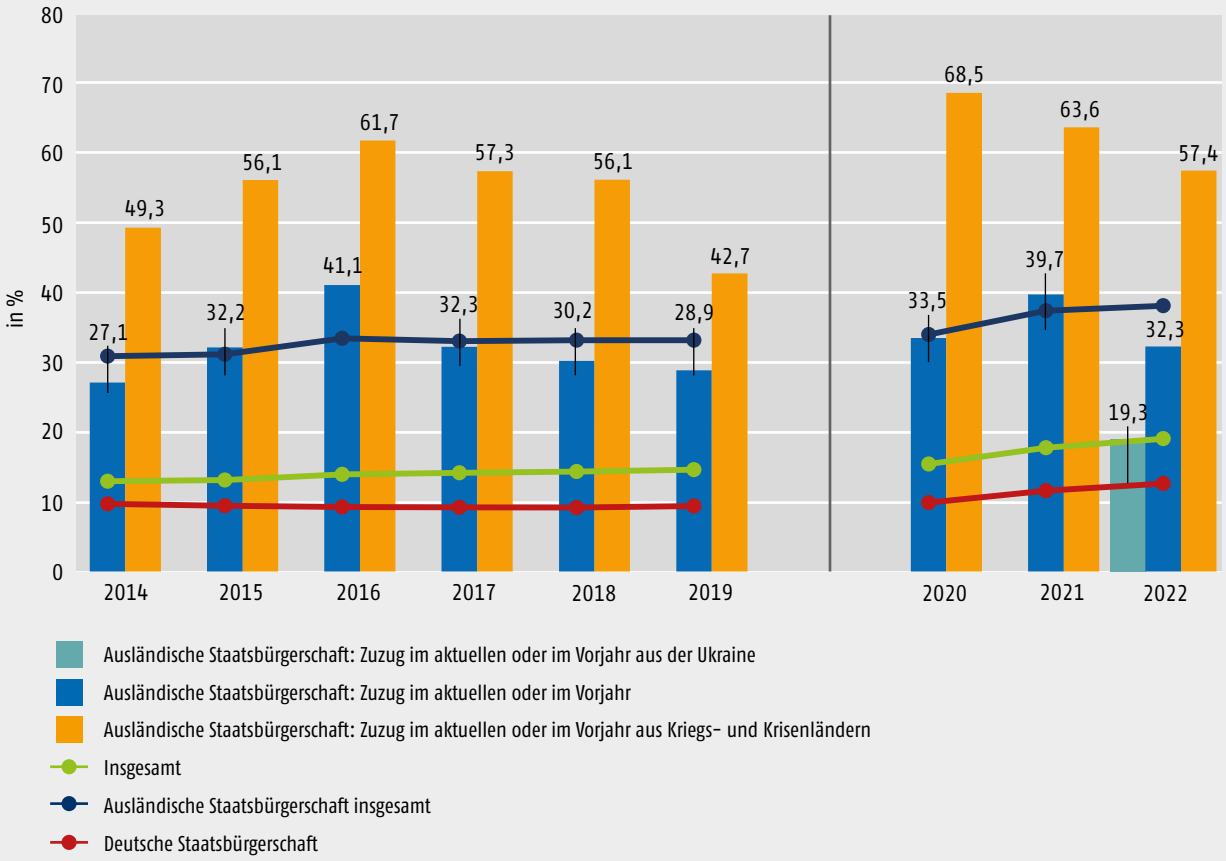
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Auf Grundlage der Daten zur Bevölkerung in Privathaushalten sind 2022 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 12,7 % (2021: 11,7 %) vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 38,1 % (2021: 37,4 %) genau dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 40,6 % nicht formal qualifiziert, wobei dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr um 1 Prozentpunkt gesunken ist.

Der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss mit deutscher Staatsbürgerschaft betrug bei Frauen 11,6 % und bei Männern 13,8 %. Die nfQ-Quote der ausländischen Staatsbürgerinnen in dieser Altersgruppe lag bei 36,1 %, die der ausländischen Männer bei 39,9 %. Bei jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsbürgerschaft lag die nfQ-Quote insgesamt bei 40,6 %; für Frauen (38,0 %) fiel der Wert in dieser Personengruppe zum zweiten Mal in Folge niedriger aus, als für Männer (42,7 %). 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 20,4 % → **Tabelle A11.3-1**. Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. selbst zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund, hatten hingegen einen Ungelerntenanteil von 39,1 %,

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. Ukraine wird separat ausgewiesen.
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 2022 (Endergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

wobei der Anteil bei den Männern (40,6 %) über dem der Frauen lag (37,3 %).

Im Zeitverlauf ist zu erkennen, dass die nfQ-Quoten bei den Personen mit eigener Migrationserfahrung im Zeitraum von 2018 bis 2022 stetig angestiegen sind. Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung hatten seit 2018 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,[245] führte zu einer Erhöhung der nfQ-Quote in der Gesamtbevölkerung. Insbesondere infolge der Neuzuwanderung[246] der 20- bis 34-Jährigen aus den Kriegs- und Krisenländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.[247] Im Jahr 2016 kamen 30 % der 20- bis 34-Jährigen neu Zugewanderten aus diesen Ländern. Die nfQ-Quote betrug 2022 in dieser Gruppe 57,4 % (2016: 61,7 %), wohingegen die nfQ-Quote aller neu Zugewanderten bei 32,3 % (2016: 41,1 %) lag. Bei Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft schwankte die nfQ-Quote bis 2020 geringfügig um den Wert von 10,0 % und erhöhte sich auf 12,7 % im Jahr 2022. Die nfQ-Quote der im Jahr 2022 und im Vorjahr nach Deutschland zugezogener Ukrainerinnen und Ukrainer im Alter von 20 bis 34 Jahren betrug 19,3 % und lag damit nur geringfügig oberhalb der Gesamtdeutschen nfQ-Quote (19,1 %) → **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 Flucht-

245 Da zu Beginn der Fluchtmigration die Flüchtlinge zumeist in Notunterkünften untergebracht waren, hatten diese keine Auswahlchance, im MZ befragt zu werden.

246 Neuzugewanderte sind im aktuellen oder im Vorjahr erstmals auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen.

247 Die Länderliste orientiert sich am IAB-Zuwanderungsmonitor (vgl. Brücker u. a. 2020).

Tabelle A11.3-1: **20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2018 bis 2022 (in %)**

	Jahr	Männlich	Weiblich	Insgesamt
Deutsche	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
	2022	13,8	11,6	12,7
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit[1]	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
	2022	39,9	36,1	38,1
Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit[1]	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
	2022	42,7	38,0	40,6
Deutsche ohne Migrationshintergrund	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
	2022	12,5	10,7	11,6
Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	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
	2022	23,0	17,5	20,4
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	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
	2022	40,6	37,3	39,1
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung[2]	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
	2022	29,1	22,5	25,9
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung[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
	2022	47,2	50,5	48,7

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

[1] Auch doppelte Staatsangehörigkeit

[2] Vorläufige Ergebnisse des Mikrozensus 2022 im Berichtsjahr 2022

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensen 2018 bis 2022 (Endergebnis), Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

migration 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. Dies trifft insbesondere auf im Jahr 2022 aus der Ukraine geflüchtete Personen zu.

Ab dem Jahr 2020 fand eine weitreichende Änderung der Erhebungsmethodik des MZ statt (vgl. Hundenborn/Enderer 2019) und bedingt durch die Coronapandemie gab es wie bereits angesprochen 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 auf untersuchte Subpopulationen zu, die in der Stichprobe nur gering vertreten sind. 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

Im Jahr 2022 hatten von den in Deutschland lebenden Menschen rd. 24,3 % eine Einwanderungsgeschichte den Berechnungen auf Grundlage des Mikrozensus zufolge. Der Anteil der Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte lag bei den Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 Jahren bei rd. 28 %. Von den 15- bis 19-jährigen Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte wurde etwas über die Hälfte in Deutschland geboren und gehört der zweiten Generation an (52,1 %); etwas über die Hälfte besitzt die deutsche Staatsangehörigkeit (53,7 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2023c; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024a).

Die Beteiligung an (beruflicher) Bildung sowie an beruflicher Orientierung und der Übergangsverlauf zu einer (beruflichen) Ausbildung sind für Jugendliche und junge Erwachsene mit Flucht- und Migrationshintergrund – wie für alle Jugendlichen – zentrale Entwicklungsschritte und damit wichtige Etappen zur Vorbereitung einer dauerhaften und fundierten Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Gütern wie einer qualifizierten Erwerbsarbeit. Die Integration Eingewanderter und Geflüchteter aus Kriegs- und Krisenländern bedeutet, neben der Integration junger Menschen mit einem Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind, Herausforderungen und Potenziale für das (berufliche) Bildungssystem in Deutschland.

Das folgende Kapitel stellt zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung (**Kapitel A12.1**) sowie der Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung bzw. Ausbildungsvorbereitung vor (**Kapitel A12.2**).

A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Dieser Abschnitt fasst aktuelle Entwicklungen der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusammen, zum einen zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit 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. zur Teilhabe junger Erwachsener ohne Berufsabschluss.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnt, d. h. die Ausbildungsanfängerquote (siehe E in **Kapitel A5.8**), unterscheidet sich weiterhin deutlich nach Staatsangehörigkeit und ist insbesondere bei der Wohnbevölkerung mit ausländischer Nationalität gegenüber 2019 gesunken. Die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher lag 2022 bei 31,3 % und damit – wie auch schon vor der Pandemie (2019: 38,4 %) – erneut deutlich niedriger als diejenige deutscher Jugendlicher mit 53,5 % (2019: 56,3 %) (**vgl. Tabelle A5.8-4**). Der Rückgang der Anfängerquote fiel bei Jugendlichen mit deutschem Pass im Zeitraum 2019 bis 2022 mit rd. 3 Prozentpunkten geringer aus als bei Jugendlichen mit ausländischem Pass mit rd. 7 Prozentpunkten. Der Rückgang kann (nur) zum Teil auf den Sondereffekt des Zuzugs junger Geflüchteter aus der Ukraine, ausgelöst durch den Angriffskrieg der russischen Föderation auf die Ukraine im Jahr 2022, zurückgeführt werden: Bereits 2022 wurden zugewanderte Schutzsuchende aus der Ukraine in Deutschland als Wohnbevölkerung ukrainischer Nationalität erfasst – auch wenn sie im Jahr des Zuzugs noch keine berufliche Ausbildung begonnen haben (können). Dadurch kam es – bereits rein rechnerisch – zu einem Rückgang der Ausbildungsanfängerquote der Wohnbevölkerung ausländischer Nationalität (**vgl. Kapitel A5.8**; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024a). Der Vergleich der Ausbildungsanfängerquoten 2019 und 2021, d. h. vor dem Zuzug Schutzsuchender aus der Ukraine, unterstützt diese Erklärung, da in diesem Zeitraum die Ausbildungsanfängerquoten beider Gruppen ähnlich rückläufig waren: Bei Jugendlichen deutscher Nationalität lag der Rückgang bei knapp 4 Prozentpunkten, bei Jugendlichen ausländischer Nationalität bei rd. 3 Prozentpunkten (**vgl. Tabelle A5.8-4**).

Differenziert nach Geschlecht zeigen sich erhebliche Ungleichheiten: Männliche Ausbildungsanfänger mit einem ausländischen Pass waren von 2019 bis 2022 stärker von dem Rückgang der Ausbildungsanfängerquote betroffen. Die Differenz zwischen männlichen Ausbildungsanfängern mit deutschem und ausländischem Pass war weiterhin deutlich höher als die Differenz zwischen den Ausbildungsanfängerinnen: Auch 2022 lag die Ausbildungsanfängerquote männlicher Jugendlicher mit deutschem Pass mit 66,6 % (2019: 69,3 %) um rd. 30 Prozentpunkte höher als die männlicher Jugendlicher mit ausländischem Pass mit 34,3 % (2019: 45,1 %). Zwischen Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem bzw. deutschem Pass fiel die Differenz mit rd. 12 Prozentpunkten auch 2022 geringer aus. Die Anfängerquote von Ausbildungsanfängerinnen mit deutschem Pass sank im Vergleich zu 2019 leicht (2022: 39,7; 2020: 38,1 %; 2019: 42,7 %); bei Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem Pass ging sie nach moderaten Anstiegen von 2018 bis 2020 seit 2021 etwas zurück (2022: 27,7; 2020: 30,7 %, 2019: 29,4 %; 2018: 28,2 %) (**vgl. Tabelle A5.8-4**).

Der Anteil der Ausbildungsanfänger/-innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit an allen Bildungssektoren (u. a. Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife [Sek. II], Studium) lag nach Daten der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2023 bei 19,8 %. Bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren waren Bildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterproportional im Sektor „Berufsausbildung“ (14,5 %) sowie im Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“ (9,6 %) vertreten (**vgl. Tabelle A4.2-2**). Ein großer Anteil von Anfängern/Anfängerinnen ohne deutschen Pass im (Aus-)Bildungsgeschehen befand sich auch 2023 im Übergangsbereich. Von allen nicht deutschen Bildungsanfängern/-anfängerinnen 2023 waren 37,8 % im Übergangsbereich – fast doppelt so oft wie ihr Anteil an allen Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen (19,8 %) (**vgl. Tabelle A4.2-2**).

Dementsprechend nahmen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen Ausbildungsanfänger/-innen mit ausländischem Pass vor Beginn ihrer Ausbildung mit 9,1 % häufiger als diejenigen mit deutschem Pass (7,4 %) an einer Maßnahme im Übergangsbereich teil (**vgl. Tabelle A5.5.2-5**).

E **Migrationshintergrund**

Berufsbildungsstatistik, Schulstatistik und integrierte Ausbildungsberichterstattung erfassen nicht den Migrationshintergrund, sondern die Staatsangehörigkeit. Auf dieser Datenbasis sind daher nur Aussagen zu Personen differenziert nach der Staatszugehörigkeit möglich.

Die Begriffe „Migrationshintergrund“ und „Fluchthintergrund“ ermöglichen eine Differenzierung von Personen nach dem Zuwanderungskontext. Die in empirischen Erhebungen erfassten Merkmale sind meist Konstrukte aus mehreren Variablen, die je unterschiedlich operationalisiert werden. In den empirischen Untersuchungen des BIBB werden u. a. Staatsangehörigkeit und Muttersprache (bzw. die als erste erlernte/-n Sprache/-n bzw. die in Familie gesprochene Sprache/-n), teilweise auch das Geburtsland und in Deutschland verbrachte Zeiten erhoben (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010), zum Teil auch der Fluchtmigrationshintergrund (vgl. **E** im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.1).

Um Antworten geben zu können auf Fragen des Übergangs junger Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund in berufliche Ausbildung, wird 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 diejenigen ohne einen Migrationshintergrund. Von den bei der BA registrierten Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund waren Ende 2021 rund 29 % in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO – im Vergleich zu 43 % der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Schaubild A8.1.1-2; Christ u. a. 2021; Granato/Christ 2022). Zwischen 2018 und 2021 sank die Einmündungsquote von Bewerberinnen/Bewerbern mit Migrations- und Fluchthintergrund – so die BA/BIBB-Bewerberbefragungen – stärker als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Granato/Christ 2022). Bei Bewerbern/Bewerberinnen mit einem Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund zeigte sich in diesem Zeitraum zudem eine diskontinuierliche, insgesamt sinkende Entwicklung. Die Einmündungsquote von Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund lag 2021 bei 30 %, so die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (2021: 30 %, 2020: 28 %, 2018: 32 %; vgl. Christ u. a. 2021; Granato/Christ 2022).

Die Einmündung von Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund in eine duale, d. h. betriebliche oder außerbetriebliche Berufsausbildung lag 2023 (zum 30.09.2023) den Statistiken der BA zufolge bei 33,7 % (**vgl. Tabelle A12.2-2**).

Eine außerbetriebliche Ausbildung trug, so die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021, bei migrantischen Bewerbern/Bewerberinnen – wie in den Jahren zuvor – nicht zu einer Kompensation ihrer geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in außerbetrieblicher Ausbildung: ohne Migrationshintergrund 4 %, mit Fluchthintergrund 3 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 3 %; vgl. Christ u. a. 2021).

Ein Teil mündete in den Übergangsbereich ein: Etwas häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (15 %) befanden sich Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund mit rund 19 % in Angeboten des Übergangsbereichs, die nicht zu einer Vollqualifizierung führen (mit Fluchthintergrund 18 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 19 %, vgl. BIBB-Datenreport 2022, Tabelle A8.1.1-2). Migrantische Bewerber/-innen verblieben am Ende des Jahres zudem öfter außerhalb des Bildungssystems. Sie waren deutlich häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (8 %) Ende 2021 sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten (mit Fluchthintergrund 13 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 11 %) bzw. waren arbeitslos/ohne Beschäftigung (ohne Migrationshintergrund 10 %, mit Fluchthintergrund 12 %, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 13 %).

Schwierigkeiten im Übergangsprozess und bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung, verstärkt in der Pandemie und an ihrem Ende, beeinflussen die Platzierung in beruflicher Ausbildung. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden beispielsweise erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein und die Rahmenbedingungen ihrer betrieblichen Ausbildung erweisen sich oftmals als ungünstiger (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.9). Das Risiko, eine berufliche Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) vorzeitig zu beenden, ist besonders hoch im ersten (Halb-)Jahr der beruflichen Ausbildung; eine solche vorzeitige Ausbildungsbeendigung kann als Teil einer (beruflichen oder betrieblichen) Neuorientierung verstanden werden (vgl. Siembab/Beckmann/Wicht 2023; Holtmann/Solga 2022). Das Risiko, eine berufliche Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) vorzeitig zu beenden, liegt bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund eineinhalb mal höher als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund, so Analysen auf der Grundlage des Nationalen Bildungspanels (NEPS) (vgl. Siembab/Beckmann/Wicht 2023).

Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit ausländischem Pass wider. In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote 2022 bei einer ausländischen Staatsangehörigkeit 13,4 %, bei einer deutschen Staatsangehörigkeit 9,6 %. Nach der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote von Auszubildenden ausländischer Nationalität 26,4 % und lag damit rd. 8 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutschem Pass (18,5 %). Geringe(re) Unterschiede bei der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit bzw. ohne Migrationshintergrund bestanden im Bereich der Freien Berufe mit rd. 3 Prozentpunkten – dort war die Vertragslösungsquote mit 34,7 % im Vergleich zu den anderen Wirtschaftsbereichen vergleichsweise hoch – sowie im Öffentlichen Dienst mit 9,0 % und einem Unterschied von rd. 5 Prozentpunkten zwischen Auszubildenden mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit (**vgl. Tabelle A5.6-3**). Die Ursachen für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex (**vgl. Kapitel A5.6**). Häufiger werden Auszubildende mit Migrationshintergrund beispielsweise in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Werden die ungünstigeren Schulabschlüsse von Auszubildenden ausländischer Nationalität, die Ausbildungsberufe sowie andere Merkmale in statistischen Analysen 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).

Diese Ergebnisse weisen auf einen erheblichen Bedarf an Unterstützung im Übergang in Ausbildung und im Ausbildungsverlauf hin. Besonders erfolgsversprechend sind – gerade bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund – Angebote der Übergangs- und Ausbildungsbegleitung bei Auszubildenden und auch bei Ausbildungsbetrieben, die neben beruflicher Orientierung und Beratung dazu beitragen, die Passung zwischen den Zielen von Berufswählern/Wählerinnen und den Ausbildungsangeboten von Betrieben zu erhöhen, die zur Sicherung bzw. Steigerung der Qualität der Berufsausbildung beitragen sowie Ausbildungsverhältnisse frühzeitig stabilisieren, u. a. im Umgang mit sich abzeichnenden Konfliktlinien zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben (vgl. Uhly/Neises 2023d; **Kapitel A5.6**). Solche Angebote können auch dazu beitragen, Auszubildende bei ihrem Prüfungserfolg, d. h. auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss, zu unterstützen.

Rund 377.000 Auszubildende schlossen 2022 ihre duale Berufsausbildung erfolgreich ab. Bei den Erfolgsquoten zeigen sich deutliche Unterschiede nach Staatsangehörigkeit. Mit einem deutschen Pass bestanden 92,4 % der Prüfungsteilnehmenden ihre Prüfung, mit einem ausländischen Pass nur 79,4 % (**vgl. Tabelle A5.7-5**). Dabei lag der Anteil der Wiederholungsprüfungen bei Prüfungsteilnahmen von Auszubildenden mit einem deutschen Pass mit 6,6 % erheblich niedriger als bei einem ausländischen Pass (16,3 %). Das heißt, Prüfungsteilnehmende ausländischer Nationalität bestanden häufiger erst in einem zweiten bzw. späteren Anlauf ihre Abschlussprüfung.

Die Zahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung ist seit Jahren rückläufig. Sie lag 2010 noch bei rd. 479.000 und ist seither um mehr als 100.000 zurückgegangen (-21,3 %). Bei den Auszubildenden mit ausländischer Nationalität hat sich in diesem Zeitraum die Zahl der erfolgreichen Prüfungsteilnehmenden nahezu verdoppelt und lag 2022 bei rd. 36.700 Absolventinnen/Absolventen einer dualen Berufsausbildung, was einem Anstieg um knapp 80 % entspricht (2010 rd. 20.600; vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024a). Die Entwicklung der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung mit deutschem Pass wies in die entgegengesetzte Richtung; ihre Zahl ist von rd. 458.000 (2010) auf rd. 340.000 Absolventen/Absolventinnen (2022) gesunken. Absolventen/Absolventinnen mit ausländischer Nationalität haben damit dazu beigetragen, den Rückgang an von der Wirtschaft dringend benötigten dual ausgebildeten Nachwuchskräften abzubremsen (vgl. ebd.). Der Anstieg steht in Zusammenhang mit der Erhöhung der Anzahl Absolventen/Absolventinnen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht europäischen Asylherkunftsland (vgl. ebd.; Schmidt/Uhly/Kroll 2024). Diesen Trend, Jugendliche mit Migrations- und Fluchthintergrund für eine duale Ausbildung zu gewinnen und ihnen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, gilt es weiterzuführen. Angebote, die die Vertragslösungsquote senken (s. o.), ergänzt durch Angebote, die eine erfolgreiche

Prüfungsquote gerade bei dieser Gruppe erhöhen, können dazu beitragen, die Fachkräftelücke in Deutschland zu verkleinern.

Für eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben hat ein Berufsabschluss eine herausragende Bedeutung (**vgl. Kapitel A11**). In der Altersgruppe der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren hatte rd. jede bzw. jeder Fünfte keinen formal anerkannten Berufsabschluss (19,1 %) (**vgl. E in Kapitel A11.1; Tabelle A11.1-1**). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erlangten deutlich seltener als diejenigen ohne Migrationshintergrund 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 (nfQ) ist, lag 2022 mit 20,4 % erheblich höher als bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Migrationshintergrund (11,6 %; **vgl. Tabelle A11.3-1**). Bei jungen Erwachsenen ohne eigene Migrationserfahrung, deren Familien aus der Türkei stammen, lag die nfQ-Quote mit 25,9 % noch höher. Junge Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung, blieben seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich 17,5 %, männlich 23,0 %). Dies traf auch auf die Gruppe junger Frauen türkischer Herkunft ohne eigene Migrationserfahrung zu (weiblich 22,5 %, männlich 29,1 %). Bei der Gruppe junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung, d. h. denenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, lag die nfQ-Quote mit 39,1 % noch höher, gerade bei einer Herkunft aus der Türkei (48,7 %). Von den jungen Frauen türkischer Herkunft mit eigener Migrationserfahrung hatte rd. die Hälfte – 50,5 % – keinen Berufsabschluss, etwas häufiger als die männliche Vergleichsgruppe (47,2 %; **vgl. Tabelle A11.3-1**), was auf einen weiterhin sehr hohen Förderbedarf hinweist.

Junge Erwachsene mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die aus Kriegs- und Krisenländern nach Deutschland zugezogen sind, hatten 2022 zu 57,4 % keinen formal anerkannten Berufsabschluss. Die nfQ-Quote lag bei den jungen Ukrainerinnen und Ukrainern im Alter von 20 bis 34 Jahren, die 2022 nach Deutschland zugezogen sind, bei 19,3 % (**vgl. Schaubild A11.3-1**) – und damit etwas höher als die Quote aller formal Nichtqualifizierten in Deutschland (19,1 %, **vgl. Tabelle A11.1-1**).

Der erreichte Stand der Integration von Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund und einem Fluchthintergrund in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung kann auch weiterhin – wie bereits vor der Pandemie – als unbefriedigend angesehen werden. Dasselbe gilt für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind (vgl. Beicht/Walden 2018). Die bestehenden erheblichen Differenzen in Höhe und Wahrscheinlichkeit, erfolgreich in eine betriebliche Berufsausbildung einzumünden, lassen sich auch unter Berücksichtigung zentraler personeller, sozialer und institutioneller Einflussfaktoren für Bewerber/-innen mit einem Migrations- und Fluchthintergrund bzw. für nicht studienberechtigte ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund nicht abschließend erklären – so die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (vgl. Eberhard/Schuß 2021b) bzw. der NEPS-Erhebungen (vgl. Beicht/Walden 2018). Dies trifft in besonderem Maße Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft (vgl. Beicht 2017). Selbst mit gleichen Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufspräferenzen, gleichem Engagement bei Bewerbungsaktivitäten sowie gleichen ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen wie regionale bzw. berufsspezifische Ausbildungsmarktlagen und der gleichen sozialen Herkunft und sozialen Einbindung haben z. B. nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen mit einem 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 bzw. einem Fluchthintergrund 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).

Während der Coronapandemie und in ihrer Folge traten zusätzliche Schwierigkeiten auf, die sich auf den Übergangsprozess, aber auch auf den Ausbildungsverlauf auswirkten und weiter auswirken. Den Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 zufolge waren Bewerber/innen mit Migrations- oder Fluchthintergrund zumeist stärker davon betroffen wie z. B. von Einschränkungen bei Angeboten zur Berufsorientierung, seltenerer Teilnahme an Angeboten der Berufsvorbereitung oder veränderter bzw. eingeschränkter institutioneller Unterstützung im Bewerbungs- und Übergangsprozess (für einen Überblick siehe z. B. Granato/Christ 2022). Diese Einschränkungen riefen berechtigte Sorgen und Ängste hervor, 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. 2021, Keßler u. a. 2022). Die in der Pandemie und danach eingeschränkten bzw. digital stattfindenden Angebote beruflicher Orientierung für Schüler/-innen dürften sich auch weiterhin benachteiligend auf den heutigen Übergangsprozess von Jugendlichen auswirken – gerade für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund. An Unterstützungsmöglichkeiten durch institutionelle Begleitung in dieser Phase kann gerade bei fehlenden familiären Ressourcen im Übergang Schule – Ausbildung nur ein kleiner Teil der Zielgruppe teilnehmen, sodass hier nur für wenige eine Kompensa-

tionsmöglichkeit besteht. Nur sehr wenige Bewerber/-innen (2,8%) hatten 2021 die Möglichkeit an einer Einstiegsbegleitung oder einem Angebot mit einer/einem Mentor/-in bzw. Paten/Patin teilzunehmen. Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund erhielten zwar häufiger (zu 8,0 %) durch Mentoring Unterstützung für den Erhalt der Ausbildungsstelle; allerdings ist der Anteil derjenigen, die dieses Angebot nutzen konnten, im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie (14 % im Jahr 2018) erheblich gesunken (vgl. Keßler u. a. 2022). Dementsprechend gaben knapp zwei von drei Befragten mit Fluchthintergrund (64,5 %) und 44,5 % derjenigen mit einem Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund an, sie hätten mehr Unterstützung im Übergangsprozess benötigt – und damit erheblich häufiger als Befragte ohne Migrationshintergrund (27,5 %). Insgesamt zeichnete sich zwischen 2018 und 2021 ein deutlicher Anstieg des Bedarfs an Unterstützung bei beruflicher Orientierung, Beratung und Begleitung im Übergang um rd. 20 Prozentpunkte ab (vgl. Keßler u. a. 2022).

Trotz eines pandemiebedingten Rückgangs haben junge Geflüchtete in den letzten Jahren für die betriebliche Ausbildung an Bedeutung gewonnen. Betriebe bildeten 2021 rd. dreimal so viel junge Geflüchtete aus wie drei Jahre zuvor (2021: 10 %, 2017: 3 %; vgl. Gerhards 2022), und die Anzahl der Ausbildungsabschlüsse von Jugendlichen ausländischer Nationalität wächst seit Jahren. Für die Integration in Ausbildung sind erprobte Ansätze, 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). Gleichzeitig gilt es – gerade für Neuzugewanderte – die berufsbezogenen Angebote der Sprachförderung in allen Etappen – von der Berufsvorbereitung bis zur Berufstätigkeit – durch aufeinander abgestimmte Kurse – rasch, unkompliziert und zielgruppenorientiert weiter auszubauen (vgl. Settelmeyer 2022) und den angestrebten Paradigmenwechsel zu realisieren (vgl. Behning/Lischewski 2024). Angesichts der durch die Coronapandemie bedingten Erfahrungen ist neben einer stärkeren Verzahnung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote (vgl. Benneker/Heinzelmann/Lenz 2024) die Förderung von nachholenden Bildungsangeboten (Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse; vgl. Becker 2024) zu sichern. Damit lebensweltliche Aspekte gestärkt und Friktionen vermieden werden, müssen die Angebote frühzeitig ansetzen und die personelle Kontinuität für ihre Durchführung gewährleistet sein (vgl. Ertl u. a. 2022; Uhly/Neises 2023d; Winkler 2024). In aktuellen Untersuchungen finden sich vermehrt Hinweise darauf, wie sehr gerade junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund von Mentoringprogrammen, Patenschaften, aber auch einer Berufseinstiegsbegleitung, d. h. einer kontinuierlichen und individuellen Begleitung sowie Betreuung im Übergangsprozess und im Ausbildungsverlauf, profitieren (vgl. Keßler u. a. 2022; Maué/Schumann 2024). Hinzuzählen lassen sich außerdem vielfältige und frühzeitige Kontakte zu Betrieben, z. B. durch Einstiegsqualifizierung, Praktika oder Probearbeiten, die entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung beitragen können (vgl. Eberhard/Schuß 2021b).

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung

Nach zuvor deutlichen Rückgängen verzeichnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) seit 2020 wieder steigende Zahlen bei den gestellten Asylerstanträgen. Die Zahl der Menschen, die in Deutschland Schutz suchten und vor diesem Hintergrund einen Asylantrag stellten, lag 2023 bei 329.000. Gegenüber 2020 (103.000) hat sich die Zahl der Asylerstanträge damit mehr als verdreifacht und ist gegenüber dem Vorjahr (2022: 218.000) um 111.000 Erstanträge gestiegen (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024).

In den Asylgeschäftsstatistiken des BAMF sind die rd. 1,1 Mio. ukrainischen Staatsangehörigen, die im Zuge des russischen Angriffskriegs zwischen Februar 2022 und März 2024 nach Deutschland flohen und sich hier aufhalten, nicht enthalten (Ausländerzentralregister [AZR], Stand: 16. März 2024). Für ukrainische Schutzsuchende gelten sowohl bei der Einwanderung nach Deutschland als auch beim Zugang zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt andere aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen als für Geflüchtete anderer Staatsangehörigkeiten. Ukrainische Staatsangehörige müssen bei der Einreise nach Deutschland kein Visum beantragen und können sich bis zu 90 Tage in Deutschland aufhalten. Anschließend erhalten sie auf der Grundlage der „Massenzustrom-Richtlinie“ der EU „vorrübergehenden Schutz“ nach § 24 AufenthG für eine maximale Dauer von drei Jahren bis zum 4. März 2025, wodurch sie Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten erhalten (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024).

Inwieweit im Berichtsjahr 2023 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 2023a, Datenblatt 1).

Auf Basis von Sonderauswertungen der BA lässt sich die Zahl der Bewerber/-innen mit ukrainischer Staatsangehörigkeit zum 30. September 2023 auf insgesamt rd. 2.000 beziffern (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b). Es ist jedoch unklar, wie viele der ukrainischen Bewerber/-innen als Schutzsuchende gelten oder wie viele bereits vor Ausbruch des russischen Angriffskrieges in Deutschland lebten.

Ausbildungsstellenbewerber/–innen mit Fluchthintergrund

Obwohl die Zahl der in Deutschland Schutzsuchenden in den letzten Jahren wieder zugenommen hat (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024), waren im Jahr 2023 weniger junge Menschen mit Fluchthintergrund bei der BA als Berufsausbildungsstellenbewerber/-innen registriert. Die Zahl der registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die mithilfe der Arbeitsagentur oder des Jobcenters eine duale Ausbildung anstrebten, ist im Berichtsjahr 2023 gegenüber dem Vorjahr um 1.651 Personen (-5,7 %) auf 27.137 zurückgegangen → **Tabelle A12.2-1**. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen lag 2023 bei 6,4 % (-0,4 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr).

Wie bei allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen werden nur jene geflüchteten Personen als Bewerber/-innen 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.

Auch wenn sich die Altersstruktur der geflüchteten Bewerber/-innen in den vergangenen Jahren an die der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund etwas angeglichen hat, waren Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund auch im Berichtsjahr 2023 noch deutlich älter als Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund → **Tabelle A12.2-1**. Rund jede/-r sechste Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (17,2 %) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 6,8 %.

Unterschiede in der Merkmalstruktur der registrierten Bewerber/-innen zeigen sich auch beim Geschlecht. Während der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig war, ist er in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund stetig angestiegen → **Tabelle A12.2-1**. 2023 lag der Frauenanteil der geflüchteten Bewerberinnen bei 33,2 % im Vergleich zu 38,1 % bei Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund. Seit 2017 hat sich der Anteil Bewerberinnen innerhalb der Gruppe der Geflüchteten mehr als verdoppelt (2017: 14,8 % vs. 2023: 33,2 %).

Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2017 bis 2023 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)

	Ausbildungsstellenwerber/-innen mit Kontext Fluchtmigration													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**26.428**	**100,0**	**38.299**	**100,0**	**38.040**	**100,0**	**33.134**	**100,0**	**31.019**	**100,0**	**28.788**	**100,0**	**27.137**	**100,0**
Geschlecht														
Männer	22.516	85,2	32.296	84,3	30.415	80,0	24.995	75,4	22.371	72,1	19.762	68,6	18.124	66,8
Frauen	3.912	14,8	6.003	15,7	7.625	20,0	8.139	24,6	8.648	27,9	9.016	31,3	9.013	33,2
Alter														
Unter 20 Jahre	8.815	33,4	13.103	34,2	12.554	33,0	11.386	34,4	11.328	36,5	11.810	41,0	12.715	46,8
20 bis unter 25 Jahre	10.470	39,6	15.225	39,8	16.023	42,1	13.908	42,0	13.051	42,1	11.386	39,6	9.759	36,0
25 Jahre und älter	7.143	27,0	9.971	26,0	9.463	24,9	7.840	23,7	6.640	21,4	5.582	19,4	4.663	17,2
Schulabschluss														
Ohne Hauptschulabschluss	1.143	4,3	1.507	3,9	1.342	3,5	950	2,9	767	2,5	710	2,5	664	2,4
Hauptschulabschluss	9.357	35,4	14.495	37,8	14.182	37,3	12.428	37,5	12.118	39,1	11.377	39,5	11.007	40,6
Realschulabschluss	4.392	16,6	6.579	17,2	8.103	21,3	8.044	24,3	8.287	26,7	8.231	28,6	8.003	29,5
Fachhochschulreife	1.050	4,0	1.473	3,8	1.842	4,8	2.068	6,2	2.256	7,3	2.438	8,5	2.460	9,1
Allgemeine Hochschulreife	5.046	19,1	7.137	18,6	6.358	16,7	4.720	14,2	3.649	11,8	2.808	9,8	2.249	8,3
Keine Angabe	5.440	20,6	7.108	18,6	6.213	16,3	4.924	14,9	3.942	12,7	3.214	11,2	2.754	10,1

	Ausbildungsstellenwerber/-innen ohne Kontext Fluchtmigration													
	2017		2018		2019		2020		2021		2022		2023	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**521.396**	**100,0**	**497.324**	**100,0**	**473.666**	**100,0**	**439.797**	**100,0**	**402.462**	**100,0**	**393.622**	**100,0**	**394.922**	**100,0**
Geschlecht														
Männer	305.435	58,6	294.566	59,2	282.582	59,7	265.665	60,4	246.107	61,2	241.799	61,4	244.307	61,9
Frauen	215.952	41,4	202.736	40,8	191.091	40,3	174.114	39,6	156.316	38,8	151.725	38,5	150.615	38,1
Alter														
Unter 20 Jahre	345.398	66,2	330.844	66,5	317.350	67,0	290.993	66,2	255.730	63,5	260.198	66,1	267.181	67,7
20 bis unter 25 Jahre	144.735	27,8	136.660	27,5	128.206	27,1	121.401	27,6	118.671	29,5	107.101	27,2	100.861	25,5
25 Jahre und älter	31.250	6,0	29.815	6,0	28.120	5,9	27.401	6,2	28.058	7,0	26.321	6,7	26.875	6,8
Schulabschluss														
Ohne Hauptschulabschluss	7.662	1,5	7.401	1,5	7.189	1,5	6.638	1,5	6.116	1,5	5.706	1,4	5.595	1,4
Hauptschulabschluss	134.436	25,8	128.717	25,9	124.031	26,2	115.007	26,2	109.815	27,3	105.386	26,8	106.134	26,9
Realschulabschluss	216.686	41,6	205.583	41,3	195.958	41,4	183.589	41,7	165.355	41,1	163.948	41,7	165.864	42,0
Fachhochschulreife	74.327	14,3	70.468	14,2	66.115	14,0	59.601	13,6	53.802	13,4	52.133	13,2	49.475	12,5
Allgemeine Hochschulreife	70.116	13,4	66.022	13,3	61.888	13,1	54.676	12,4	46.515	11,6	45.879	11,7	46.432	11,8
Keine Angabe	18.169	3,5	19.133	3,8	18.485	3,9	20.286	4,6	20.859	5,2	20.570	5,2	21.422	5,4

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 (2023b): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A12.2-2: **Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2023 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Religion, 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	**9.138**	**33,7**	**5.431**	**20,0**	**2.916**	**10,7**	**2.515**	**9,3**	**12.568**	**46,3**	**6.412**	**23,6**	**6.156**	**22,7**	**27.137**	**100,0**
Geschlecht																
Männer	5.773	31,9	3.585	19,8	2.043	11,3	1.542	8,5	8.621	47,6	4.460	24,6	4.161	23,0	18.124	100,0
Frauen	3.365	37,3	1.701	18,9	873	9,7	828	9,2	3.947	43,8	1.952	21,7	1.995	22,1	9.013	100,0
Region																
Westdeutschland	7.933	34,7	4.434	19,4	2.636	11,5	1.798	7,9	10.527	46,0	5.501	24,0	5.026	22,0	22.894	100,0
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	1.205	28,4	995	23,5	279	6,6	716	16,9	2.038	48,1	910	21,5	1.128	26,6	4.238	100,0
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	213	32,1	170	25,6	69	10,4	101	15,2	281	42,3	117	17,6	164	24,7	664	100,0
Hauptschulabschluss	4.087	37,1	2.086	19,0	1.120	10,2	966	8,8	4.834	43,9	2.110	19,2	2.724	24,7	11.007	100,0
Realschulabschluss	3.092	38,6	1.559	19,5	951	11,9	608	7,6	3.352	41,9	1.973	24,7	1.379	17,2	8.003	100,0
Fachhochschulreife	568	23,1	484	19,7	320	13,0	164	6,7	1.408	57,2	1.079	43,9	329	13,4	2.460	100,0
Allgemeine Hochschulreife	497	22,1	525	23,3	221	9,8	304	13,5	1.227	54,6	654	29,1	573	25,5	2.249	100,0
Keine Angabe	681	24,7	593	21,5	221	8,0	372	13,5	1.466	53,2	479	17,4	987	35,8	2.754	100,0
Aufenthaltsstatus																
Aufenthaltserlaubnis	7.533	33,4	4.589	20,3	2.456	10,9	2.133	9,5	10.439	46,3	5.466	24,2	4.973	22,0	22.561	100,0
Aufenthaltsgestattung	1.169	36,0	619	19,1	341	10,5	278	8,6	1.459	44,9	677	20,9	782	24,1	3.247	100,0
Duldung	436	32,8	223	16,8	119	9,0	104	7,8	670	50,4	269	20,2	401	30,2	1.329	100,0
	Zum Vergleich: Verbleibsstatus von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund															
Insgesamt	**201.615**	**47,8**	**63.697**	**15,1**	**37.316**	**8,8**	**26.381**	**6,3**	**156.747**	**37,1**	**103.875**	**24,6**	**52.872**	**12,5**	**422.059**	**100,0**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023b: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Auch bei den formalen Bildungsqualifikationen sind Unterschiede zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Fluchthintergrund 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 2023 bei 40,6 % und damit rd. 14 Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (26,9 %). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 42,0 % häufiger einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/

Tabelle A12.2-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2023 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2023, 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	**9.138**	**100,0**					**9.138**	**100,0**		
davon: Berufsausbildung ungefördert	7.971	87,2					7.971	87,2		
Berufsausbildung gefördert	1.167	12,8					1.167	12,8		
Alternativer Verbleib	**9.328**	**100,0**	**2.916**	**100,0**					**6.412**	**100,0**
davon: Schulbildung	4.756	51,0	1.420	48,7					3.336	52,0
Studium	205	2,2	32	1,1					173	2,7
Praktikum	92	1,0	61	2,1					31	0,5
Erwerbstätigkeit	2.850	30,6	636	21,8					2.214	34,5
Gemeinnützige soziale Dienste	116	1,2	40	1,4					76	1,2
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	**755**	**8,1**	**371**	**12,7**					**384**	**6,0**
davon: Berufsausbildung ungefördert	420	4,5	149	5,1					271	4,2
Berufsausbildung gefördert	335	3,6	222	7,6					113	1,8
Fördermaßnahmen	**606**	**6,5**	**408**	**14,0**					**198**	**3,1**
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	393	4,2	247	8,5					146	2,3
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	129	1,4	96	3,3					33	0,5
sonstige Förderung	32	0,1	13	0,4					19	0,3
Ohne Angabe eines Verbleibs	**8.671**	**100,0**			**2.515**	**100,0**			**6.156**	**100,0**
Insgesamt	**27.137**	**100,0**	**2.916**	**10,7**	**2.515**	**9,3**	**9.138**	**33,7**	**12.568**	**46,3**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023b): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

-innen (29,5 %). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2023 über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügten, lag bei 17,4 % (gegenüber 24,3 % bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund). Beim Vergleich der Schulabschlüsse zwischen gemeldeten Bewerberinnen/Bewerbern mit und ohne Fluchthintergrund ist zu beachten, dass bei Bewerberinnen/Bewerbern mit Fluchthintergrund sehr viel häufiger keine Informationen zum Schulabschluss (2023: 10,1 %) vorhanden waren als bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund (5,4 %).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den 27.137 bei der BA gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2023 insgesamt 9.138 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Gemessen an allen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund betrug die Quote der Einmündungen in eine (duale) Ausbildung im Berichtsjahr 2023 somit 33,7 % und lag wie in den vergangenen Berichtsjahren weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (47,8 %) → **Tabelle A12.2-2**.

Bei 20,0 % der gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September 2023 bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelte es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt waren (9,3 %) als auch um Bewerber/-innen, die einen alternativen Verbleib haben, aber dennoch ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhalten (10,7 %). Im Vergleich zu noch suchenden Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund blieben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger unversorgt (9,3 % vs. 6,3 %) und mündeten seltener in eine Alternative ein (10,7 % vs. 8,8 %) → **Tabelle A12.2-2**.

12.568 bzw. 46,3 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2023 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 6.412 ehemaligen Bewerberinnen/Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration (23,6 %) Informationen über den Verbleib vor. Nahezu jede/-r vierte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund (22,7 %) ist unbekannt verblieben → **Tabelle A12.2-2**.

→ **Tabelle A12.2-2** zeigt den Verbleibsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, differenziert nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hier wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine höhere Einmündungsquote in Ausbildung (37,3 %) aufweisen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (31,9 %). Geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (37,1 %) oder mit Realschulabschluss (38,6 %) mündeten häufiger in die duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (23,1 %) oder mit allgemeiner Hochschulreife (21,1 %). Differenziert nach dem aufenthaltsrechtlichen Status der geflüchteten Bewerber/-innen, ergeben sich, anders als in den vergangenen Berichtsjahren, keine großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Aufenthaltsstatus der eingemündeten Bewerber/-innen. In den vergangenen Berichtsjahren lag der Anteil der eingemündeten Bewerber/-innen, die eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung hatten, höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Aufenthaltserlaubnis (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A12.2).

Von den 9.138 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2023 in eine Berufsausbildung eingemündet waren, erhielt der Großteil einen betrieblichen Ausbildungsplatz[248] (87,2 %) und rd. jede/-r sechste Bewerber/-in einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz[249] (12,8 %).

→ **Tabelle A12.2-3**, in der die unterschiedlichen Verbleibe nach dem Vermittlungsstatus dargestellt werden, zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib zum Stichtag 30. September 2023 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (51,0 %) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (30,6 %). 6,5 % der Bewerber/-innen mündeten in eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme der BA ein und 8,1 % verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis. Mit jeweils rd. 2 % spielten die übrigen Verbleibe wie Praktikum, Studium und gemeinnützige soziale Dienste eine geringere Rolle.

Die unterschiedlichen Verbleibe variierten dabei zwischen Bewerberinnen/Bewerbern, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen ist und jenen, die weiterhin mithilfe der Unterstützungsangebote der BA in Ausbildung vermittelt werden möchten. Demnach gingen Bewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch nicht aufrechterhielten, öfter einer Erwerbstätigkeit nach (34,5 %) als Bewerber/-innen, die weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchten (21,8 %). Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag weiter bestehen blieb, waren dagegen öfter in eine Fördermaßnahme eingemündet (14,0 % vs. 3,1 %). 3,3 % der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) und 8,5 % eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 0,5 % und 2,3 % der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

(Alexander Christ)

248 Betrieblich = nicht (überwiegend) öffentlich finanziert
249 Außerbetrieblich = (überwiegend) öffentlich finanziert

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die berufliche Weiterbildung ist ein wichtiger Faktor für die Arbeitsmarkt- und die Beschäftigtenentwicklung in Deutschland und von hoher Relevanz für das Berufs- und Arbeitsleben, da sich die Arbeitswelt stetig verändert und gleichzeitig der Mangel an Fachkräften in einem Teil der Branchen und Berufe wächst. Der fortschreitende technologische Wandel, die Globalisierung und die rasante Veränderung von Arbeitsplätzen sowie von Berufen erfordern lebenslanges Lernen und eine kontinuierliche Weiterbildung der Arbeitnehmer/-innen. Hierzu bedarf es einer adäquaten Steuerung. Um eine evidenzbasierte Bildungspolitik zu fördern, damit Ressourcen effektiv genutzt werden und die Qualität von Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet wird, sind entsprechend geeignete empirische Daten und Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung von entscheidender Bedeutung.

Kapitel B des vorliegenden BIBB-Datenreports nutzt eine Reihe von Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung, u. a. zur individuellen und betrieblichen Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung, zur Anbieterstruktur in der Weiterbildung sowie zu Förderprogrammen und Fortbildungsprüfungen, um die aktuelle Situation in der beruflichen Weiterbildung in Deutschland datenbasiert darzustellen. Einen Überblick zu den genutzten Erhebungen und Statistiken gibt → Tabelle B-1.

Individuelle Weiterbildungsbeteiligung leicht rückläufig

Der **Adult Education Survey (AES)** liefert wichtige Daten insbesondere zur Weiterbildungsbeteiligung der erwachsenen Bevölkerung im Alter von 18 bis 69 Jahren in Deutschland und Europa. Als wiederholte Querschnittsbefragung wird der AES auf Grundlage verbindlicher Verordnungen des europäischen Parlaments und des Rates alle sechs Jahre durchgeführt. In Deutschland wird zusätzlich alle zwei Jahre eine rein nationale Erhebung zum Bildungsmonitoring durchgeführt. Demnach beteiligten sich in Deutschland im Jahr 2022 58 % der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung, wobei die Teilnahmequote im Vergleich zu 2020 leicht um 2 Prozentpunkte zurückging, nachdem sie zwischen 2016 und 2020 insgesamt um 10 Prozentpunkte angestiegen war (vgl. Kapitel B1.1). Betriebliche Weiterbildungsangebote, die ganz oder teilweise vom Arbeitgeber finanziert werden, waren 2022 mit 48 % die häufigste Form der Weiterbildung, gefolgt von nicht berufsbezogener (17 %) und individueller berufsbezogener Weiterbildung (8 %). Noch immer gibt es deutliche Unterschiede in der Teilnahmequote nach Bildungsstand, Position im Unternehmen und Betriebsgröße. Frauen und Männer beteiligten sich ähnlich häufig an betrieblicher Weiterbildung ebenso wie verschiedene Altersgruppen, wobei jüngere Altersgruppen tendenziell etwas höhere Teilnahmequoten aufwiesen. Detailliertere Analysen der Daten des Jahres 2022 sind für den BIBB-Datenreport 2025 vorgesehen.

Betriebliche Beteiligung an Weiterbildung erholt sich

Die betriebliche Weiterbildung wird im BIBB-Datenreport traditionell anhand von drei etablierten Betriebserhebungen dargestellt, dem IAB-Betriebspanel, dem CVTS (Continuing Vocational Training Survey) und dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung.

Gemäß dem **IAB-Betriebspanel** (vgl. Kapitel B1.2.1), das als repräsentative Betriebsbefragung zu verschiedenen betrieblichen Bestimmungsgrößen Aussagen ermöglicht, stieg der Anteil weiterbildender Betriebe von 2001 bis 2019 von 36 % auf 55 %. Während der Pandemiejahre 2020 und 2021 sank dieser Anteil auf jeweils 34 %. Insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen kam es zu Abnahmen. Im ersten Halbjahr 2022 zeigte sich eine Erholung auf insgesamt 42 %. Diese Schwankungen verdeutlichen die Sensibilität des Themas Weiterbildung gegenüber externen Einflüssen und die Notwendigkeit einer flexiblen Anpassungsstrategie der Unternehmen.

Die Weiterbildungsquote in den Betrieben (Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten) betrug im ersten Halbjahr 2022 laut dem IAB-Betriebspanel durchschnittlich 29 %. Nach dem Rückgang in den Jahren 2020 (15 %) und 2021 (16 %) hat sie sich erholt, sie liegt aber immer noch unter dem Niveau vor der Pandemie (2019: 36 %).

Auch die **CVTS6-Daten** (vgl. Kapitel B1.2.2), die sich auf das Jahr 2020 beziehen und Unternehmen berücksichtigen, zeigen die zentrale Bedeutung der Coronapandemie für die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung in den Unternehmen mit Blick auf die genutzten Lernformen: Ein starker Einfluss betraf beispielsweise Präsenzveranstaltungen, die aufgrund von Kontaktbeschränkungen oder Homeoffice-Pflichten häufig nicht

möglich waren. Trotz dieser Einschränkungen blieben Weiterbildungskurse zwar wichtig, aber die Teilnahme sank in einigen Ländern deutlich im Vergleich zur vorherigen Befragung im Jahr 2015. Andererseits gewannen andere Formen der Weiterbildung wie beispielsweise das selbstgesteuerte Lernen an Bedeutung. So boten diese Form 42 % der Unternehmen in Deutschland an, was ein Anstieg um 16 Prozentpunkte im Vergleich zu 2015 war.

Viele Unternehmen beschränkten ihr Weiterbildungsangebot nicht auf eine Lernform, sondern nutzten verschiedene. Hier zeigen sich allerdings große Unterschiede zwischen den Ländern. In Deutschland boten die Unternehmen im Durchschnitt 3,6 verschiedene Lernformen an, in etwa der Hälfte der Länder jedoch weniger als 3. Dabei nutzten 18 % der Unternehmen entweder Kurse oder andere Weiterbildungsformen und 59 % der Unternehmen setzten auf eine Kombination von Kursen und anderen Formen der Weiterbildung.

BIBB-Qualifizierungspanel untersucht Nachhaltigkeit

Das **BIBB-Qualifizierungspanel** analysiert die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben und fokussiert dabei u. a. den Bereich der Aufstiegsfortbildungen als wichtige Strategie zur Qualifizierung und Personalentwicklung. In der Erhebungswelle 2023 wurde ein Schwerpunkt auf die betrieblich geförderte Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit gelegt und durch eine Reihe von ergänzenden Fragen der besonderen Bedeutung dieses aktuellen gesellschaftlichen Themas Rechnung getragen. Die Ergebnisse hierzu werden im Rahmen des Schwerpunktthemas in **Kapitel C3.3** berichtet.

Einflüsse der Betriebe auf Einstellungen junger Beschäftigter

Welchen Einfluss haben die Betriebe mit ihren Weiterbildungsangeboten auf junge Beschäftigte? Dieser Frage wurde anhand der Daten des **Nationalen Bildungspanels (NEPS)** nachgegangen (**vgl. Kapitel B1.2.4**). Die Analysen zeigen die nicht zu unterschätzende Rolle von Betrieben für die Weiterbildungseinstellungen und -pläne von jungen Beschäftigten: betriebliche Weiterbildungsstrukturen (z. B. entsprechende Dienstvereinbarungen oder eine betriebliche Weiterbildungsplanung) sowie konkrete Unterstützungsangebote (z. B. Arbeitszeitfreistellungen oder finanzielle Unterstützung) gehen mit einer erhöhten Informiertheit, mit einer erhöhten Nutzenbewertung hinsichtlich beruflicher Kurse und Lehrgänge sowie mit erhöhten Teilnahmeplänen von jungen Beschäftigten einher. Allerdings zeigen die Ergebnisse auch, dass die auf dem Arbeitsmarkt ohnehin häufig benachteiligten jungen Beschäftigten ohne berufliche Qualifikation hiervon in einigen Bereichen nicht profitieren.

Die Angebotsseite von Weiterbildung in der (ökologischen) Transformation

Der wb**monitor** von BIBB und DIE (Deutsches Institut für Erwachsenenbildung) ist die größte jährliche Umfrage bei Weiterbildungsanbietern in Deutschland (**vgl. Kapitel B2.1**) und ergänzt die Bildungsberichterstattung um eine trägerübergreifende Anbieterperspektive. Somit trägt der wb**monitor** zu mehr Übersicht über die vielschichtige Weiterbildungslandschaft bei und zeigt gleichzeitig Entwicklungen auf. Neben dem jährlich erhobenen Wirtschaftsklima in der Weiterbildungsbranche sowie den aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen der Anbieter liegt der Schwerpunkt der wb**monitor**-Umfrage 2023 auf dem Thema „Energiekrise und ökologische Transformation“, wobei das Weiterbildungsangebot im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit beleuchtet wurde. Mit einem wb**monitor**-Klimawert von +22 Punkten war im Sommer 2023 die wirtschaftliche Stimmung der Weiterbildungsbranche eher positiv. Gegenüber 2022 bedeutete dies eine Verbesserung um 13 Punkte. Der Wert blieb jedoch deutlich unter dem Vor-Pandemie-Niveau von 2019 (+44 Punkte). Die Zukunftsaussicht wurde mit +16 Punkten eher zurückhaltend eingeschätzt. Diese verhaltene Stimmung hing vermutlich mit finanziellen Belastungen und einer gedämpften Nachfrage nach Weiterbildung zusammen.

Knapp ein Drittel (30 %) der Anbieter bot Weiterbildung im Kontext der ökologischen Transformation an oder plante dies zumindest innerhalb der nächsten zwei Jahre. Mit 15 % war der Anteil der Anbieter bei Themen zu Energiegewinnung, -speicherung und -verteilung am höchsten. Viele Weiterbildungsanbieter priorisieren ökologische Nachhaltigkeit, indem sie Prozesse und Strukturen darauf ausrichten (46 %). Allerdings verfügten nur 6 % der befragten Anbieter über Umweltschutzzertifizierungen. Dennoch setzen sie umweltfreundliche Maßnahmen um, beispielsweise durch eine Sensibilisierung für umweltfreundliches Verhalten (75 %) oder durch eine Reduktion beim Papier- (67 %) und Stromverbrauch (59 %). Investitionsintensive Maßnahmen wie Fotovoltaikanlagen wurden deutlich seltener verfolgt (23 %).

Angebote von Volkshochschulen, Verbünden und Fernlernen steigend

Im Jahr 2022 wurden laut **VHS-Statistik** (**vgl. Kapitel B2.2.1**) an den Volkshochschulen 31.197 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben-IT-Organisation/Management“ durchgeführt. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die absolute Anzahl der erfassten Kurse

um 27,5 % und die Anzahl der Unterrichtsstunden um 10,1 %.

Im Jahr 2022 nutzten insgesamt mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (Frauenanteil: 75,3 %). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben-IT-Organisation/ Management“ war der Frauenanteil hingegen etwas geringer (67,4 %).

Im Jahr 2021 führten die in der **Verbundstatistik** (vgl. Kapitel B2.2.2) erfassten Mitgliedseinrichtungen wie kirchliche und gemeinnützige Träger insgesamt knapp 8.800 berufsbezogene Veranstaltungen sowie Veranstaltungen zu den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik“ durch. Der Gesamtumfang betrug etwa 300.000 Veranstaltungsstunden und knapp 109.000 Teilnahmen. Im Vergleich zu 2020 stieg die Anzahl der Veranstaltungen wieder an ebenso wie die Zahl der Veranstaltungsstunden und Teilnehmenden. Allerdings wurde das Niveau von 2019 noch nicht erreicht, was auf weiterhin sichtbare Auswirkungen der Coronapandemie hindeutet.

In der analogen Welt war die Unterscheidung zwischen Präsenz- und **Fernlernen** (vgl. Kapitel B2.3) gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz relativ klar. Mit der Digitalisierung verschwimmen diese Unterschiede jedoch zunehmend, da technologische Entwicklungen zu einem veränderten Verständnis von Präsenz führen (z. B. in Bezug auf Onlineseminare). 2022 führten insgesamt 482 Anbieter, die der Zulassungspflicht unterliegen, insgesamt 4.318 Bildungsangebote durch, die den Kriterien des FernUSG entsprechen. Darunter waren 901 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote sowie 367 sogenannte Hobbylehrgänge zur Freizeitgestaltung. Etwa 64 % der restlichen 3.050 nicht akademischen Bildungsangebote schlossen mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des Anbieters ab.

Zur öffentlich geförderten Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach **SGB III und SGB II (vgl. Kapitel B3.1)** ist ein zentrales Element der aktiven Arbeitsförderung durch die Bundesregierung. Sie verbessert die individuellen Arbeitsmarktchancen und steigert die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, indem sie hilft, die Qualifikationen anzupassen oder fehlende Berufsabschlüsse zu erzielen. Die Bundesagentur für Arbeit bietet verschiedene Arten von Maßnahmen an. Seit 2020 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung pandemiebedingt stetig gesunken: um 17,5 % im Jahr 2020, 1,9 % im Jahr 2021 und 2,6 % im Jahr 2022. Im Jahr 2022 wurden 192.374 Personen durch die **Aufstiegsfortbildungsförderung** (vgl. Kapitel B3.2) unterstützt. Davon entschieden sich 61,6 % für Vollzeit- und 38,4 % für Teilzeitmaßnahmen. Dies bedeutet eine leichte Steigerung bei den Bewilligungen um 0,2 % gegenüber dem Vorjahr, wobei die Steigerung nur beim Vollzeitanteil erfolgte, während der Teilzeitanteil sank.

Das **Weiterbildungsstipendium** des BMBF (vgl. Kapitel B3.3.1) unterstützt talentierte Berufseinsteigende nach ihrer Ausbildung. Im Jahr 2023 wurden 6.192 Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen aus 269 verschiedenen Berufen in das Förderprogramm aufgenommen. Die Stipendiaten/Stipendiatinnen erhielten mehr als 17.500 Zuschüsse, die für eine Vielzahl unterschiedlicher Fort- und Weiterbildungen sowie für die berufsbegleitenden Studiengänge genutzt wurden.

Das **Aufstiegsstipendium** (vgl. Kapitel B3.3.2) soll Berufserfahrene zum Studium ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung motivieren. Seit Juli 2008 wurden 16.059 Stipendiaten und Stipendiatinnen aufgenommen, davon 1.103 im Jahr 2023. Geplant ist, die jährlichen Neuaufnahmen auf 1.500 zu steigern.

Die Datenlage bezüglich des **nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses** (wie Umschulungen und Externenprüfung) ist uneinheitlich und nicht vollständig (vgl. Kapitel B3.4). Die BA fördert abschlussbezogene Weiterbildungen für arbeitslose und beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Umschulungen oder Teilqualifikationen.

Berufliche Weiterbildung wird **durch den Bund, die** Länder, **die Kommunen und die BA gefördert** (vgl. Kapitel B3.5). In einigen Fällen werden zusätzlich EU-Mittel zur Förderung eingesetzt (ESF). Der Bund finanziert die Weiterbildung hauptsächlich durch die Lebensunterhaltsförderung. Dazu gehören die Förderungen durch das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) und das BAföG für Schülerinnen und Schüler in Fachschulklassen. Die BAföG-Leistungen werden seit 2015 zu 100 % vom Bund getragen, sind jedoch rückläufig, vermutlich aufgrund der Attraktivität des AFBG. Hinzu kommen Förderprogramme verschiedener Ministerien.

Fortbildungsabschlüsse und berufliche Umschulungen

Im BIBB-Datenreport 2024 werden zwei Hauptwege für den beruflichen Aufstieg abgebildet: die höherqualifizierende Berufsbildung nach BBiG/HwO auf der einen und die Fachschul- und -akademieabschlüsse wie Techniker/-in nach Landesrecht auf der anderen Seite. Weitere Aufstiegsmöglichkeiten gibt es durch landesrechtliche Regelungen im Gesundheitsbereich sowie durch Angestelltenlehrgänge und Qualifizierungswege im Öffentlichen Dienst.

2023 sind für die **berufliche Fortbildung** 220 bundesweite Rechtsverordnungen und Regelungen zu verzeichnen (**vgl. Kapitel B4.1**). Daneben existieren 1.449 Rechtsvorschriften zu 555 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.

Im Jahr 2022 wurden 83.511 Fortbildungsprüfungen erfolgreich bestanden, was im Vergleich zu 2021 (82.983) ein leichtes Plus von 528 (+0,6 %) darstellt. Im Vergleich zu 2019 (90.276) ergibt sich jedoch ein Rückgang von 6.765 (-7,5 %). Die meisten Fortbildungsprüfungen fanden dabei in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (58.074 Teilnahmen und 41.772 bestandene Prüfungen) sowie Handwerk statt (**vgl. Kapitel B4.2**).

In Bezug auf die **fachschulischen Bildungsgänge** (**vgl. Kapitel B4.3**) ist festzustellen, dass es im Schuljahr 2022/2023 2,1 % mehr Fachschulen und 1,9 % mehr Klassen als im Schuljahr 2012/2013 gab. Gleichzeitig sank die Zahl der Schüler/-innen um 11,4 % im gleichen Zeitraum. Die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen sank im Abgangsjahr 2022 um 2,6 % im Vergleich zu 2012.

Über Entwicklungen in der **Pflegeausbildung und professionellen Pflege** wurde zuletzt im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B4.4 berichtet, eine Aktualisierung ist für den Datenreport 2025 geplant.

Im Bereich der **beruflichen Umschulung** (**vgl. Kapitel B4.5**) waren 2022 insgesamt 23.025 bestandene Umschulungen zu verzeichnen. Bei den Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen führt der Bereich Industrie und Handel mit 18.360 deutlich vor den anderen Ausbildungsbereichen der Berufsbildungsstatistik. Allerdings sind im Handwerk (2.487) die Umschulungsprüfungen teilweise in den Statistiken zu den Abschlussprüfungen enthalten und daher im Bereich der beruflichen Umschulung nicht vollständig erfasst.

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 eine durchgängige Differenzierung der Bildungs- und Lernaktivitäten nach den drei verschiedenen Formen formale Bildung, nonformale Bildung und informelles Lernen wünschenswert, wie sie unter anderem von der Europäischen Union in Form der Classification of Learning Activities (CLA) empfohlen wird (vgl. Eurostat 2016). Hierdurch könnte eine zielgerichtetere Steuerung in der Weiterbildung ermöglicht werden. Das Projekt zur integrierten Weiterbildungsberichterstattung (iWBBe) hat verschiedene Vorschläge zur Weiterentwicklung sowohl der Berichterstattung als auch der Datengenerierung erarbeitet, um dem konzeptionellen Ideal einer integrierten Berichterstattung näherzukommen (vgl. Münchhausen u. a. 2023). Dies umfasst unter anderem die Differenzierung der Berichterstattung nach Teilbereichen der beruflichen Weiterbildung, die Schließung von Datenlücken, die Schließung von thematischen Lücken in der Berichterstattung, den Einbezug von Digitalisierung als Querschnittsthema in die Berichterstattung und die Einbindung von Ergebnissen der Weiterbildungsforschung. Die Umsetzung dieser Vorschläge könnte zu einer dauerhaften verbesserten und transparenteren Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland beitragen.

(Gesa Münchhausen)

Tabelle B-1: **Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 1)**

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Adult Education Survey (AES)	Querschnittserhebung der Lern- und Weiterbildungsaktivitäten Erwachsener in der EU und weiteren europäischen Ländern	Stichprobendaten Europaweite Erhebungen im Abstand von sechs Jahren (zuletzt 2022), in Deutschland alle zwei Jahre (vorher: Berichtssystem Weiterbildung)	▸ Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung ▸ Einfluss sozialer Merkmale auf Weiterbildungsteilnahme ▸ Themenfelder informeller Lern- und non-formaler Bildungsaktivitäten ▸ Subjektive Bewertung der Lernerfahrung und des realisierten beruflichen Nutzens	B1.1	https://www.bibb.de/de/1656.php
Nationales Bildungspanel (NEPS)	Längsschnitterhebung der Privathaushalte Differenzierungen von Bildungsaktivitäten primär anhand von Lernumwelten (formal, non-formal, informell)	Paneldaten jährlich	▸ Gründe für Teilnahme an formalen, non-formalen oder informellen Lernaktivitäten ▸ Erträge der Weiterbildung ▸ Beteiligungsstrukturen ▸ Gelegenheiten und Hindernisse bei Lernprozessen und Bildung im Erwachsenenalter ▸ Auswirkung des technologischen Wandels und der Digitalisierung auf Bildungs- und Erwerbsverläufe	B1.2.4	https://www.neps-data.de/
IAB-Betriebspanel	Repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	Stichproben-/Paneldaten Jährliche Befragung in Westdeutschland seit 1993, in Ostdeutschland seit 1996	Unter anderem Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote	B1.2.1	https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/
Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey)	Erhebung der betrieblich finanzierten Weiterbildung in der EU und weiteren europäischen Ländern	Stichprobendaten Unternehmensbefragung; Stichprobenziehung aus Unternehmensregister Seit 1993 insgesamt sechs Erhebungen, seit 2005 im Abstand von fünf Jahren (zuletzt 2020) und mit verpflichtender Teilnahme der EU-Mitgliedstaaten	▸ Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Ländervergleich ▸ Angebot und Nachfrage von Qualifikationen ▸ Umfang, Lernformen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung ▸ Betriebliche Bildungspolitik, Bildungsstrategien ▸ Hemmende und fördernde Faktoren betrieblicher Weiterbildung	B1.2.2	https://www.bibb.de/de/9228.php
BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	Längsschnitterhebung weiterbildungsrelevanter Daten aus Sicht der Betriebe	Stichproben-/Paneldaten Jährliche Befragung	▸ Informationen über die Strukturen, Entwicklungen und Zusammenhänge betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen ▸ Betriebliche Aktivitäten in Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ▸ Betriebliche Digitalisierungsprozesse (seit 2016)	B1.2.3	https://www.bibb.de/de/1482.php

Tabelle B-1: **Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 2)**

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
wb**monitor**	Erhebung weiterbildungsrelevanter Informationen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter	(Teil-)Erhebung bei den aktiven Weiterbildungsanbietern, zum Teil im Längsschnitt Jährlich mit wechselnden Schwerpunkten	▸ Klimawerte zur wirtschaftlichen Stimmung der Weiterbildungsanbieter (wb**monitor**-Klimawerte) ▸ Strukturinformationen ▸ Schwerpunktthema 2023 „Energiekrise und ökologische Transformation“	B2.1	https://www.bibb.de/de/2160.php
Volkshochschul-Statistik (VHS-Statistik)	Erhebung relevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Erhebung, Aggregatdaten	▸ Strukturinformationen (Kurse, Unterrichtstunden, Belegungen etc.)	B2.2.1 B3.5	https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/vhs-statistik
Weiterbildungsstatistik im Verbund	Erhebung relevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Erhebung, Aggregatdaten	Strukturinformationen (Veranstaltungen, Stunden, Teilnahmen etc.) für: ▸ Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL) ▸ Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) ▸ Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB)	B2.2.2	https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/verbundstatistik
Strukturdaten Distance Learning/ Distance Education	Anbieterbefragung (auch von Hochschulen) zu Fernlern- bzw. Fernstudienangeboten und Teilnehmern/ Teilnehmerinnen	Jährliche Erhebung	Strukturinformationen ▸ Daten der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) ▸ Strukturdaten Distance Learning/Distance Education des BIBB	B2.3	https://www.bibb.de/de/54468.php
Förderstatistiken	Erhebung förderungsrelevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Vollerhebung, Aggregatdaten	▸ Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA nach SGB II und SGB III ▸ Förderungen nach dem Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG) ▸ Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium (BMBF)	B3.1 B3.2 B3.3	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Foerderung-und-berufliche-Rehabilitation/Foerderung-und-berufliche-Rehabilitation-Nav.html https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/_inhalt.html https://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium
Berufsbildungsstatistik	Erhebung der Teilnahmen und erfolgreichen Prüfungen	Jährliche Vollerhebung, Aggregatdaten	▸ Externenprüfungen (nachträglicher Erwerb einer Berufsausbildung) ▸ Fortbildungsabschlüsse nach BBiG/HwO ▸ Umschulungen	B3.4 B4.2 B4.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html

Tabelle B-1: **Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 3)**

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Schulstatistiken des Statistischen Bundesamtes **Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens**	Erhebung der Schulen, Klassen, Schüler/-innen, Absolvierenden an beruflichen Schulen, Teilnahmen und erfolgreiche Prüfungen	Jährliche Erhebung (Es handelt sich um eine koordinierte Länderstatistik. In den Ländern bestehen in der Regel landesspezifische gesetzliche Grundlagen.) Aggregatdaten	▸ Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ▸ Schülerzahlen und Unterrichtsstunden an beruflichen Fachschulen	B4.3 B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html
Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung	Erfassung von Daten zu Trägern der praktischen Ausbildung, Pflegeschulen sowie die sich in der Ausbildung nach Teilen 2 und 5 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) befindlichen Personen	Vollerhebung seit 2020	Fortbildung in der Pflege	B4.4	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html
Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes	Öffentliche Haushalte (differenziert nach Funktionen)	Amtliche Daten	Aufgewendete Grundmittel für verschiedene Aufgaben in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung	B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/_inhalt.html
BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes	Geförderte Personen	Amtliche Daten	Finanzieller Aufwand für BAföG-Leistungen an Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung	B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/_inhalt.html
Statistik der Bundesagentur für Arbeit –Abrechnungsergebnisse	BA-Haushalt	Amtliche Daten	Ausgaben für weiterbildungsbezogene Leistungen der BA nach SGB II und SGB III	B3.5	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Einnahmen-Ausgaben/Einnahmen-Ausgaben-Nav.html

BIBB-Datenreport 2024

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Der Adult Education Survey (AES) ist die differenzierteste Quelle zur Beschreibung der Weiterbildungsbeteiligung auf Personenebene für Deutschland. Er wird in einem Abstand von zwei Jahren durchgeführt, zuletzt 2022. Diese Erhebung fand im Rahmen eines europaweiten AES statt, für den die Daten in den teilnehmenden Ländern zwischen Juli 2022 und März 2023 erhoben wurden. Die europaweiten Erhebungen finden im Abstand von sechs Jahren statt. Die Daten ermöglichen sowohl in der Europäischen Union als auch in Deutschland ein bildungspolitisches Monitoring Lebenslangen Lernens Erwachsener im Alter von 18 bis 69 Jahren. Für weitere Informationen zum AES siehe **https://www.bibb.de/de/1656.php**. Die europaweiten Ergebnisse sind über die Eurostat-Datenbank (**https://ec.europa.eu/eurostat/data/database**) abrufbar.

Die zentralen Ergebnisse zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland für das Jahr 2022 wurden vom BMBF im AES-Trendbericht veröffentlicht (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024b). Danach beteiligten sich 58 % der 18- bis 64-Jährigen an Weiterbildung. Die Teilnahmequote verringerte sich im Vergleich zu 2020 leicht um 2 Prozentpunkte, nachdem sie zwischen 2016 und 2020 um insgesamt 10 Prozentpunkte angestiegen war. Die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung (d. h., die Weiterbildung wurde ganz oder teilweise vom Arbeitgeber durch Zeit oder Geld finanziert) lag 2022 bei 48 % und damit deutlich vor der nicht berufsbezogenen (17 %) und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung (8 %). Gegenüber 2020 gab es in den drei Segmenten keine oder nur geringfügige Veränderungen von höchstens einem Prozentpunkt.

Betrachtet man die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung für die Gruppe der abhängig Beschäftigten (ohne Beamte/Beamtinnen), zeigt sich wie in früheren Erhebungen eine deutlich geringere Teilnahme der Un- und Angelernten (44 %) gegenüber Fach- (67 %) und Führungskräften (79 %). Mit der Betriebsgröße stieg die Teilnahmequote von 49 % in Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten auf bis zu 71% in Großbetrieben mit 1.000 und mehr Beschäftigten an. Geringere Unterschiede gab es zwischen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen und nach Alter. Wie bereits 2020 bildeten sich 62 % der weiblichen und 59 % der männlichen Erwerbstätigen in ihrem Betrieb weiter. Nach Altersgruppen lagen die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung für Erwerbstätige zwischen 54 % bei den 18- bis 24-Jährigen und 62 % bei den 25- bis 34-Jährigen. 55- bis 64-Jährige beteiligten sich zu 58 %.

Im BIBB-Datenreport wird die Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung regelmäßig analysiert und es werden Veränderungen im Zeitverlauf aufgezeigt. Da zum Redaktionsschluss noch keine AES-Mikrodaten für Sonderauswertungen zur Verfügung standen, kann eine Aktualisierung für das Jahr 2022 erst im Datenreport 2025 erfolgen. 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. 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 zur Weiterbildung 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.

(Gudrun Schönfeld)

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

Mit dem demografischen, technischen und organisatorischen Wandel wächst der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Damit gewinnt auch die betriebliche Weiterbildung für die Arbeitskräfte und für die Unternehmen an Bedeutung. So hängen von ihr der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, die Produktivität, die Motivation sowie die individuellen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten ab. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Rahmen des Datenreports seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**Kapitel B1.2.1**), der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (**Kapitel B1.2.2**) und des BIBB-Qualifizierungspanels (**Kapitel B1.2.3**) beschrieben.

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote

Das IAB-Betriebspanel[250] stellt seit 1995 Informationen zur Weiterbildung in den deutschen Betrieben bereit. Wurden die Weiterbildungsdaten bis zum Jahr 2007 in zweijährigem Rhythmus erhoben, werden die Basisinformationen zur Weiterbildung seitdem jährlich abgefragt. In diesem Beitrag werden zwei Indikatoren zur Beschreibung der Weiterbildung dargestellt: die Weiterbildungsbeteiligung und die Weiterbildungsquote **E**. Während die Weiterbildungsbeteiligung den Anteil der weiterbildenden Betriebe bezeichnet, drückt die Weiterbildungsquote den Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter/-innen aus. Weitere Informationen zur Weiterbildung (z. B. zu Weiterbildungsaktivitäten nach Wirtschaftszweigen) sowie methodische Erläuterungen sind der diesem Kapitel zugrunde liegenden Expertise[251] des IAB zu entnehmen. Ergebnisse zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben finden sich in **Kapitel A7.2 und Kapitel A10.1.1**.

Grundsätzlich gilt ein Betrieb im IAB-Betriebspanel als Weiterbildungsbetrieb, wenn er Weiterbildungsmaßnahmen fördert, indem er seine Beschäftigten dafür von der Arbeit zumindest teilweise freistellt und/oder die Kosten für die Maßnahmen teilweise oder vollständig übernimmt. Die Weiterbildungsangaben im IAB-Betriebspanel beziehen sich dabei jeweils auf das erste Halbjahr eines Jahres.

E **Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote**

Der Indikator **Weiterbildungsbeteiligung** bezieht die Anzahl der Betriebe, die im ersten Halbjahr eines Jahres weiterbildungsaktiv waren, auf die Anzahl aller Betriebe in Deutschland.

Der Indikator **Weiterbildungsquote** wird als Quotient der Summe aller an Weiterbildungsmaßnahmen partizipierenden Mitarbeiter/-innen im ersten Halbjahr (Zähler) und der Summe aller Mitarbeiter/-innen zum Stichtag der Befragung (Nenner) ermittelt.

Weiterbildungsbeteiligung

Bis zum Jahr 2019 ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe, bis auf eine kurzzeitige Unterbrechung während der Finanzkrise in den Jahren 2009 und 2010, seit 2001 kontinuierlich angestiegen (2001: 36 % vs. 2019: 55 %). In den Pandemiejahren 2020 und 2021 haben die Betriebe ihr Weiterbildungsangebot deutlich reduziert (jeweils 34 %). Im Jahr 2022 hat sich der Anteil an weiterbildenden Betrieben im ersten Halbjahr wieder deutlich erhöht und lag bei 42 % → **Tabelle B1.2.1-1**.

Zwischen Ost- und Westdeutschland zeigten sich zuletzt nahezu keine Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. Die Erhöhung nach dem pandemiebedingten Einbruch erfolgte allerdings etwas schneller in Westdeutschland. Im Jahr 2022 beteiligten sich 40 % der Betriebe in den ostdeutschen Bundesländern und 43 % der Betriebe in den westdeutschen Bundesländern an der Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen.

Die Weiterbildungsbeteiligung steigt mit der Beschäftigtenzahl an. Während im ersten Halbjahr 2022 von den Kleinstbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten 33 % weiterbildeten, waren es bei den Großbetrieben 93 %. Dieses Ergebnis ist wenig überraschend, da die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest ein/-e Mitarbeiter/-in weitergebildet wird, mit der Betriebsgröße naturgemäß zunimmt. Hinzu kommt, dass größere Betriebe eher über die finanziellen und organisatorischen Voraussetzungen verfügen, um Qualifizierungsmaßnahmen durchführen zu können. Im Vergleich zum Jahr 2019 ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe besonders im kleinen und mittelbetrieblichen Segment zurückgegangen.

250 Für nähere Informationen vgl. Ellguth/Kohaut/Möller 2014.
251 Die Expertise ist unter **https://www.bibb.de/datenreport** einsehbar.

Tabelle B1.2.1-1: **Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2022 (in %)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Westdeutschland																			
1 bis 9 Beschäftigte	27	33	33	36	39	36	34	43	44	43	43	42	44	42	43	45	26	25	33
10 bis 49 Beschäftigte	56	58	62	62	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47	48	57
50 bis 499 Beschäftigte	80	84	84	86	87	82	84	92	90	91	91	90	90	89	93	90	66	71	78
500+ Beschäftigte	97	98	97	95	98	97	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	81	84	95
Insgesamt	**36**	**41**	**42**	**45**	**49**	**44**	**44**	**52**	**53**	**52**	**53**	**52**	**53**	**53**	**54**	**55**	**34**	**34**	**43**
Ostdeutschland																			
1 bis 9 Beschäftigte	29	37	38	41	44	39	38	48	45	43	48	48	47	46	46	46	27	25	31
10 bis 49 Beschäftigte	58	63	62	67	67	61	61	70	68	67	73	68	70	71	71	73	47	49	56
50 bis 499 Beschäftigte	82	87	85	86	90	82	84	90	91	89	92	91	90	91	92	92	75	72	83
500+ Beschäftigte	96	94	96	97	97	92	99	100	95	100	99	96	98	100	98	97	76	99	84
Insgesamt	**37**	**44**	**45**	**48**	**51**	**45**	**45**	**55**	**52**	**50**	**55**	**55**	**54**	**55**	**54**	**55**	**34**	**33**	**40**
Bundesgebiet																			
1 bis 9 Beschäftigte	28	34	34	37	40	36	35	44	44	43	44	43	44	43	44	45	26	25	33
10 bis 49 Beschäftigte	57	59	62	63	68	62	62	69	70	69	70	70	68	69	73	70	47	48	57
50 bis 499 Beschäftigte	81	85	84	86	88	82	84	91	90	91	91	90	90	90	93	91	68	71	79
500+ Beschäftigte	97	97	97	95	98	96	98	98	98	99	99	97	98	97	98	99	80	87	93
Insgesamt	**36**	**42**	**43**	**45**	**49**	**45**	**44**	**53**	**53**	**52**	**54**	**53**	**53**	**53**	**54**	**55**	**34**	**34**	**42**

Weiterbildungsbeteiligung: Anteil der Betriebe, die (in)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben.

Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2022, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2024

Weiterbildungsquote

Nach den Daten des IAB-Betriebspanels lag die Weiterbildungsquote, also der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen an allen Beschäftigten, im ersten Halbjahr 2022 bei 29 %. Nach dem starken Einbruch in den Jahren 2020 (15 %) und 2021 (16 %) ist die Weiterbildungsquote damit wieder deutlich erhöht, hat aber noch nicht das Niveau der Jahre vor der Pandemie erreicht (2019: 36 %) → **Tabelle B1.2.1-2**. Im Osten lag die Quote 2022 mit 31 % über dem entsprechenden Wert im Westen (28 %). Da die Fragestellung nach der Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer/-innen im IAB-Betriebspanel 2014 geändert wurde, ist ein zeitlicher Vergleich der Weiterbildungsquote nur eingeschränkt möglich. Seit Beginn des Jahrtausends ist jedoch bis zum Jahr 2019 ein deutlicher Anstieg der Weiterbildungsquote festzustellen.

Die höchste Weiterbildungsquote ist in den Großbetrieben zu finden, wo sie im ersten Halbjahr 2022 bei 37 % lag. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Größenklassen bei der Weiterbildungsquote bei Weitem nicht so deutlich ausgeprägt wie bei der Weiterbildungsbeteiligung. So lag der Anteil der Weiterbildungsteilnehmer/-innen in den Kleinstbetrieben zuletzt bei 22 %, in Betrieben mit zehn bis 49 Beschäftigten bei 27 % und in Betrieben mit 50 bis 499 Beschäftigten bei 29 %. Demnach bilden kleinere Betriebe, sofern sie sich zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen entschlossen haben, vergleichsweise viele Mitarbeiter/-innen weiter → **Tabelle B1.2.1-3 Internet**.

Im Hinblick auf die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Tätigkeitsniveaus gilt, dass Beschäftigte für qualifizierte Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss erfordern, sehr viel häufiger an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Beschäftigte für einfache Tätigkeiten → **Tabelle B1.2.1-2**. So lag die Weiterbildungsquote der Beschäftigten für qualifizierte Tätigkeiten im ersten Halbjahr 2022 bei 35 %, die der Beschäftigten für einfache Tätigkeiten

Tabelle B1.2.1-2: **Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2022 (in %)**

	2001	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Westdeutschland																			
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	9	-	12	-	14	-	18	17	18	19	20	22	20	6	6	15
Qualifizierte Tätigkeiten	21	27	22	27	-	32	-	39	-	40	42	43	44	44	45	44	19	21	34
Insgesamt	**18**	**22**	**20**	**21**	**25**	**25**	**25**	**29**	**31**	**31**	**33**	**34**	**35**	**34**	**36**	**35**	**15**	**15**	**28**
Ostdeutschland																			
Einfache Tätigkeiten	8	12	9	13	-	16	-	20	-	22	20	23	25	26	25	30	9	8	18
Qualifizierte Tätigkeiten	21	31	27	33	-	35	-	43	-	39	44	43	43	45	47	48	21	21	35
Insgesamt	**19**	**26**	**25**	**27**	**30**	**29**	**30**	**35**	**35**	**32**	**37**	**36**	**37**	**39**	**40**	**41**	**17**	**17**	**31**
Bundesgebiet																			
Einfache Tätigkeiten	6	11	8	10	-	12	-	15	-	18	17	19	20	21	22	22	6	6	15
Qualifizierte Tätigkeiten	21	28	23	29	-	33	-	40	-	40	43	43	44	44	46	45	20	21	35
Insgesamt	**18**	**23**	**21**	**22**	**26**	**25**	**26**	**31**	**32**	**31**	**34**	**34**	**35**	**35**	**36**	**36**	**15**	**16**	**29**

Weiterbildungsquote: Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten.
Quelle: IAB-Betriebspanel 2001 bis 2022, hochgerechnete Angaben

BIBB-Datenreport 2024

hingegen bei nur 15 %. Der Rückgang der Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten infolge der Pandemie war insbesondere für Beschäftigte, die einfache Tätigkeiten ausüben, überproportional stark (2020 und 2021: 6 %; 2019: 22 %). Die Weiterbildungsschere zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichen Qualifikationen klaffte somit während der Pandemie weiter auseinander. Die Quoten im Jahr 2022 weisen jedoch auf einen Rückgang dieser Entwicklung hin.

(Jan Nimczik – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

B 1.2.2 Nutzung verschiedener Lernformen in Unternehmen in Deutschland und Europa

Die betrieblich finanzierte Weiterbildung ist ein wichtiger Teil des lebenslangen Lernens. Vergleichende Daten zu betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten in den EU-Mitgliedstaaten sowie weiterer interessierter Länder liefern die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) E. Die sechste Erhebung (CVTS6) wurde 2021 durchgeführt und bezieht sich auf das Jahr 2020. Zentrale Ergebnisse zum Weiterbildungsangebot, zum Umfang, zur Teilnahme der Beschäftigten und zu den betrieblichen Ausgaben wurden im Datenreport 2023 in Kapitel B1.2.2 veröffentlicht.

Das Jahr 2020 stand in allen europäischen Ländern spätestens seit März im Zeichen der Coronapandemie. Die von den Ländern erlassenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie wie Lockdowns, Kontaktbeschränkungen oder eine Homeoffice-Pflicht schränkten die Unternehmen nicht nur in ihren wirtschaftlichen Aktivitäten, sondern auch bei der Durchführung von betrieblicher Weiterbildung ein. So waren Präsenzveranstaltungen oftmals nicht möglich. Andere Formen wie selbstgesteuertes Lernen/E-Learning oder sonstige Onlineformate waren für das Lernen in Pandemiezeiten besser geeignet. Welche Lernformen in den Unternehmen 2020 genutzt wurden und welche Veränderungen es zum Jahr 2015 gab, wird nachfolgend gezeigt.

E Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS)

Die Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) werden in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union 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[252] der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft NACE Rev. 2 (vgl. Eurostat 2008).[253]

In sechs Erhebungen wurden europäisch vergleichbare Daten zu Angebot, Umfang, Formen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung für die Jahre 1993 (CVTS1 mit zwölf teilnehmenden Ländern), 1999 (CVTS2, 25 Länder), 2005 (CVTS3, 28 Länder), 2010 (CVTS4, 28 Länder), 2015 (CVTS5, 30 Länder) und 2020 (CVTS6, 30 Länder) ermittelt. 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.

CVTS6 wurde in den meisten Ländern als computerunterstützte Onlinebefragung (CAWI: Computer Assisted Web Interview) durchgeführt. In Deutschland wurden etwa 60 % der Unternehmen postalisch und 40 % online befragt. Europaweit beteiligten sich rd. 125.000 Unternehmen, in Deutschland 2.641. Die Rücklaufquote lag mit Ausnahme von sechs Ländern oberhalb von 50 %, Deutschland verzeichnete mit 19 % die niedrigste Rücklaufquote. Die Ergebnisse der Befragung in Deutschland wurden in einem Tabellenband veröffentlicht (vgl. Statistisches Bundesamt 2022c), die Ergebnisse aller beteiligten Länder in der Eurostat-Datenbank.[254]

252 B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; C: Verarbeitendes Gewerbe; D: Energieversorgung; E: Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen; F: Baugewerbe; G: Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; H: Verkehr und Lagerei; I: Gastgewerbe; J: Information und Kommunikation; K: Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; L: Grundstücks- und Wohnungswesen; M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; R: Kunst, Unterhaltung und Erholung; S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen

253 Im Rahmen der CVTS1 wurden nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Befragung einbezogen.

254 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 CVTS3 bis CVTS6 abrufbar. Siehe für vergleichende Darstellungen der europäischen Länder auch BIBB-Datenreport 2009, Kapitel B1.2 sowie jeweils das Kapitel B1.2.2 in den Ausgaben 2011 bis 2014, 2016, 2018 bis 2020, 2022 und 2023.

Kurse und andere Formen der Weiterbildung

Unter betrieblicher Weiterbildung wird in CVTS vorausgeplantes, organisiertes Lernen verstanden, das vollständig oder teilweise von den Unternehmen finanziert wird. Die Finanzierung kann dabei sowohl direkt (z. B. durch Zahlungen an Weiterbildungsanbieter für die Teilnahme der Beschäftigten an Kursen) als auch indirekt (durch Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen während der Arbeitszeit) erfolgen. In den CVTS-Erhebungen werden sieben Weiterbildungsformen E unterschieden: zum einen Weiterbildungskurse, die intern oder extern organisiert werden können und getrennt vom Arbeitsplatz stattfinden, zum anderen insgesamt fünf andere Formen der Weiterbildung. Sie sind meist stärker in den Arbeitsprozess integriert. Die Grenze zwischen Arbeit und Lernen ist bei diesen nicht kursförmigen Formen der Weiterbildung oft nicht eindeutig zu ziehen, was eine empirische Erfassung in Erhebungen erschwert (vgl. Moraal/Grünewald 2004). Dies betrifft nicht den Anteil der Unternehmen, die solche Formen anbieten, sondern vor allem detailliertere Informationen, z. B. zur Anzahl der Teilnehmenden, dem zeitlichen Umfang oder den Kosten (vgl. Cedefop 2010, S. 107-108). Für die anderen Formen der Weiterbildung wurden daher in CVTS5 und CVTS6 im Unterschied zu den Kursen lediglich das Angebot und die Teilnahmequote (in Klassen)[255] erhoben, nicht aber die Dauer der Lernaktivitäten oder ihre Kosten.

E Formen der betrieblichen Weiterbildung in CVTS

Kurse: Veranstaltungen, die ausschließlich der betrieblichen Weiterbildung dienen und vom Arbeitsplatz getrennt stattfinden (z. B. in einem Unterrichtsraum oder Schulungszentrum). Die Teilnehmenden werden in einem vorab von den Organisatoren/Organisatorinnen festgelegten Zeitraum von Weiterbildungspersonal unterrichtet. Es wird zwischen **internen** und **externen Kursen** differenziert. Bei internen Kursen liegt die Verantwortung für Ziele, Inhalte, Organisation und Durchführung beim Unternehmen selbst, bei externen Kursen bei den externen Bildungsträgern, die die Kurse auf dem freien Markt anbieten.

Weiterbildung am Arbeitsplatz: geplante Phasen der Unterweisung durch Vorgesetzte, Experten/Expertinnen oder Kollegen/Kolleginnen und Lernen durch die normalen Arbeitsmittel und andere Medien (Einarbeitung).

255 In CVTS3/4 wurden die Teilnahmequoten der einzelnen anderen Formen noch in absoluten Zahlen ermittelt. Seit CVTS5 erfolgt die Abfrage in Klassen: Die Unternehmen geben dabei jeweils für die einzelne Form an, ob weniger als 10 %, 10 bis unter 50 % oder 50 % und mehr ihrer Beschäftigten teilgenommen haben.

Job-Rotation innerhalb des Unternehmens und **Arbeitsplatztausch mit anderen Unternehmen** (durch Austauschprogramme, Abordnungen, Studienbesuche): Sie gelten nur dann als Weiterbildungsmaßnahme, wenn sie im Voraus geplant sind und dem spezifischen Zweck dienen, die Fähigkeiten der Teilnehmenden weiterzuentwickeln. Nicht dazu gehören routinemäßige Versetzungen, die nicht im Rahmen eines geplanten Weiterbildungsprogramms erfolgen.

Informationsveranstaltungen: zum Beispiel Besuch von Fachvorträgen, Fachtagungen, Kongressen, Workshops, Fachmessen und Erfahrungsaustauschkreisen. Die Teilnahme zählt nur dann als Weiterbildung, wenn ihr vorrangiger Zweck die Weiterbildung ist.

Lern- und Qualitätszirkel: In Lernzirkeln kommen Beschäftigte regelmäßig mit dem vorrangigen Ziel zusammen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussion Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Sie gelten nur dann als Weiterbildung, wenn Weiterbildung der vorrangige Zweck für die Teilnahme ist.

Selbstgesteuertes Lernen: geplante individuelle Weiterbildungsaktivitäten, z. B. durch E-Learning, mit audiovisuellen Hilfen wie Videos, computergestütztem Lernen, Internet. Selbstgesteuertes Lernen in Verbindung mit Weiterbildungskursen soll nicht einbezogen werden.

Die Nutzung verschiedener Lernformen ermöglicht es den Unternehmen für unterschiedliche Lernbedarfe und verschiedene Beschäftigtengruppen jeweils besonders geeignete Maßnahmen anzubieten. Nicht kursförmige Lernformen zeichnen sich dabei z. B. durch eine größere Flexibilität, geringere Kosten und niedrigere Zugangsschwellen aus. Insbesondere das arbeitsintegrierte Lernen am eigenen Arbeitsplatz ist oft einfacher zu organisieren und kann Hemmschwellen, beispielsweise bei Geringqualifizierten, reduzieren (vgl. Münchhausen/Schmitz/Schönfeld 2021).

Die CVTS-Erhebungen belegen seit vielen Jahren die große Bedeutung der anderen Formen, ohne dass dies zu einer Verdrängung der Kurse geführt hätte (vgl. BIBB-Datenreport 2016 und 2020, Kapitel B1.2.2 sowie Behringer/Käpplinger 2011). Allerdings stand die betriebliche Weiterbildung im Jahr 2020 durch die Coronapandemie vor besonderen Herausforderungen. Sie machte durch Kontaktbeschränkungen Präsenzveranstaltungen in Form von Kursen häufig unmöglich, schränkte aber auch einige der nicht kursförmigen Weiterbildungsaktivitäten wie Informationsveranstaltungen oder Lern- und Qualitätszirkel erheblich ein (vgl. z. B. Christ u. a. 2021; Hoffmann/Mohr 2022; IAB-Expertise für den BIBB-Datenreport 2022[256]). Onlinegestützte Lernformate wie das selbstgesteuerte Lernen waren für das Lernen in Pandemiezeiten besser geeignet, da sie unabhängig von Ort und Zeit und persönlichen Kontakten durchgeführt werden können. Für Deutschland zeigte sich auch in einer Reihe von Befragungen eine Ausweitung digitaler Lernformen während der Coronapandemie (vgl. z. B. Bellmann/König/Leber 2022; Gerhards/Heyer/Mohr 2023; Kleinert u. a. 2021). So nutzten eine Reihe von Unternehmen 2020 erstmals Onlineangebote. Allerdings zeigte sich auch, dass diese Formen ungleiche Zugangschancen verschiedener Beschäftigtengruppen wohl nicht verringern können. So nahmen beispielsweise Geringqualifizierte oder Beschäftigte mit vorrangig manuellen oder einfachen Tätigkeiten eher selten an entsprechenden Formaten teil. Als Barrieren erwiesen sich z. B. fehlendes digitales Basiswissen oder ein begrenzter Zugang zu benötigter technischer Infrastruktur.

Nachfolgend wird untersucht, welche Lernformen 2020 in den europäischen Ländern genutzt wurden und wie viele Beschäftigte an ihnen teilnahmen. Entwicklungen werden im Vergleich zum Jahr 2015 dargestellt. Für die Auswertungen werden die CVTS-Mikrodaten[257] genutzt, die Eurostat der Forschung für 25 (2020) bzw. 24 (2015) Länder[258] zur Verfügung stellt. 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. zu den anderen Ländern einschränkt. Dies betrifft die portugiesischen Daten von 2015 (vgl. Cedefop 2019a, S. 35-36) und den zeitlichen Vergleich in Schweden für einen Teil der Variablen.[259]

256 Siehe Jost, Ramona: Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. Nürnberg 2022. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Betriebliche_Berufsausbildung_und_Weiterbildung_in_Deutschland_Expertise_von_Ramona_Jost_(IAB).pdf**

257 Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Mikrodaten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

258 Keine Mikrodaten stellen für beide Erhebungsjahre Irland, Kroatien, die Niederlande, Nordmazedonien und Österreich zur Verfügung, 2015 fehlte auch Griechenland. Für 2020 liegen Daten aus 113.284 Unternehmen vor und für 2015 aus 110.843.

259 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.

Betriebliches Angebot an Kursen und anderen Formen

Im Jahr 2020 lag der Anteil der weiterbildenden Unternehmen in den hier untersuchten 25 Ländern zwischen 18 % in Rumänien und 97 % in Lettland (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B1.2.2). Der überwiegende Anteil dieser weiterbildenden Unternehmen bot sowohl Kurse als auch andere Formen der Weiterbildung an. Dabei war in allen Ländern außer in Tschechien und Lettland der Anteil der Unternehmen mit einem kombinierten Angebot aus Kursen und anderen Formen höher als die entsprechenden Anteile der Unternehmen, die ausschließlich Kurse oder andere Formen anboten **→ Schaubild B1.2.2-1**. Die beiden Gruppen der Lernformen wurden also zumeist komplementär eingesetzt. In 18 Ländern griffen weniger als 10 % der Unternehmen allein auf Kurse für ihre Weiterbildung zurück. Lediglich in Luxemburg, Belgien, Finnland, Frankreich, Spanien und Italien (Anteile zwischen 10 % und 16 %) sowie mit deutlichem Abstand in Tschechien (48 %) wurden höhere Anteile ermittelt. Bei den anderen Formen der Weiterbildung beschränkten sich in Lettland 63 % der Unternehmen auf die anderen Formen der Weiterbildung, beide Lernformen gab es lediglich in 34 % der Unternehmen. Der hohe Wert für die ausschließliche Nutzung der anderen Formen hängt mit dem nahezu flächendeckenden Angebot an geplanten Phasen der Weiterbildung am Arbeitsplatz (z. B. Unterweisung durch Vorgesetzte oder Kollegen/Kolleginnen, Einarbeitung) zusammen. Vergleichsweise hohe Werte für eine ausschließliche Nutzung der anderen Formen wurden auch in Portugal (23 %), Slowenien (21 %) sowie in Dänemark und Estland (je 20 %) erzielt. In 16 Ländern lag der Anteil der Unternehmen mit einer ausschließlichen Nutzung von anderen Formen bei 10 % oder mehr.

2015 stellte sich die Situation ähnlich dar. Der Mix von Kursen und anderen Formen war auch damals in den weiterbildenden Unternehmen vorherrschend. Bedingt durch den Anstieg der nicht weiterbildenden Unternehmen in 2020 in allen Ländern mit Ausnahme Deutschlands, Portugals und Italiens verringerte sich aber 2020 im Vergleich zu 2015 in 15 der 22 Länder mit vergleichbaren Daten der Anteil der Unternehmen mit einem kombinierten Angebot sowohl an Kursen als auch an anderen Formen. Besonders starke Rückgänge verzeichneten Norwegen, Dänemark (jeweils -15 Prozentpunkte) und Finnland (-27 Prozentpunkte). Die Zahlen zeigen darüber hinaus, dass die Weiterbildung insbesondere in Unternehmen, die ausschließlich auf Kurse setzten, unter den Coronabedingungen gelitten hat. In 14 Ländern gab es Rückgänge, die besonders stark in Zypern (-12 Prozentpunkte) und Frankreich (-16 Prozentpunkte) ausfielen. Bei Unternehmen, die sich auf andere Formen konzentrierten, ergaben sich weniger starke Veränderungen. Rückgänge verzeichneten sieben Länder. Mit maximal 6 Prozentpunkten (in Lettland) waren die Abnahmen aber relativ gering.

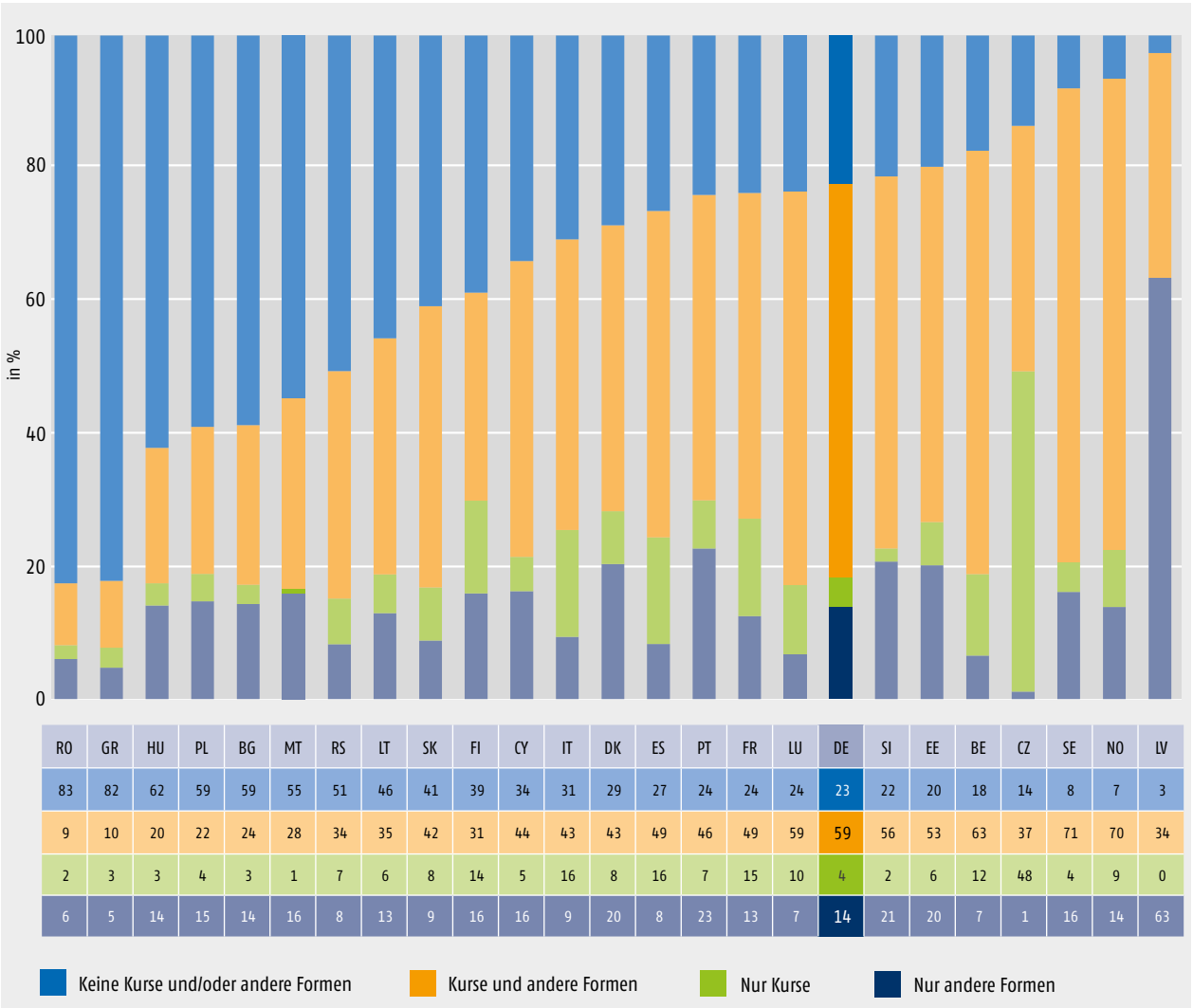
In Deutschland nutzten 2020 mit einem Anteil von 59 % deutlich mehr als die Hälfte der Unternehmen sowohl Kurse als auch andere Formen der Weiterbildung. 14 % der Unternehmen setzten ausschließlich auf andere Formen der Weiterbildung. Der Anteil der Unternehmen, die ihren Beschäftigten nur Kursangebote machten, war mit 4 % gering. Im Vergleich zu 2015 gab es nur geringfügige Verschiebungen. So nahm der Anteil der Unternehmen mit Kursen und anderen Formen um einen Prozentpunkt zulasten der Unternehmen mit einer Konzentration auf nichtkursförmige Weiterbildung zu.

Welche Lernformen haben die Unternehmen im Einzelnen in der betrieblichen Weiterbildung 2020 angeboten und welche Veränderungen gab es im Vergleich zum Jahr 2015? In den meisten Ländern war der Anteil der Unternehmen mit Kursen[260] am höchsten, in Bulgarien, Lettland, Malta, Polen, Portugal und Slowenien der Anteil der Unternehmen mit einem Angebot an Weiterbildung am Arbeitsplatz **→ Tabelle B1.2.2-1**. In 14 Ländern nutzte mindestens die Hälfte der Unternehmen Weiterbildungskurse. Die höchsten Werte wurden in Tschechien (85 %), Norwegen (79 %), Belgien (76 %) und Schweden (75 %) gemessen, die niedrigsten in Ungarn (24 %), Griechenland (13 %) und Rumänien (11 %). Deutschland lag mit 63 % im vorderen Mittelfeld. Im Fünfjahresvergleich ergaben sich in 19 Ländern Rückgänge, die in Rumänien, Norwegen, Frankreich, der Slowakei, Malta, Slowenien, Spanien, Dänemark und Finnland 10 Prozentpunkte oder mehr ausmachten. Mit Deutschland (+1 Prozentpunkt), Lettland (+3 Prozentpunkte) und Italien (+8 Prozentpunkte) verzeichneten nur drei Länder einen Anstieg.

Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz reichte die Angebotsquote von 9 % in Rumänien bis zu 97 % in Lettland. In neun Ländern gab es in mehr als der Hälfte der Unternehmen entsprechende Aktivitäten. Im Vergleich zum Jahr 2015 wurden auch bei dieser Lernform in vielen Ländern Abnahmen festgestellt, die jedoch meist geringer ausfielen als bei den Kursen. 13 Länder verzeichneten einen Rückgang, der aber nur in Norwegen, Estland, Finnland und Malta mehr als 5 Prozentpunkte betrug. In Deutschland verringerte sich der Anteil der Unternehmen, die ihre Beschäftigten am Arbeitsplatz weiterbildeten, von 64 % (2015) auf 61 % (2020). In acht Ländern nahm der Anteil der Unternehmen mit dieser Lernform zu, besonders stark in Italien (+11 Prozentpunkte) und Frankreich (+15 Prozentpunkte).

260 Interne und externe Kurse werden hier zusammen betrachtet.

Schaubild B1.2.2-1: **Kombination von Kursen und anderen Weiterbildungsformen in Unternehmen 2020 (in % aller Unternehmen)**



	RO	GR	HU	PL	BG	MT	RS	LT	SK	FI	CY	IT	DK	ES	PT	FR	LU	DE	SI	EE	BE	CZ	SE	NO	LV
Keine Kurse und/oder andere Formen	83	82	62	59	59	55	51	46	41	39	34	31	29	27	24	24	24	23	22	20	18	14	8	7	3
Kurse und andere Formen	9	10	20	22	24	28	34	35	42	31	44	43	43	49	46	49	59	59	56	53	63	37	71	70	34
Nur Kurse	2	3	3	4	3	1	7	6	8	14	5	16	8	16	7	15	10	4	2	6	12	48	4	9	0
Nur andere Formen	6	5	14	15	14	16	8	13	9	16	16	9	20	8	23	13	7	14	21	20	7	1	16	14	63

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien; SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Sortierung nach dem Anteil der Unternehmen ohne Kurse und/oder andere Formen. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurde, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2024

Wie die Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz gehörten auch die Informationsveranstaltungen zu den Lernformen, die während akuter Phasen der Coronapandemie kaum oder nur unter erschwerten Bedingungen durchgeführt werden konnten.[261] Daher überrascht es nicht, dass in allen Ländern mit Ausnahme Zyperns (+1 Prozentpunkt) von 2015 auf 2020 Rückgänge zu verzeichnen waren. In acht Ländern lagen sie 2020 bei 10 Prozentpunkten oder mehr. Mit 50 % hatte Deutschland 2020 den größten Anteil an Unternehmen, die ihre Beschäftigten durch Informationsveranstaltungen weiterbildeten. Aber auch in Deutschland reduzierte sich der Anteil deutlich um 9 Prozentpunkte. In 16 Ländern boten 2020 weniger als ein Drittel der Unternehmen Informationsveranstaltungen an, die niedrigsten Anteile wurden in Griechenland und Rumänien mit jeweils 5 % gemessen.

Im Gegensatz zu den drei zuvor vorgestellten Lernformen konnte das selbstgesteuerte Lernen, worunter insbesondere E-Learning-Aktivitäten fallen, in allen Ländern mit Ausnahme Spaniens (keine Veränderung) und Rumäniens (-5 Prozentpunkte) zwischen 2015 und 2020 an

261 Zum Beispiel durch einen Umstieg auf Onlineformate. Dies benötigte aber zunächst einen gewissen Vorlauf, sodass Onlinekonferenzen oder Onlinekurse erst im Laufe des Jahres 2020 häufiger angeboten wurden.

Tabelle B1.2.2-1: **Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Lernform anbieten (2020, in %)**

Land	Kurse	Weiterbildung am Arbeitsplatz	Selbstgesteuertes Lernen	Informations-veranstaltungen	Lern- und Qualitätszirkel	Job-Rotation/ Austauschprogramme
BE	76	53	35	37	20	16
BG	27	31	16	14	14	10
CY	49	46	29	29	22	11
CZ	85	26	19	15	3	4
DE	63	61	42	50	17	10
DK	51	44	31	39	14	8
EE	60	56	32	23	6	10
GR	13	11	6	5	4	1
ES	65	42	26	21	15	12
FI	45	32	37	34	25	17
FR	63	39	26	23	19	18
HU	24	22	15	20	5	3
IT	60	39	27	24	7	14
LT	41	34	28	33	22	4
LU	69	52	32	38	20	23
LV	34	97	24	23	11	11
MT	29	35	21	21	11	12
NO	79	65	55	35	28	24
PL	26	29	15	18	4	12
PT	53	59	25	28	16	9
RO	11	9	7	5	2	3
RS	41	29	27	22	12	11
SE	75	73	56	45	7	33
SI	58	61	34	44	18	14
SK	50	33	29	27	19	16

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2024

Bedeutung gewinnen. Diese Lernform bot sich für Pandemiezeiten besonders an, da sie in der Regel unabhängig von zeitlichen und örtlichen Beschränkungen und auch ohne direkte persönliche Kontakte durchgeführt werden kann. So konnten beispielsweise Beschäftigte, die ihre Aufgaben im Homeoffice mit Betreuungsverpflichtungen aufgrund von Kita- und Schulschließungen in Einklang bringen mussten, von der zeitlichen Flexibilität des selbstgesteuerten Lernens profitieren. Dennoch war 2020 in allen Ländern außer in Finnland[262] der Anteil der Unternehmen mit diesem Lernangebot niedriger als die Werte für Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz. In Schweden und Norwegen nutzten über die Hälfte der Unternehmen selbstgesteuertes Lernen, aber in 19 Ländern traf dies auf weniger als ein Drittel der Unternehmen zu. Mit 42 % verzeichnete Deutschland den dritthöchsten Wert. Hier griffen viele Unternehmen auf onlinegestützte Formate zurück, um auch in Pandemiezeiten ihre Beschäftigten weiterzubilden. 2015 traf dies lediglich auf 26 % der Unternehmen zu.

Die beiden anderen Lernformen waren insgesamt von geringerer Bedeutung: Lern- und Qualitätszirkel nutzten 2020 zwischen 2 % der Unternehmen in Rumänien und 28 % der Unternehmen in Norwegen. Für Jobrotation/ Austauschprogramme wurden die höchsten Werte in Schweden (33 %) und die niedrigsten Werte in Griechenland (1 %) gemessen. Auch die Veränderungen zu CVTS5 hielten sich in Grenzen. Größere Zuwächse von 10 Prozentpunkten und mehr gab es lediglich in Frankreich (beide Formen) sowie in Finnland (Lern- und Qualitätszirkel), die Rückgänge lagen bei höchstens 6 Prozentpunkten. In Deutschland wurden 2020 Lern- und Qualitätszirkel in 17 % der Unternehmen eingesetzt,

262 In 37 % der finnischen Unternehmen gab es selbstgesteuertes Lernen, in 32 % Weiterbildung am Arbeitsplatz. Kurse wurden mit 45 % am häufigsten angeboten.

Jobrotation/Austauschprogramme in 10 % der Unternehmen. Bei letzterem blieb der Anteilswert im Vergleich zu 2015 unverändert, bei Lern- und Qualitätszirkel gab es einen leichten Rückgang von 2 Prozentpunkten.

Teilnahme an Kursen und anderen Formen

Während bereits die Teilnahme eines einzelnen Beschäftigten ausreicht, um als Unternehmen gezählt zu werden, dass die jeweilige Lernform anbietet, liefert der Anteil der Beschäftigten innerhalb der Unternehmen, die Zugang zu den Lernformen haben, ein wichtiges Maß zur Einschätzung der Bedeutung der jeweiligen Lernform in den Unternehmen. Daher werden nachfolgend die Teilnahmequoten der Beschäftigten an den einzelnen Lernformen betrachtet. Die Abfrage erfolgte 2020 für die anderen Formen der Weiterbildung nicht in absoluten Zahlen, sondern in drei Gruppen (vgl. Fußnote 255).[263] Dies erlaubt nur eine relativ grobe Abschätzung der Bedeutung, insbesondere in der mittleren Gruppe (Anteil der Teilnehmenden an den Beschäftigten zwischen 10 % bis unter 50 %). Hier sind sowohl Unternehmen mit einer eher geringen als auch mit einer relativ breiten Einbeziehung der Beschäftigten enthalten. In die Analyse werden nur die Unternehmen einbezogen, die die jeweilige Lernform angeboten haben. Je nach Lernform und Land bestehen daher erhebliche Unterschiede beim Anteil der berücksichtigten Unternehmen → **Tabelle B1.2.2-1**.

Wie beim Lernform-Angebot wird auch bei den Teilnahmequoten die große Bedeutung der Kurse deutlich → **Tabelle B1.2.2-2**. In elf Ländern lag die Teilnahmequote 2020 in mindestens der Hälfte der Unternehmen mit Kursen bei 50 % und mehr. In Tschechien, dem Land mit dem höchsten Anteil an Unternehmen mit Kursen (85 %) traf dies sogar auf 90 % der Unternehmen zu.[264] Lediglich in Litauen und Ungarn befand sich weniger als ein Drittel der Unternehmen in dieser Kategorie.

Auch bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz wurde in vielen Unternehmen ein relativ großer Teil der Beschäftigten einbezogen. In elf Ländern nahmen in mindestens einem Drittel der Unternehmen 50 % und mehr der Beschäftigten an entsprechenden Maßnahmen teil. Mit 90 % verzeichnete Lettland, wie auch schon 2015, den mit Abstand höchsten Anteil: Hier war nicht nur der Anteil der Unternehmen, die diese Form der Weiterbildung anboten, mit 97 % sehr hoch, zudem lag auch der Anteil der teilnehmenden Beschäftigten in den Unternehmen fast flächendeckend bei über 50 %. In Dänemark, Frankreich, Luxemburg, Serbien, Belgien, Slowenien, der Slowakei und Rumänien konzentrierte sich hingegen in einem erheblichen Teil der Unternehmen die Weiterbildung am Arbeitsplatz auf wenige Beschäftigte: Zwischen 30 % und 43 % der Unternehmen gehörten zur Kategorie mit Teilnahmequoten von weniger als 10 %.

Bei den anderen vier Lernformen waren die Teilnahmequoten in den meisten Ländern recht niedrig. In vielen Ländern wurden in mehr als der Hälfte der Unternehmen weniger als 10 % der Beschäftigten bei den angebotenen Maßnahmen berücksichtigt. Dies betraf bei den Informationsveranstaltungen 13 Länder, bei Jobrotation/Austauschprogramme 12 Länder (darunter Deutschland mit einem Anteil von 57 %) und bei Lern- und Qualitätszirkeln fünf Länder. Die Lernangebote konzentrierten sich bei diesen Formen demnach oft nur auf einen kleinen Teil der Beschäftigten, was bei einigen dieser Formen wie der Jobrotation allerdings bereits durch die Lernart weitgehend vorgegeben ist. Die Durchführung entsprechender Angebote wurde durch pandemiebedingte Kontaktbeschränkungen und zeitweise geltende Homeoffice-Pflichten 2020 zusätzlich erschwert.

Das selbstgesteuerte Lernen, das durch seine Unabhängigkeit von Zeit, Raum und persönlichen Kontakten von solchen Einschränkungen weniger betroffen war, konnte an Bedeutung gewinnen. Während 2015 lediglich in Tschechien und Rumänien (jeweils 34 %) in mindestens einem Drittel der Unternehmen über die Hälfte ihrer Beschäftigten Zugang zu selbstgesteuertem Lernen hatten, traf dies 2020 auf Finnland (38 %), Estland (36 %), Tschechien (34 %) und Bulgarien (33 %) zu. Noch deutlicher zeigen sich die Zuwächse, wenn man 20 % als Grenze für den Anteil der Unternehmen mit einer Teilnahmequote von 50 % und mehr nimmt: 2015 fielen zehn Länder in diese Gruppe, 2020 waren es 19 Länder (u. a. Deutschland mit 23 %) → **Tabelle B1.2.2-2**. In 16 Ländern[265] erhöhte sich der Anteil der Unternehmen in der Kategorie „Teilnahmequote 50 % und mehr“ von 2015 auf 2020. Dennoch lag das selbstgesteuerte Lernen in seiner Bedeutung für die Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildung noch deutlich hinter den Kursen, aber auch der Weiterbildung am Arbeitsplatz, zurück.

263 Für die Kurse liegen auch Teilnahmequoten in absoluten Zahlen vor (vgl. zu den Ergebnissen BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B1.2.2). Zur besseren Vergleichbarkeit mit den anderen Lernformen werden diese Quoten hier in Klassen umgerechnet.

264 Allerdings entfielen in Tschechien knapp drei Viertel aller Kursstunden auf gesetzlich vorgeschriebene Lehrveranstaltungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz. In etwa der Hälfte der Unternehmen wurden in den Kursen ausschließlich entsprechende Themen behandelt. In den anderen Ländern waren die Anteile für gesetzlich vorgeschriebene Gesundheits- und Arbeitsschutzkurse an allen Kursstunden deutlich niedriger (zwischen 15 % in Dänemark und Frankreich und 65 % in Bulgarien, in Deutschland traf dies auf 29 % der Kursstunden zu).

265 Aufgrund hoher Nichtantwortraten in Schweden und Slowenien sind die Werte für die fünf anderen Formen der Weiterbildung von 2015 nicht vergleichbar mit 2020. Zeitliche Vergleiche bei den Teilnahmequoten in Klassen beschränken sich daher auf 21 Länder, bei den Kursen liegen Daten für 23 Länder vor.

Tabelle B1.2.2-2: **Anteil der Unternehmen, in denen die Teilnahmequote (TQ) bei den Lernformen (Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen) in der jeweiligen Kategorie lag (2020, in % der Unternehmen, die die entsprechende Lernform anboten)**

Land	Kurse			Weiterbildung am Arbeitsplatz			Selbstgesteuertes Lernen		
	TQ unter 10%	TQ 10% bis unter 50%	TQ 50% und mehr	TQ unter 10%	TQ 10% bis unter 50%	TQ 50% und mehr	TQ unter 10%	TQ 10% bis unter 50%	TQ 50% und mehr
BE	9	38	53	32	39	29	35	41	24
BG	22	38	40	24	18	57	43	24	33
CY	10	44	45	24	42	35	43	36	21
CZ	2	8	90	18	45	38	26	40	34
DE	11	42	48	26	43	31	38	39	23
DK	17	49	34	43	45	12	55	31	14
EE	16	50	34	18	52	31	29	35	36
ES	15	40	45	26	43	30	38	39	23
FI	19	44	37	20	47	33	15	48	38
FR	16	52	33	39	42	20	50	35	15
GR	12	54	35	29	50	22	48	37	15
HU	30	42	29	14	46	39	40	33	28
IT	11	39	50	27	42	31	40	38	22
LT	26	45	29	28	42	30	45	36	20
LU	8	38	55	37	37	26	43	33	24
LV	14	33	53	5	5	90	40	33	27
MT	7	41	53	16	50	34	43	33	24
NO	5	44	52	23	48	29	34	38	28
PL	10	41	49	27	40	34	56	26	18
PT	14	36	51	24	39	37	42	35	23
RO	29	38	33	30	41	28	32	41	27
RS	23	39	38	35	40	25	48	34	18
SE	10	36	55	20	36	44	32	40	28
SI	10	40	51	32	38	30	53	32	15
SK	12	31	57	32	32	36	46	35	20

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien; SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei

Lesebeispiel: In 9% der Unternehmen mit Kursen in Belgien lag die Teilnahmequote der Beschäftigten unter 10%, in 38% zwischen 10 und unter 50% und in 53% bei 50% und mehr.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen.

BIBB-Datenreport 2024

Bei der Teilnahme an Kursen waren zwischen 2015 und 2020 in der Kategorie „50 % und mehr“ in zwölf Ländern Rückgänge zwischen minus einem Prozentpunkt in Tschechien und -10 Prozentpunkten in Finnland und Rumänien zu verzeichnen. In Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich und Lettland blieben die Teilnahmequoten in dieser Kategorie konstant; einen Anstieg gab es in sechs Ländern, am stärksten in Malta mit 12 Prozentpunkten. Bei der unterschiedlichen Entwicklung der Weiterbildungsteilnahme an Kursen und dem selbstgesteuerten Lernen ist zunächst nicht von einem generellen Trend auszugehen; es könnte sich auch um eine Ausnahmesituation aufgrund der Coronapandemie handeln. Die weitere Entwicklung in den nächsten Jahren bleibt abzuwarten.

Bei der Weiterbildung am Arbeitsplatz waren die Veränderungen zwischen 2015 und 2020 nicht einheitlich. So verringerten sich in der Kategorie „50 % und mehr“ 2020 in 13 der 21 vergleichbaren Länder die Anteile zwischen einem und 5 Prozentpunkten. Zugleich gab es in acht Ländern Zuwächse zwischen einem und 9 Prozentpunkten. Ähnlich uneindeutig waren auch die Entwicklungen bei der Lernform Jobrotation/Austauschprogramme: In

sechs Ländern sanken in der höchsten Kategorie die Anteile der Unternehmen zwischen 3 und 11 Prozentpunkten, am stärksten in Ungarn sowie in Estland und Frankreich (jeweils -6 Prozentpunkte). In 13 Ländern nahmen die Anteile hingegen zwischen einem und 7 Prozentpunkten zu. Bei Lern- und Qualitätszirkeln gab es zwischen 2015 und 2020 in acht Ländern Abnahmen, am stärksten in Zypern und Estland (jeweils -15 Prozentpunkte), und in zehn Ländern Zunahmen. In Finnland war der Anstieg mit 23 Prozentpunkten besonders auffällig. Zugleich ist Finnland – neben Norwegen – mit 25 % auch das Land mit einem besonders hohen Anteil an Unternehmen, die Lern- und Qualitätszirkel für ihre Weiterbildung nutzen.

Nach dem selbstgesteuerten Lernen waren bei der Teilnahme der Beschäftigten an Informationsveranstaltungen zu Weiterbildungszwecken die größten Zuwächse zu verzeichnen. Hier kam es in der Kategorie „50 % und mehr“ in 14 Ländern zwischen 2015 und 2020 zu Anstiegen. Lediglich in Bulgarien, Norwegen, Rumänien, Polen und Tschechien verringerten sich die Anteile. Da viele Unternehmen während der Coronapandemie einerseits Einschränkungen hinnehmen und darauf entsprechend reagieren mussten und andererseits Neuerungen implementierten, über die sie ihre Beschäftigten informierten, könnte dies die Einbeziehung eines größeren Teils der Beschäftigten bei dieser Lernform erklären.

Wie bereits 2015 waren auch 2020 in Deutschland die Teilnahmequoten bei den Kursen im Durchschnitt höher als bei den anderen Lernformen: So nahmen in beiden Jahren in 48 % der Unternehmen 50 % und mehr der Beschäftigten an ihnen teil, in 42 % der Unternehmen waren es zwischen 10 % bis unter 50 % der Beschäftigten. Hier kam es also zu keinen Verschiebungen innerhalb der drei Kategorien. Anders sah es bei den Weiterbildungen am Arbeitsplatz aus. Der Anteil der Unternehmen in der Kategorie „50 % und mehr“ verringerte sich im Vergleich zum Jahr 2015 um 4 Prozentpunkte auf 31 %, während der Anteil der Unternehmen in der niedrigsten Kategorie einer Teilnahmequote von unter 10 % um 4 Prozentpunkte auf 26 % stieg. Bei dieser Lernform kann man also von einer geringeren Beteiligung der Beschäftigten ausgehen – was vor allem auf die (Kontakt-)Einschränkungen während des ersten Pandemiejahres zurückzuführen ist. Zugleich wirkten diese beim selbstgesteuerten Lernen förderlich auf die Verbreitung und den Zugang innerhalb der Unternehmen. So gab es in der mittleren Kategorie einer Teilnahmequote von 10 % bis unter 50 % ein Plus von 10 Prozentpunkten auf 39 % und in der höchsten Kategorie „50 % und mehr“ einen Zuwachs von 4 Prozentpunkten auf 23 %. Die Teilnahmequoten bei den drei anderen Lernformen stehen dazu im Vergleich hinten an, insbesondere bei der Kategorie „50 % und mehr“. Hier wurden 2020 lediglich Anteile von 6 % (Jobrotation/Austauschprogramme) bzw. 14 % (Informationsveranstaltungen/Lern- und Qualitätszirkel) erreicht. Im Vergleich zum Jahr 2015 gab es nur kleine Verschiebungen. So stiegen die Anteile in der höchsten Kategorie jeweils um 2 Prozentpunkte.

Lernformvielfalt

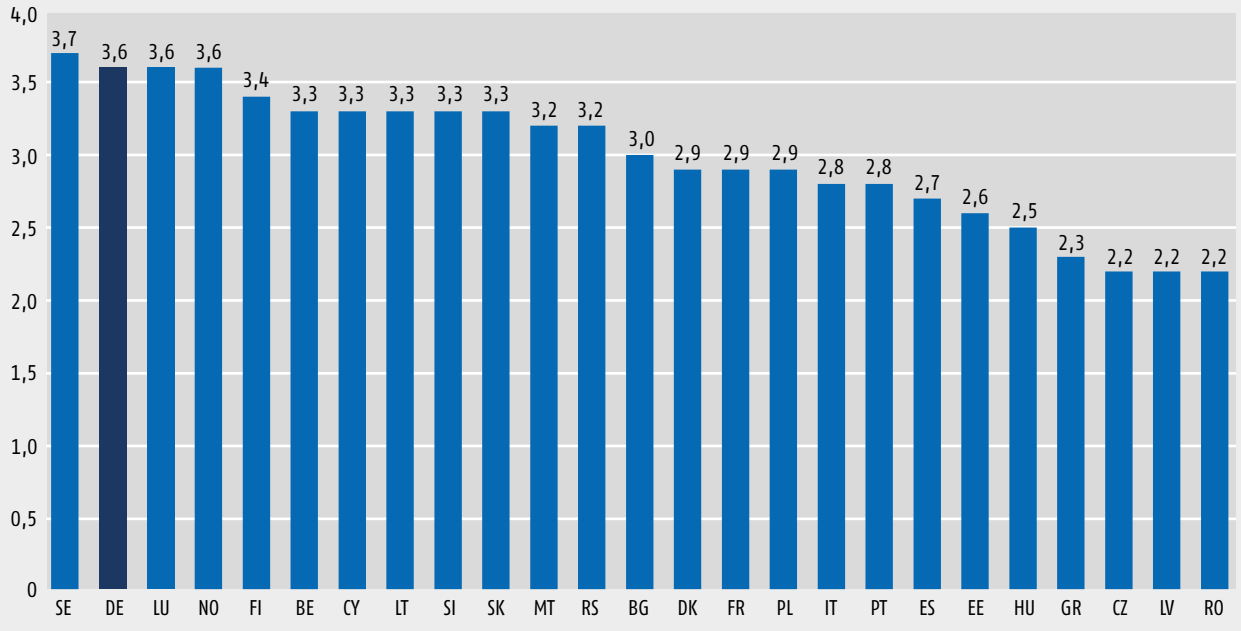
Wie dargestellt, nutzten viele Unternehmen sowohl Kurse als auch andere Weiterbildungsformen. Die Nutzung bzw. das Angebot von vielfältigen Lernformen in Unternehmen ist ein Hinweis auf eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung. Sie ermöglicht darüber hinaus für unterschiedliche Lernbedarfe und verschiedene Beschäftigtengruppen jeweils besonders geeignete Maßnahmen anzubieten (vgl. z. B. Grünert/Wiener/Winge 2011; Moraal u. a. 2009). In den CVTS-Erhebungen werden sieben Lernformen E unterschieden. Betrachtet werden im Folgenden die durchschnittliche Anzahl der genutzten Lernformen in den Unternehmen und deren Entwicklung zwischen 2015 und 2020. Dabei werden nur die weiterbildenden Unternehmen einbezogen. Da dieser Anteil, wie oben dargestellt **→ Schaubild B1.2.2-1**, in den Ländern unterschiedlich hoch ist, ist auch der Anteil der aus den Auswertungen ausgeschlossenen Unternehmen unterschiedlich, in Rumänien 2020 z. B. 83 % der Unternehmen, in Lettland hingegen nur 3 % der Unternehmen.

Die Zahl der angebotenen Lernformen lag 2020 im Durchschnitt der weiterbildenden Unternehmen zwischen 3,7 in Schweden und 2,2 in Lettland, Rumänien und Tschechien **→ Schaubild B1.2.2-2**. Eine relativ große Lernformvielfalt mit im Durchschnitt mindestens drei angebotenen Lernformen zeigte sich in 13 Ländern. An der Spitze lagen mit Schweden, Norwegen und Finnland drei skandinavische Länder sowie mit Deutschland und Luxemburg zwei westeuropäische Länder. Im unteren Feld befanden sich vier der sechs südeuropäischen Länder sowie sechs der elf osteuropäischen Länder. Als einzige nord- bzw. westeuropäische Länder wiesen Dänemark und Frankreich mit durchschnittlich jeweils 2,9 Lernformen ebenfalls relativ geringe Werte auf.

Für 23 Länder[266] liegen für die Anzahl der Lernformen vergleichbare Ergebnisse der Jahre 2015 und 2020 vor. In elf Ländern nahm die Anzahl der durchschnittlich genutzten Lernformen zu; in acht Ländern, darunter auch Deutschland, verringerte sie sich. In Portugal, Slowenien, Tschechien und Ungarn blieb die durchschnittliche Anzahl konstant. Sowohl die Zu- als auch die Abnahmen fielen in der Regel relativ gering aus. Stärkere Anstiege (+0,3 und mehr) waren in Zypern, Frankreich und Litauen zu verzeichnen, die größte Abnahme mit -0,5

266 Serbien hat 2020 erstmals an der CVTS-Befragung teilgenommen; für Griechenland liegen für 2015 keine Mikrodaten vor.

Schaubild B1.2.2-2: **Durchschnittliche Anzahl der Lernformen in weiterbildenden Unternehmen 2020**



BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien; SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Nachträgliche Sortierung nach durchschnittlicher Anzahl der Lernformen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurde, liegt bei den Autorinnen.

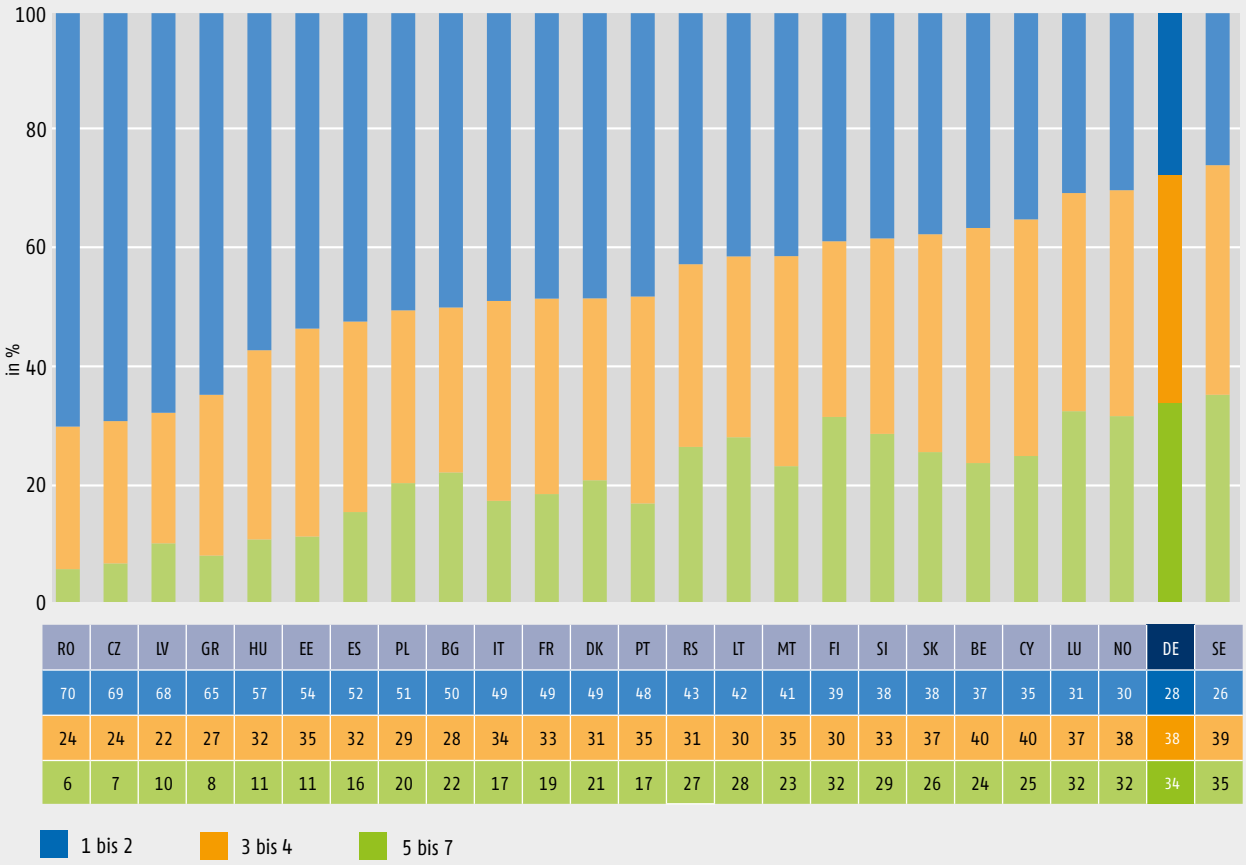
BIBB-Datenreport 2024

in Rumänien. Mit einem Durchschnittswert von 3,6 für 2020 (nach 3,7 für 2015) gehörte Deutschland weiterhin zu den Ländern, in denen die weiterbildenden Unternehmen besonders viele verschiedene Lernformen anboten.

Ein Großteil der weiterbildenden Unternehmen beschränkte sein Weiterbildungsangebot allerdings auf wenige Lernformen. So boten 2020 in acht Ländern mehr als 50 % der Unternehmen nur ein bis zwei Lernformen an. Auf besonders viele weiterbildende Unternehmen traf dies in Rumänien (70 %), Tschechien (69 %) und Lettland (68 %) zu → **Schaubild B1.2.2-3**. Wurde nur eine Lernform angeboten, handelte es sich in 13 Ländern, darunter auch Deutschland, zumeist um Weiterbildung am Arbeitsplatz, in zehn Ländern um externe Kurse. In Litauen lagen externe Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz gleichauf. Rumänien war das einzige Land, in dem selbstgesteuertes Lernen bei den Unternehmen, die nur eine Weiterbildungsform anboten, den höchsten Anteil verzeichnete. Eine hohe Lernformvielfalt (Angebot von fünf bis sieben Formen) wiesen über ein Viertel der Unternehmen in Schweden (35 %), Deutschland (34 %), Luxemburg, Norwegen, Finnland (je 32 %), Slowenien (29 %), Litauen (28 %), Serbien (27 %) und die Slowakei (26 %) auf. Den geringsten Anteil von Unternehmen mit einer hohen Lernformvielfalt gab es in Tschechien (7 %) und Rumänien (6 %).

Im Vergleich zum Jahr 2015 zeigte sich in fünf Ländern eine Entwicklung hin zu einer Pluralisierung der Lernformen. Dies traf auf Zypern, Frankreich, Finnland, Italien und Polen zu. Hier stieg der Anteil der weiterbildenden Unternehmen, die fünf bis sieben Lernformen anboten, um mindestens fünf Prozentpunkte. Besonders starke Anstiege waren dabei in Zypern und Frankreich (jeweils +13 Prozentpunkte) zu verzeichnen. Eine Verringerung der Lernformvielfalt ergab sich in Estland, Dänemark, Luxemburg, Norwegen und Rumänien. So erhöhte sich der Anteil der Unternehmen mit ein bis zwei Lernformen in diesen Ländern um 5 Prozentpunkte oder mehr, am stärksten in Estland (+11 Prozentpunkte) und Rumänien (+13 Prozentpunkte). Deutschland verzeichnete bei den Unternehmen mit fünf bis sieben Lernformen einen leichten Anstieg um 2 Prozentpunkte (von 32 % auf 34 %). Der Anteil der Unternehmen mit drei bis vier Lernformen sank um 4 Prozentpunkte auf 38 %, der Anteil der Unternehmen mit ein bis zwei Lernformen stieg um 2 Prozentpunkte auf 28 %. Insgesamt gab es in Deutschland wie auch in den anderen bisher noch nicht erwähnten Ländern nur leichte Verschiebungen zwischen den drei Gruppen.

Schaubild B1.2.2-3: **Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer entsprechenden Anzahl von Lernformen 2020 (in %)**



	RO	CZ	LV	GR	HU	EE	ES	PL	BG	IT	FR	DK	PT	RS	LT	MT	FI	SI	SK	BE	CY	LU	NO	DE	SE
1 bis 2	70	69	68	65	57	54	52	51	50	49	49	49	48	43	42	41	39	38	38	37	35	31	30	28	26
3 bis 4	24	24	22	27	32	35	32	29	28	34	33	31	35	31	30	35	30	33	37	40	40	37	38	38	39
5 bis 7	6	7	10	8	11	11	16	20	22	17	19	21	17	27	28	23	32	29	26	24	25	32	32	34	35

BE: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HU: Ungarn, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien; SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei
Nachträgliche Sortierung nach dem Anteil der Unternehmen mit 1 bis 2 Lernformen. Abweichungen in der Summe aufgrund von Rundungen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, CVTS6. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurde, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2024

Fazit

Die Coronapandemie war das zentrale Ereignis im Jahr 2020, das alle Länder in Europa betraf. Für die Unternehmen hatten die von den Regierungen ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie wie Lockdowns, Kontaktbeschränkungen oder Homeoffice-Pflicht nicht nur Einfluss auf ihre wirtschaftlichen Aktivitäten, sondern auch auf die Durchführung von betrieblicher Weiterbildung und die Wahl der genutzten Lernformen.

Weiterbildungskurse, die Weiterbildung am Arbeitsplatz und Informationsveranstaltungen waren die Lernformen, die unter Berücksichtigung des Angebots und der Teilnahmequoten am meisten unter den Einschränkungen durch Corona litten. Dennoch behielten beispielsweise die Kurse in den meisten Ländern ihre hohe Bedeutung. So wurden sie in 14 Ländern von mindestens der Hälfte der Unternehmen angeboten und in vielen Ländern wurde auch ein erheblicher Teil der Beschäftigten an ihnen beteiligt. Allerdings kam es im Vergleich zu 2015 in vielen Ländern sowohl beim Angebot als auch der Teilnahme der Beschäftigten zu Rückgängen, in Deutschland blieben die Werte jedoch konstant.

In nahezu allen Ländern konnte das selbstgesteuerte Lernen an Bedeutung gewinnen, da es nicht auf die Präsenz vor Ort angewiesen war, somit räumlich und zeitlich flexibel eingesetzt werden konnte, und fernab pandemiebedingter Einschränkungen nutzbar war. Beim Weiterbildungsangebot und der Teilnahme verzeichneten die Kurse und die Weiterbildung am Arbeitsplatz in den meisten Ländern jedoch weiterhin höhere Werte. In Deutschland erhöhte sich der Anteil der Unternehmen, die selbstgesteuertes Lernen anboten, von 2015 auf 2020

um 16 Prozentpunkte und auch bei der Teilnahme der Beschäftigten gab es Zuwächse.

Mit Blick auf die Lernformvielfalt war die Entwicklung nicht einheitlich. In elf Ländern nahm die durchschnittliche Anzahl der eingesetzten Lernformen in den weiterbildenden Unternehmen zu, in acht Ländern ab. In Deutschland wurden 2020 im Durchschnitt 3,6 verschiedene Lernformen angeboten. Das war nach Schweden der höchste Wert unter den 25 europäischen Ländern, für die Daten vorliegen. Im Vergleich zu 2015 gab es eine leichte Abnahme um 0,1. Europaweit beschränkten viele Unternehmen ihr Angebot nur auf wenige Lernformen. In acht Ländern boten mehr als die Hälfte der weiterbildenden Unternehmen höchstens ein bis zwei Lernformen an. In Deutschland traf dies auf 28 % der weiterbildenden Unternehmen zu, 34 % setzten fünf bis sieben Lernformen ein.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Mit den Daten des BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung werden Analysen zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben durchgeführt. Ein wichtiger Aspekt sind dabei Aufstiegsfortbildungen als eine wesentliche betriebliche Strategie zur Deckung des Qualifizierungs- und Personalbedarfs.

Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels für die Erhebungswelle 2022 wurden im BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B1.2.3 dargestellt. Das **Kapitel C3.3** im BIBB-Datenreport 2024 befasst sich anhand der Daten der Erhebungswelle 2023 mit der betrieblich geförderten Weiterbildung zum Thema Nachhaltigkeit. Weitere Analysen sind für den BIBB-Datenreport 2025 geplant.

(Sabine Mohr)

B 1.2.4 Welche Rolle spielen Betriebe für die Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Erwachsener mit und ohne berufliche Qualifikation? Ergebnisse auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS)

Für das Weiterbildungsverhalten von Beschäftigten spielt der Betrieb – als quantitativ gesehen bedeutsamster Ort der beruflichen Weiterbildung (**vgl. Kapitel B1.1**) – eine wichtige Rolle. So ist zu erwarten, dass Beschäftigte in Betrieben mit unterstützenden Weiterbildungsstrukturen im Verlauf ihrer Karriere vermehrt an Weiterbildung teilnehmen und dieser eine höhere Relevanz für ihre berufliche Entwicklung beimessen.

Eine Gruppe, für die der betriebliche Kontext besonders relevant ist, sind junge Beschäftigte am Anfang ihrer Karriere. Denn für sie können unterschiedliche betriebliche Unterstützungsangebote wichtige Weichenstellungen für die Teilhabe an lebenslangem Lernen bedeuten. Nach den grundlegenden Bildungserfahrungen in Schule, Hochschule oder beruflicher Erstausbildung müssen sie sich in den ersten Jahren ihrer Berufstätigkeit mit der Frage auseinandersetzen, welche Rolle Weiterbildung für ihre berufliche Entwicklung spielt. Vor allem für junge Beschäftigte, die noch keine berufliche Qualifikation erlangt haben, könnten betriebliche Weiterbildungsangebote durch ihren Praxisbezug attraktiv sein und vorherige negative Bildungserfahrungen kompensieren.

Neben dem Erwerb formaler Qualifikationen (z. B. durch Aufstiegsfortbildungen, vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A10.4.2) kommt hierbei insbesondere dem Bereich der non-formalen Weiterbildung eine hohe Bedeutung zu. Diese Art der Weiterbildung, die meist im Rahmen zeitlich begrenzter, kursförmiger Aktivitäten stattfindet, ist für Beschäftigte eine niedrigschwellige Möglichkeit, die eigene berufliche Handlungsfähigkeit zu erhöhen und damit beruflichen Abstiegen vorzubeugen (vgl. Ebner/Ehlert 2018).

Dieser Beitrag untersucht den betrieblichen Einfluss auf Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Erwachsener mit und ohne berufliche Qualifikation. Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS E), das Daten zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten sowie zu subjektiver Informiertheit, zu Erwartungen und zu konkreten Plänen junger Beschäftigter in Bezug auf (non-formale) Weiterbildungen bereitstellt.

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. Die in diesem Beitrag genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 4, Version 13.0.0) umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schüler, die im Herbst 2010 die 9. Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan (halb-)jährlich befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2023). Weitere Informationen zum NEPS sind bei Blossfeld und Roßbach (2019) zu finden.

Die dargestellten Befunde beziehen sich auf 1.768 Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebungswelle 12 (Herbst 2019/Frühjahr 2020) einer Erwerbstätigkeit von mindestens 20 Wochenstunden nachgingen. Davon verfügten 1.394 Personen über eine berufliche Qualifikation und 280 Personen über ein abgeschlossenes Studium. Von den 91 Personen ohne formale berufliche Qualifikation hatte rd. eine Hälfte maximal einen mittleren Schulabschluss und die andere Hälfte maximal (Fach-)Abitur. Kleinere Abweichungen in den Angaben der Gesamtfallzahlen sind auf teilweise fehlende oder ungültige Angaben der Befragten zurückzuführen. Alle Analysen wurden unter Verwendung der vom NEPS bereitgestellten Querschnittsgewichte durchgeführt (vgl. Bergrab 2021), wobei zu beachten ist, dass die Ergebnisse nicht verallgemeinerbar für die gesamtdeutsche Betriebslandschaft sind. Die dargestellten Mittelwertunterschiede wurden auf statistische Signifikanz getestet.

Die im Beitrag untersuchten betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angebote wurden auf Grundlage von sechs dichotomen Items ermittelt. Die Beschäftigten sollten zunächst Auskunft darüber geben, ob es in ihrem Betrieb die folgenden vier **strukturellen Weiterbildungsmerkmale** gab:

1. eine Betriebsvereinbarung über Weiterbildung,
2. eine regelmäßige Weiterbildungsplanung für die Mitarbeitenden sowie
3. eine für Bildung oder Weiterbildung zuständige Person oder Abteilung.
4. Zudem wurde gefragt, ob grundsätzlich Kurse oder Lehrgänge angeboten bzw. finanziert wurden.

Darüber hinaus erhielten die Beschäftigten zwei Fragen zu den konkreten **Weiterbildungsangeboten** ihres Betriebs, die sich darauf bezogen, ob sie bislang ein Angebot von ihrem Arbeitgeber erhalten hatten, für den Besuch von Lehrgängen und Kursen (5) von der Arbeitszeit freigestellt zu werden oder (6) eine finanzielle Unterstützung zu erhalten (z. B. durch Kostenübernahme oder Zuschuss).

Tabelle B1.2.4-1: **Die Verbreitung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen und -angebote nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen (in %)**

Betriebsmerkmale	Weiterbildungsstruktur				Weiterbildungsangebot	
	Dienstvereinbarung in %	Weiterbildungsplanung in %	Kursangebot in %	Weiterbildungsstelle in %	Freistellung in %	Finanzielle Unterstützung in %
Betriebsgröße						
Klein	40	37	66	36	57	57
Mittel	53	54	75	56	54	52
Groß	69	68	91	83	63	69
Wirtschaftszweig/Branche						
Land-/Forstwirtschaft, Bergbau	46	41	75	54	55	45
Verarbeitendes Gewerbe	40	37	67	48	43	43
Bau	35	34	68	32	61	72
Handel & Reparatur	45	46	65	43	48	48
Unternehmensnahe Dienstleistungen	53	54	82	59	63	66
Sonstige Dienstleistungen	38	36	61	43	52	59
Medizinische/pflegerische Dienstleistungen	77	74	88	69	70	73
Öffentlicher Dienst, Erziehung/Unterricht	67	68	93	76	78	67
Insgesamt	**51**	**50**	**75**	**54**	**58**	**59**

Quelle: Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS), Startkohorte 4, Version 13.0.0;
N (ungewichtet) = 1768; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Die **Weiterbildungseinstellungen** der Beschäftigten wurden mittels mehrerer fünfstufiger Items erhoben:

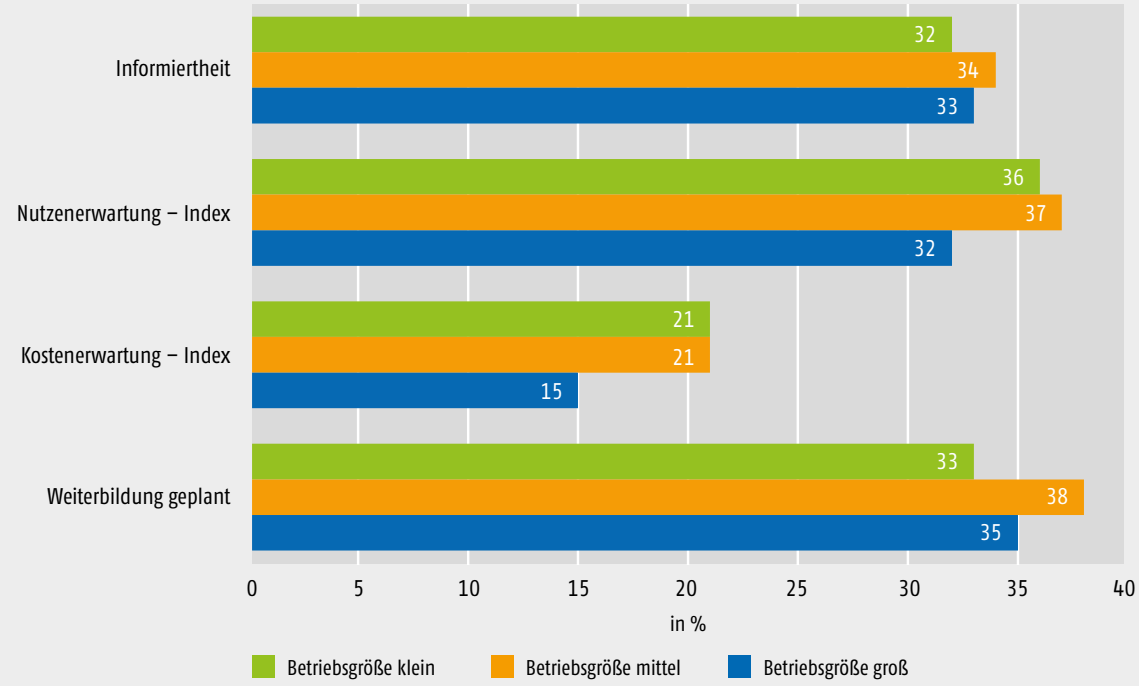
- Die **subjektive Informiertheit** in Bezug auf Weiterbildungsangebote wurde anhand der Frage gemessen, wie gut die Beschäftigten das Angebot an beruflichen Kursen und Lehrgängen kennen (1: sehr schlecht bis 5: sehr gut).
- Um **subjektive weiterbildungsbezogene Nutzenerwartungen** zu erfassen, wurden die Beschäftigten gefragt, inwieweit berufliche Kurse oder Lehrgänge ihnen persönlich dabei helfen würden, (a) beruflich aufzusteigen, (b) besser vor Arbeitslosigkeit geschützt zu sein, (c) den aktuellen beruflichen Status zu erhalten, (d) mit den Kollegen/Kolleginnen mithalten zu können, (e) ein höheres Einkommen zu bekommen sowie (f) die eigenen Aufgaben im Beruf besser erfüllen zu können (1: überhaupt nicht bis 5: sehr viel).
- Für die Messung **weiterbildungsbezogener Kostenerwartungen** sollten die Befragten mittels zweier Items angeben, inwiefern sie der Aussage zustimmten, dass eine Teilnahme an beruflichen Kursen (a) zu teuer oder (b) zu zeitaufwändig sei (1: stimme gar nicht zu bis 5: stimme völlig zu).

Die Erhebung der **Weiterbildungspläne** erfolgte über die Frage, ob die Absicht bestand, innerhalb der nächsten zwölf Monate an einem beruflichen Kurs oder Lehrgang teilzunehmen (1: ja bzw. 0: nein).

→ **Tabelle B1.2.4-1** stellt die Verbreitung von Weiterbildungsstrukturen und -angeboten in den Betrieben der jungen Beschäftigten dar. Dabei zeigt zunächst die Gesamtverteilung (siehe Zeile „Insgesamt“), dass in drei von vier Betrieben (75 %) Weiterbildungskurse angeboten oder finanziert wurden. Entsprechende Dienstvereinbarungen, eine regelmäßige Weiterbildungsplanung oder zuständige Personen oder Abteilungen waren hingegen in durchschnittlich nur etwas mehr als jedem zweiten Betrieb vorhanden. Hinsichtlich konkreter Weiterbildungsangebote wie Freistellung oder finanzielle Unterstützung zu Weiterbildungszwecken gaben wiederum insgesamt fast 60 % der Befragten an, dass diese in ihrem Betrieb vorhanden waren.

Bezieht man nun die Betriebsgröße und die Branche in die Betrachtung der Verteilung von Weiterbildungsstrukturen und -angeboten ein, so fällt die recht hohe Varianz der Merkmale auf. So verfügten Betriebe mit steigender

Schaubild B1.2.4-1: **Weiterbildungseinstellungen und -pläne nach Betriebsgröße (in %)**



Anm.: Die Variable „Informiertheit" gibt den Anteil derer an, die einen der beiden höchsten Skalenwerte angegeben hatten. Die Indizes zu den Nutzen- und Kostenerwartungen basieren jeweils auf mehreren Befragungsitems und stehen für die *gemittelten* Anteile derer, die in den entsprechenden Items einen der beiden höchsten Skalenwerte angegeben hatten. Für Details zur Operationalisierung siehe E.

Quelle: Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS), Startkohorte 4, Version 13.0.0; ungewichtete Fallzahlen: N (klein) = 798, N (mittel) = 415, N (groß) = 528; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

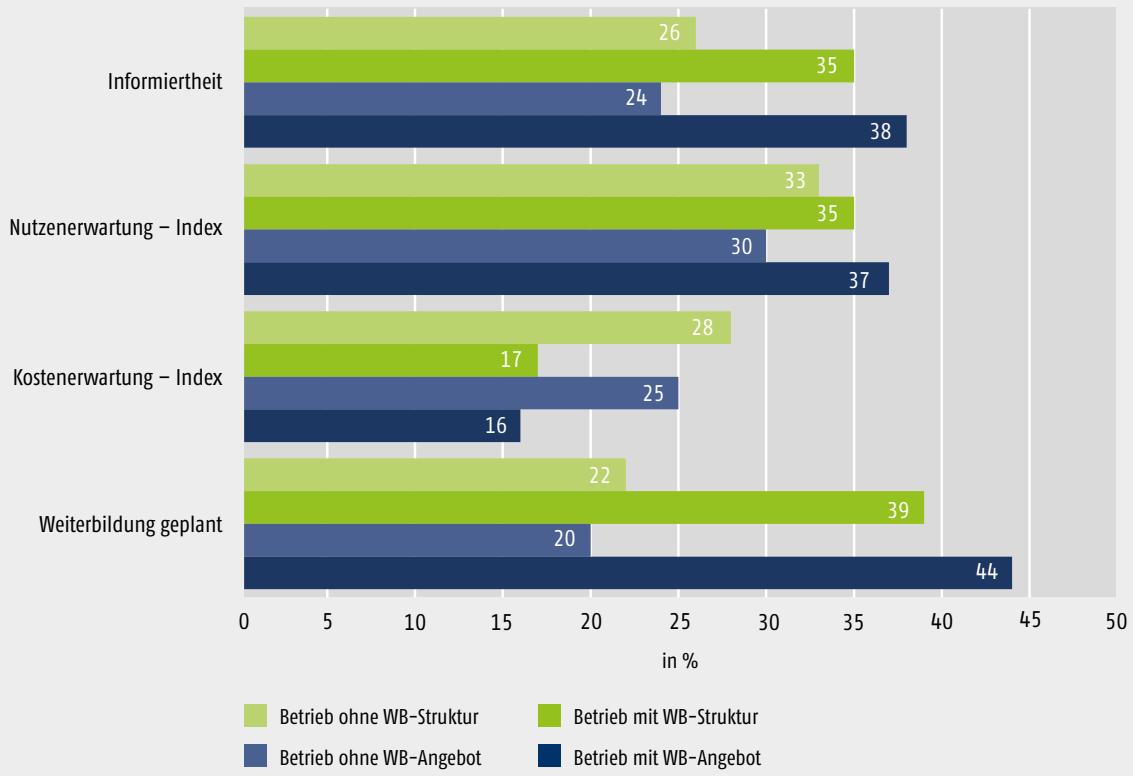
Größe erwartungsgemäß über teils deutlich stärker ausgeprägte Weiterbildungsstrukturen und boten ihren Beschäftigten auch häufiger Freistellungen und finanzielle Unterstützung an. Besonders deutlich zeigte sich dies in Form von betrieblichen Weiterbildungsstellen, also Personen oder Abteilungen, die für die Weiterbildung zuständig sind (36 % in Kleinbetrieben vs. 83 % in Großbetrieben). Im Vergleich dazu fielen die Unterstützungsangebote aufseiten der großen Betriebe deutlich geringer aus, wohingegen die Anteilswerte der Kleinbetriebe hier sogar über dem Niveau der mittelgroßen Betriebe lagen.

Mit Blick auf die Wirtschaftszweige fällt auf, dass Weiterbildungsstrukturen und -angebote vor allem im Bereich des Öffentlichen Dienstes, der Erziehung, der medizinischen und pflegerischen Dienstleistungen und verwandten Branchen weit verbreitet waren. Die schwächsten Anteilswerte fanden sich im Schnitt hingegen im Baugewerbe, im verarbeitenden Gewerbe und im Bereich Handel, Reparatur sowie sonstigen Dienstleistungen. Eine interessante Abweichung zeigte sich in der Baubranche: Obwohl Weiterbildungsstrukturen hier teils am wenigsten verbreitet waren, zeigten sich im Bereich des Angebots von Freistellung und Finanzierung überdurchschnittliche Anteilswerte. Dies fällt insbesondere im Vergleich zum verarbeitenden Gewerbe auf, wo die jungen Beschäftigten im Schnitt am seltensten angaben, dass ihre Betriebe bereit waren, sie mit Freistellung oder finanziellen Mitteln bei der Weiterbildung zu unterstützen.

Insgesamt deuten diese Befunde darauf hin, dass betriebliches Verhalten im Bereich der Weiterbildung von Einflüssen der Betriebsstruktur und -umwelt geprägt ist (vgl. hierzu weiterführend Dietzen u. a. 2023). Für junge Beschäftigte und ihre ersten Berührungspunkte mit non-formaler beruflicher Weiterbildung kann es folglich einen bedeutenden Unterschied machen, in welchen strukturellen und branchenspezifischen Kontexten sie sich befinden.

Im Folgenden wird dargestellt, inwiefern die Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Beschäftigter mit betrieblichen Charakteristika zusammenhingen. → **Schaubild B1.2.4-1** zeigt, dass diese nur geringfügig mit der Betriebsgröße variierten. Der einzige statistisch

Schaubild B1.2.4-2: **Weiterbildungseinstellungen und -pläne, differenziert nach betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten (in %)**



Anm.: WB = Weiterbildung; Zur Operationalisierung der Variable „Informiertheit" sowie der Indizes der Nutzen- und Kostenerwartungen, siehe Anmerkung zu Schaubild B1.2.4-1 sowie E; Betriebliche Weiterbildungsstrukturen bzw. -angebote lagen vor, wenn mindestens eines der entsprechenden Items bejaht wurde, siehe E.

Quelle: Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS), Startkohorte 4, Version 13.0.0; N (ungewichtet) = 1768; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

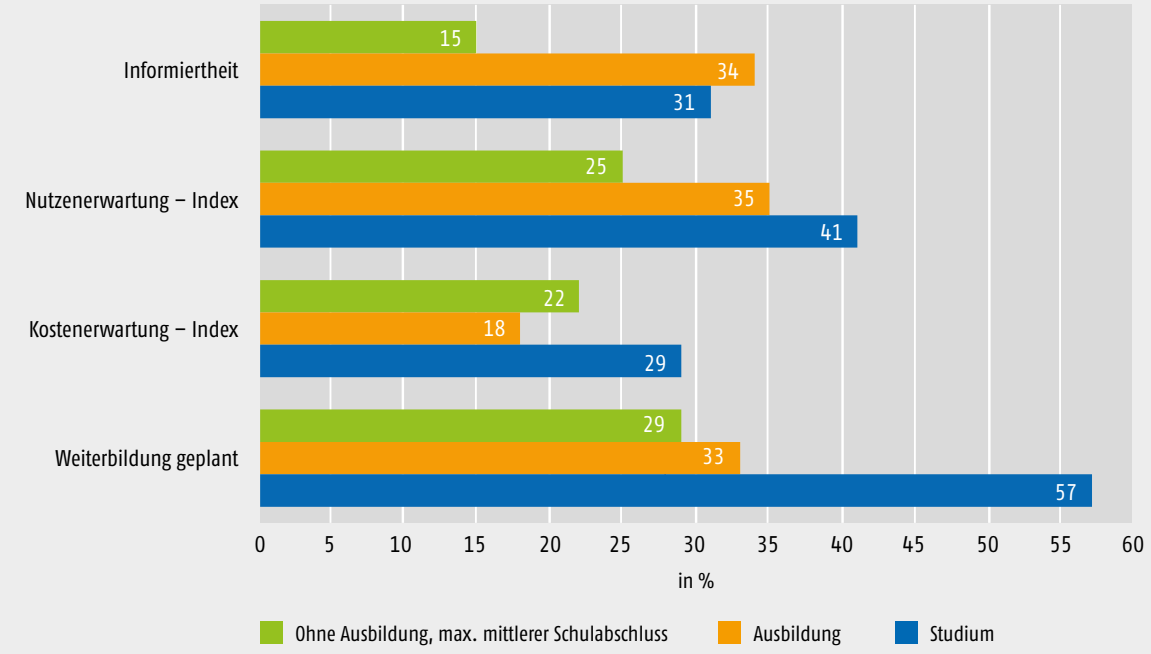
signifikante Unterschied betraf die erwarteten Kosten: Beschäftigte in großen Betrieben erwarteten von einer Weiterbildung demnach in der Regel einen geringeren zeitlichen und finanziellen Aufwand als jene in kleinen und mittleren Betrieben (15 % vs. jeweils 21 %). Dies hängt möglicherweise mit den betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten zusammen, die – wie bereits festgestellt – bei zunehmender Betriebsgröße stärker ausgeprägt waren.

Berücksichtigt man nun das Vorhandensein und Nichtvorhandensein betrieblicher Weiterbildungsstrukturen und -angebote, so zeigen sich zum Teil deutliche statistisch signifikante Unterschiede hinsichtlich der Weiterbildungseinstellungen und -pläne → **Schaubild B1.2.4-2**. Junge Beschäftigte, die von ihren Betrieben konkrete Weiterbildungsangebote erhalten hatten, waren im Vergleich zu jenen ohne entsprechende Angebote deutlich informierter mit Blick auf Weiterbildungsmöglichkeiten (38 % vs. 24 %), und verbanden einen höheren Nutzen (37 % vs. 30 %) sowie geringere Kosten (16 % vs. 25 %) mit einer potenziellen Weiterbildungsteilnahme. Außerdem planten sie mehr als doppelt so häufig, in den nächsten zwölf Monaten eine non-formale Weiterbildung aufzunehmen (44 % vs. 20 %). Für Personen in Betrieben mit Weiterbildungsstrukturen fanden sich ähnliche Unterschiede.

Im Folgenden wird nun die Rolle des formalen Qualifikationsniveaus[267] für die Weiterbildungseinstellungen und -pläne untersucht → **Schaubild B1.2.4-3**, wobei zu beachten ist, dass die Befunde aufgrund der geringen Fallzahlen für Personen mit abgeschlossenem Studium bzw. ohne berufliche Qualifikation zum Teil statistisch nicht abgesichert werden konnten und daher mit Vorsicht interpretiert werden sollten. Die Ergebnisse junger Beschäftigter ohne berufliche Qualifikation unterschieden

267 In der Gruppe der nicht beruflich Qualifizierten wurden jene mit Abitur aus den Analysen ausgeschlossen und nur jene mit maximal mittlerem Schulabschluss berücksichtigt, da diese Teilgruppe angesichts der eingeschränkten Optionen im Bildungssystem (keine Hochschulzugangsberechtigung) das größte Risiko hat, ohne formale Berufsqualifikation zu bleiben.

Schaubild B1.2.4-3: **Weiterbildungseinstellungen und -pläne, differenziert nach Qualifikationsniveau (in %)**



Anm.: Zur Operationalisierung der Variable „Informiertheit" sowie der Indizes der Nutzen- und Kostenerwartungen, siehe Anmerkung zu Schaubild B1.2.4-1 sowie E.

Quelle: Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS),Startkohorte 4, Version 13.0.0;
ungewichtete Fallzahlen: N (ohne Ausbildung) = 45, N (Ausbildung) = 1394, N (Studium) = 280;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

sich deutlich von den Ergebnissen derer mit Berufs- oder Studienabschluss. Sie fühlten sich nur halb so oft gut informiert über Weiterbildungsmaßnahmen (15 % vs. 34 % bzw. 31 %) und erwarteten am seltensten einen subjektiven Nutzen von diesen (25 % vs. 35 % bzw. 41 %). Hingegen wiesen junge Beschäftigte mit Studienabschluss in den meisten Kategorien die höchsten Anteilswerte auf: Sie erwarteten am häufigsten einen hohen subjektiven Nutzen von Weiterbildungen und planten mit deutlichem Abstand zu den übrigen Gruppen am häufigsten, im kommenden Jahr eine Weiterbildung aufzunehmen. Interessanterweise verbanden sie auch die höchsten Kostenerwartungen mit einer Weiterbildungsteilnahme.

In → **Tabelle B1.2.4-2** werden die Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Beschäftigter neben ihren Qualifikationsunterschieden zusätzlich nach betrieblichen Merkmalen differenziert. Die Spalte „Differenz" zeigt dabei jeweils den Unterschied in den Anteilswerten für Betriebe mit und ohne Weiterbildungsstrukturen bzw. -angeboten. Positive Werte bedeuten, dass die jeweiligen Weiterbildungsvariablen in Betrieben *mit* entsprechenden Betriebsmerkmalen häufiger genannt wurden. Für die jungen Beschäftigen mit beruflicher oder akademischer Ausbildung entsprechen die Ergebnisse dabei weitgehend denen in → **Schaubild B1.2.4-2**: Vorhandene Weiterbildungsstrukturen und -angebote gingen bei diesen Gruppen einher mit einer größeren Informiertheit, höheren Nutzen- und geringeren Kostenerwartungen sowie häufigeren Weiterbildungsplänen. Bei den jungen Beschäftigten ohne berufliche Qualifikation zeigte sich hingegen bei den meisten Variablen ein umgekehrtes Bild: Wenn entsprechende Betriebsmerkmale vorhanden waren, zeigte sich diese Gruppe vergleichsweise weniger informiert und erwartete einen geringeren Nutzen sowie höhere Kosten im Zusammenhang mit Weiterbildungsmaßnahmen. Nur die konkreten Weiterbildungspläne waren ähnlich hoch wie bei den anderen beiden Gruppen, wenn entsprechende Strukturen und Unterstützungsangebote existierten. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass sich Personen ohne formale Qualifikation in Betrieben mit Weiterbildungsstrukturen und Unterstützungsangeboten eher ihrer randständigen Position im Betrieb bewusst waren. Sie haben zwar ebenfalls vermehrt Weiterbildungspläne (ggf., weil dies im Betrieb erwartet wird oder verpflichtend ist), sahen sich jedoch möglicherweise auch größeren Hürden und einer stärkeren Distanz zum betrieblichen Weiterbildungsgeschehen ausgesetzt als jene in Betrieben ohne formale Weiterbildungsregelungen. Mit anderen Worten

Tabelle B1.2.4-2: **Weiterbildungseinstellungen und -pläne, differenziert nach Qualifikationsniveau sowie nach betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und Unterstützungsangeboten (in %)**

		Betrieb mit WB-Struktur[3]	Betrieb ohne WB-Struktur	Differenz (in Prozentpunkten)	Betrieb mit WB-Unterstützungsangebot[3]	Betrieb ohne WB-Unterstützungsangebot	Differenz (in Prozentpunkten)
Informiertheit	ohne Ausbildung[1]	15	15	0	9	17	-8
	Ausbildung[2]	36	29	7	40	25	15
	Studium	34	23	11	34	27	7
Nutzenerwartung - Index	ohne Ausbildung[1]	20	31	-11	11	31	-20
	Ausbildung[2]	35	34	1	37	30	7
	Studium	43	36	7	47	29	18
Kostenerwartung - Index	ohne Ausbildung[1]	23	19	4	27	19	8
	Ausbildung[2]	16	27	-11	15	24	-9
	Studium	28	32	-4	30	26	4
Weiterbildung geplant	ohne Ausbildung[1]	36	20	16	53	19	34
	Ausbildung[2]	37	18	19	42	17	25
	Studium	61	44	17	65	42	23

Anm.: WB = Weiterbildung
[1] ohne berufliche Ausbildung und mit max. mittlerem Schulabschluss
[2] mit beruflicher Ausbildung
[3] Betriebliche Weiterbildungsstrukturen bzw. -angebote lagen vor, wenn mindestens eines der entsprechenden Items bejaht wurde, siehe E
Zur Operationalisierung der Variable „Informiertheit" sowie der Indizes der Nutzen- und Kostenerwartungen, siehe Anmerkung zu Schaubild B1.2.4-1 sowie E

Quelle: Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS), Startkohorte 4, Version 13.0.0;
N (ungewichtet) = 1768; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

könnte den nicht qualifizierten jungen Beschäftigten in Betrieben *mit* expliziten Weiterbildungsstrukturen und Unterstützungsangeboten ihre vergleichsweise niedrige Informiertheit und das vergleichsweise geringe Kosten-Nutzen-Verhältnis von betrieblicher Weiterbildung überhaupt erst bewusst werden. So könnten sie sich aufgrund ihrer fehlenden Qualifikationen und möglicherweise negativen Bildungserfahrungen von stark formalisierten betrieblichen Weiterbildungskontexten eingeschüchtert fühlen und ihre Erfolgsaussichten als gering ansehen.

Fazit

Die dargestellten Analysen der NEPS-Daten geben erste Hinweise darauf, welche Rolle Betriebe für die Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Beschäftigter spielen können. Es wurde zunächst festgestellt, dass Weiterbildungsstrukturen und -angebote erwartungsgemäß in größeren Betrieben stärker ausgeprägt waren und sich nach Branchen unterschieden. Zudem lassen die Ergebnisse vermuten, dass bestimmte betriebliche Weiterbildungsstrukturen (z. B. entsprechende Dienstvereinbarungen oder eine Weiterbildungsplanung) sowie konkrete Angebote zur Unterstützung der Weiterbildungspartizipation (z. B. Arbeitszeitfreistellungen oder finanzielle Unterstützung) förderlich für die Weiterbildungseinstellungen und -pläne junger Beschäftigter sein können: So fühlten sich die Beschäftigten in solchen Betrieben meist besser über Weiterbildungsangebote informiert, verbanden mit ihnen einen hohen Nutzen und niedrigere Kosten und planten häufiger, an einer non-formalen Weiterbildung teilzunehmen. Mit Blick auf die auf dem Arbeitsmarkt häufig benachteiligte Gruppe junger Beschäftigter ohne berufliche Qualifikationen zeigten die Ergebnisse hingegen abweichende Muster: Obwohl betriebliche Weiterbildungsstrukturen und -angebote auch in dieser Gruppe mit häufigeren Weiterbildungsplänen verbunden waren, schienen die jungen Beschäftigten Bedenken hinsichtlich des erwarteten Kosten-Nutzen-Verhältnisses von Weiterbildungsmaßnahmen zu hegen – ein Umstand, dem möglicherweise mit zielgerichteten bildungspolitischen Maßnahmen zur Förderung dieser Gruppe Rechnung getragen werden könnte. Weitere Analysen sowohl zur Gruppe nicht formal Qualifizierter als auch zum Einfluss betrieblicher Weiterbildungsstrukturen und -angebote sind für eine weitere Förderphase des BMBF-geförderten Projekts NEPS-BB24 geplant.

(Matthias Siembab, Mortimer Schlieker)

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wb**monitor**-Umfrage 2023

Der Themenschwerpunkt „Energiekrise und ökologische Transformation“ der wb**monitor**-Umfrage 2023 E befasste sich zum einen mit aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen der Weiterbildungsanbieter, zum anderen wurde das Weiterbildungsangebot im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit thematisiert (**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 dargestellten Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.172 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. 2023 konnten sich die insgesamt 15.794 eingeladenen Anbieter zwischen Anfang August und Mitte September an der Erhebung beteiligen. Für weitere Informationen und Definitionen siehe **www.wbmonitor.de**.

B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wb**monitor**

Zum Befragungszeitpunkt im Sommer 2023 war die wirtschaftliche Stimmung der Weiterbildungsbranche moderat positiv: Der wb**monitor**-Klimawert E für alle Anbieter lag bei +22 Punkten → **Schaubild B2.1.1-1**. Trotz einer Verbesserung um 13 Punkte gegenüber dem Vorjahr (Klimawert 2022: +9 Punkte) war das Wirtschaftsklima der Weiterbildungsanbieter weiterhin deutlich schlechter als in den Jahren vor der Pandemie; 2019 hatte der Klimawert für alle Anbieter noch bei +44 Punkten gelegen. Die differenzierte Betrachtung des Lage- und Erwartungswertes zeigt, dass die wirtschaftliche Lage zum Befragungszeitpunkt mit +29 zwar recht positiv eingeschätzt wurde, der Ausblick auf die Lage in einem Jahr aber eher zurückhaltend ausfiel (Erwartungswert: +16). Die insgesamt eher verhaltene Wirtschaftsstimmung der Anbieter hing vermutlich mit verschiedenen finanziellen Belastungen und einer insgesamt gedämpften Nachfrage nach Weiterbildung zusammen (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Die zurückhaltenden Erwartungen der Anbieter korrespondieren zudem mit den schlechten Konjunkturprognosen für die deutsche Gesamtwirtschaft (vgl. Europäische Kommission 2023b).

E wbmonitor**-Klimawert**

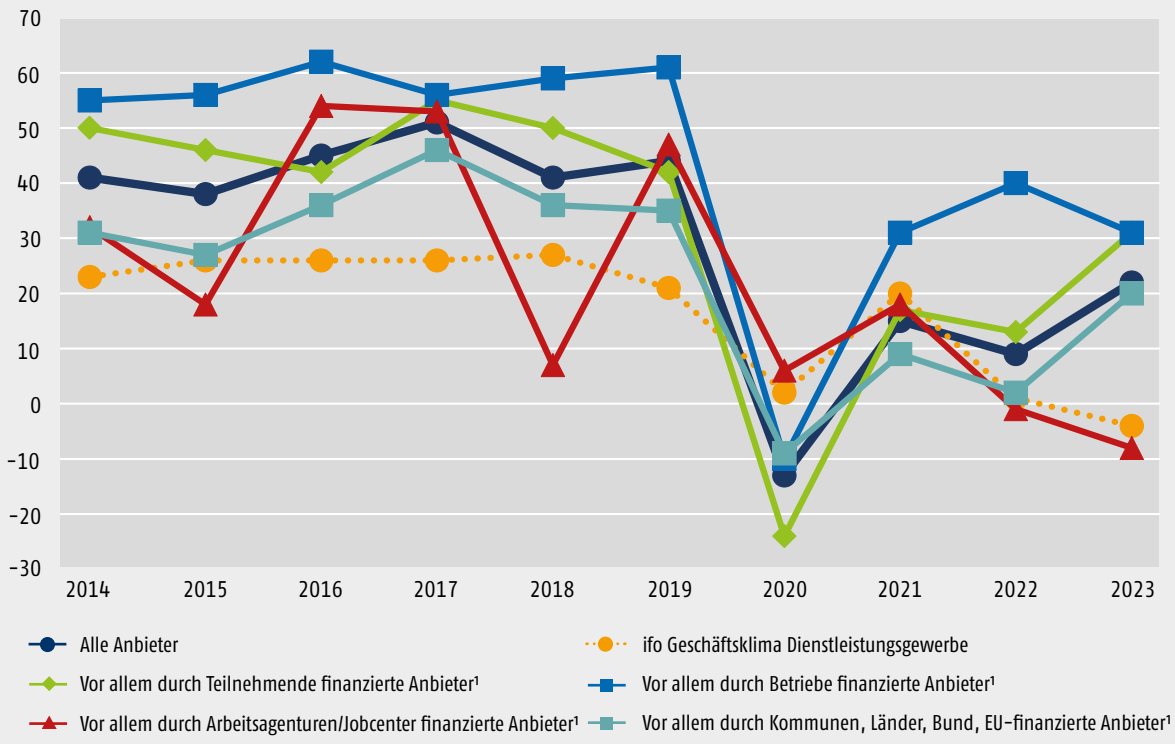
Der wb**monitor**-Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie der Erwartung in einem Jahr. Die Anbieterangaben werden anhand des Dozentenstundenvolumens des Vorjahres gewichtet. Die Werte liegen zwischen -100 und +100. Der wb**monitor**-Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

Ein Vergleich mit dem ifo Geschäftsklima für den gesamten Dienstleistungssektor (ifo Geschäftsklimawert -4; vgl. ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung 2024) zeigt, dass die wirtschaftliche Stimmung bei den Weiterbildungsanbietern im August/September 2023 besser war als bei den Dienstleistern insgesamt. Nachdem die Klimawerte der Weiterbildungsanbieter in den Jahren 2020 und 2021 (d. h. während der Coronapandemie) unter dem Niveau der gesamten Dienstleistungsbranche lagen, verzeichneten die Weiterbildungsanbieter im Jahr 2023 – wie bereits im Vorjahr – wieder einen höheren Wert. Die Weiterbildungsbranche war demnach offenbar weniger stark von der konjunkturellen Schwäche betroffen als andere Dienstleistungsbranchen.

Differenziert nach Anbietersegmenten in unterschiedlicher Hauptfinanzierung[268], zeigte sich ein gemischtes Bild → **Tabelle B2.1.1-1**. Überwiegend privat finanzierte Weiterbildungsanbieter, d. h. durch Einnahmen von betrieblichen Auftraggebern oder durch Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden, wiesen 2023 mit jeweils +31 die höchsten Klimawerte auf. Differenziert nach Lage- und Erwartungswert, berichteten die betrieblich finanzierten Anbieter von einer guten Situation zum Befragungszeitpunkt (Lagewert +39) und erwarteten eine vergleichsweise moderate Verbesserung in den kommenden zwölf Monaten (Erwartungswert +23). Einrichtungen, die ihre Einnahmen größtenteils von den

268 50 % und mehr der Einnahmen aus einer der abgefragten Quellen

Schaubild B2.1.1-1: **Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2014 bis 2023**



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 2014 bis 2023; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2014 bis 2023

BIBB-Datenreport 2024

Teilnehmenden selbst bezogen, bewerteten die aktuelle Lage demgegenüber zwar etwas schlechter (Lagewert +33), zeigten sich für das kommende Jahr jedoch leicht optimistischer (Erwartungswert +29). Die Einschätzungen der überwiegend privat finanzierten Anbieter verdeutlichen offenkundig einen trotz der schwachen Konjunktur vergleichsweise hohen Bedarf an ihren Qualifizierungsleistungen, wenn auch unter dem Vorpandemieniveau (vgl. zur aktuellen Nachfrage nach Weiterbildung auch **Kapitel B2.1.2**).

Bei den Anbietern, die sich überwiegend aus Mitteln der Arbeitsagenturen oder Jobcentern finanzierten, verschlechterte sich das Geschäftsklima gegenüber 2022 um sieben Punkte auf -8. Damit wiesen die hier vertretenen, überwiegend privatwirtschaftlich organisierten Anbieter wie im Vorjahr (Klimawert 2022: -1) den schlechtesten Klimawert der unterschiedenen Finanzierungssegmente auf. Sowohl der Lagewert (-11) als auch der Erwartungswert für die kommenden zwölf Monate (-6) lagen im negativen Bereich. Die schlechte wirtschaftliche Stimmung spiegelt sich in dem rückläufigen Volumen an Fördermaßnahmen/Förderfällen arbeitsmarktpolitischer Instrumente der Rechtskreise SGB II und III wider. Insgesamt lagen die Eintritte in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) und zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) in den Vormonaten der Befragung 2023 auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie im Jahr 2022 (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023b). Unter den Rahmenbedingungen stellte es sich für viele im Bereich der SGB-finanzierten Weiterbildung tätige Anbieter somit offensichtlich herausfordernd dar, wirtschaftlich rentabel zu arbeiten.

Der Klimawert der Weiterbildungseinrichtungen, die ihre Einnahmen bzw. Zuwendungen überwiegend von Gebietskörperschaften (Kommune, Land, Bund) oder der EU erhielten, lag 2023 mit +20 Punkten knapp unter dem Durchschnitt aller Anbieter. Gegenüber dem Vorjahr stieg er jedoch deutlich um 18 Punkte an (2022: +2 Punkte). Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich bei dem überwiegend öffentlich finanzierten Segment um eine heterogene Anbietergruppe handelt[269] und die

269 Unter den überwiegend öffentlich finanzierten Anbietern haben die Volkshochschulen den größten Anteil, gefolgt von gemeinschaftlichen Einrichtungen (in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen) und beruflichen Schulen.

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2023**

		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		22	29	16	762
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	17	29	6	115
	1% bis 25%	14	24	5	269
	26% bis 49%	24	32	17	143
	50% und mehr	31	33	29	210
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	11	25	-1	291
	1% bis 25%	27	29	24	253
	26% bis 49%	17	21	13	45
	50% und mehr	31	39	23	148
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	keine Einnahmen	21	32	11	509
	1% bis 25%	38	42	34	140
	26% bis 49%	*	*	*	*
	50% und mehr	-8	-11	-6	60
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	20	25	14	290
	1% bis 25%	29	36	23	138
	26% bis 49%	18	18	18	86
	50% und mehr	20	32	8	223
Art der Einrichtung	kommerziell privat	20	15	24	144
	gemeinnützig privat	17	21	13	116
	Bildungseinrichtung eines Betriebs	*	*	*	*
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	30	41	20	79
	Volkshochschule	28	32	24	154
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	27	46	9	80
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	10	24	-4	152
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	beruflich	32	34	30	323
	allgemein	14	24	5	189
	beruflich und allgemein	12	19	5	134
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	26	48	5	114
Standort	westdeutsche Länder	20	29	12	634
	ostdeutsche Länder mit Berlin	31	33	30	128
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	-4	11	-19	

[1] Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von -100 bis +100.

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (<30) nicht dargestellt.

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 762 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswert August und September gemittelt)

BIBB-Datenreport 2024

wirtschaftliche Stimmung unter den hier einbezogenen Einrichtungstypen unterschiedlich ausfiel.

In Betrachtung der verschiedenen Einrichtungstypen zeigten sich geringere Unterschiede bei Klimawerten im positiven Bereich → **Tabelle B2.1.1-1**.[270] Am besten war die wirtschaftliche Stimmung zum Befragungszeitpunkt bei den wirtschaftsnahen Bildungszentren der Kammern, Innungen und Berufsverbände, deren Klimawert mit +30 um neun Punkte höher lag als im Vorjahr (Klimawert 2022: +21; vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B2.1.1).

Auch die Volkshochschulen (VHS) bewerteten ihre wirtschaftliche Lage überwiegend positiv mit einem Klimawert von +28. Im Vergleich zum Vorjahr (Klimawert 2022: -11 Punkte; vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B2.1.1) hat er sich um 39 Punkte stark verbessert und verzeichnete damit den höchsten Zuwachs aller Einrichtungstypen. Die Aufhellung der wirtschaftlichen Stimmung ging einher mit einem deutlichen Anstieg des Veranstaltungsvolumens der VHS nach Ende der Pandemie und den damit verbundenen höheren Einnahmen (vgl. Ortmanns u. a. 2024; siehe auch Abschnitt „Strukturinformationen aus der wb**monitor**-Umfrage 2023“).

Ebenfalls überdurchschnittlich positiv fiel die Wirtschaftsstimmung der beruflichen Schulen bzw. Fachschulen und der wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter ([Fach-]Hochschulen, Akademien) aus, die zur Berechnung der Klimawerte zusammengefasst wurden. Der Klimawert von +27 deutet auf eine trotz der äußeren Rahmenbedingungen stabile wirtschaftliche bzw. budgetäre Situation dieser in der Regel staatlich verfassten Einrichtungen hin. Neben einem moderaten Anstieg gegenüber 2022 (Klimawert 2022: +8 Punkte; vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B2.1.1) ist hier hervorzuheben, dass die wirtschaftliche Lage zum Befragungszeitpunkt mit +46 Punkten so gut wie bei keinem anderen Einrichtungstyp bewertet wurde. Für das folgende Jahr erwarteten sie eine Fortsetzung dieser Situation (Erwartungswert +9).

Leicht unterdurchschnittlich, aber moderat positiv, wurde die wirtschaftliche Situation von den privat-kommerziellen (Klimawert 2023: +20 Punkte) und privat-gemeinnützigen Anbietern (Klimawert 2023: +17 Punkte) eingeschätzt. Der niedrigste Klimawert wurde für die gemeinschaftlichen Anbieter in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins ermittelt (Klimawert: +10 Punkte). Mit einem Lagewert von 24 Punkten wurde die wirtschaftliche Stimmung hier zum Befragungszeitpunkt zwar vergleichsweise gut bewertet, als einziger Anbietertyp erwarteten sie jedoch im darauffolgenden Jahr eine leichte Verschlechterung (Erwartungswert: -4 Punkte).

Bezogen auf den Standort der Einrichtungen fielen die Einschätzungen der Weiterbildungsanbieter aus Ostdeutschland (Klimawert 2023: +31 Punkte) vergleichsweise höher aus als die der Weiterbildungsanbieter in den westlichen Bundesländern (Klimawert 2023: +20 Punkte). Der höhere Klimawert resultiert sowohl aus einem leicht höheren Lagewert (Ost: +33 Punkte; West: +29 Punkte) als insbesondere auch aus positiveren Zukunftserwartungen (Erwartungswert Ost: +30 Punkte; West: +12 Punkte).

Strukturinformationen aus der wb**monitor**-Umfrage 2023

Die Weiterbildungslandschaft zeichnet sich durch ein vielfältiges Spektrum von Einrichtungen in privater, öffentlicher und staatlicher Rechtsform aus.[271] Die größte Gruppe (36 %) der im wb**monitor** befragten Weiterbildungseinrichtungen bildeten auch im Jahr 2023 privatwirtschaftliche Anbieter. Insgesamt waren 20 % der Anbieter privat-kommerziell (d. h. gewinnorientiert) und 16 % privat-gemeinnützig ausgerichtet. Darüber hinaus waren etwa ein Fünftel (19 %) werte- und interessengebundene Einrichtungen in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins, bei etwa jeder sechsten Einrichtung (16 %) handelte es sich um eine VHS und ein Zehntel (10 %) waren wirtschaftsnahe Einrichtungen, d. h. Kammern, Innungen, Berufsverbände u. Ä. bzw. deren Bildungszentren. Geringere Anteile entfielen auf berufliche Schulen bzw. Fachschulen (9 %), Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung, d. h. Universitäten, (Fach-)Hochschulen und wissenschaftliche Akademien und deren Spin-Offs (4 %), betriebliche Bildungseinrichtungen (3 %) und sonstige Einrichtungen in öffentlicher Trägerschaft (3 %).[272]

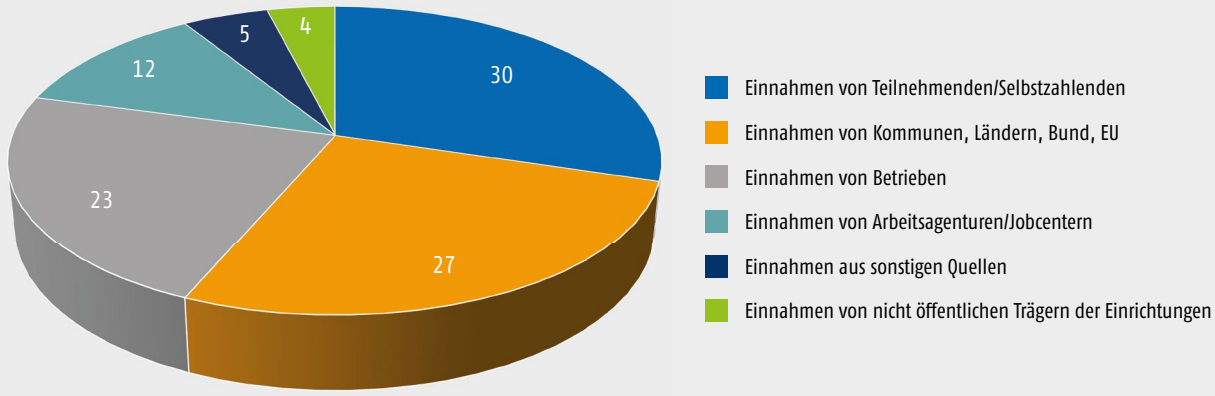
Die Finanzierung der Weiterbildungsanbieter war auch im Jahr 2023 vielfältig und erfolgte abhängig vom Leistungsangebot sowohl durch private Investitionen – z. B. von Unternehmen oder den Teilnehmenden selbst – als auch durch verschiedene öffentliche Mittel. Dementsprechend bestanden bei den Anbietern häufig differenzierte Finanzierungsstrategien, die durch eine Kombination unterschiedlicher Einnahmequellen gekennzeichnet waren. Im Gesamtdurchschnitt erzielten

270 Für betriebliche Bildungseinrichtungen konnte keine ausreichend große Anzahl an Einrichtungen (<30) rekrutiert werden, sodass für diesen Anbietertyp keine Werte ausgewiesen werden können.

271 Dabei existieren auch Mischformen, beispielsweise, wenn staatlich getragene Einrichtungen in einer privaten Rechtsform (z. B. GmbH) firmieren. Die Anbieter sind jeweils der Kategorie zugeordnet, die am besten zutrifft.

272 Dabei handelt es sich beispielsweise 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: **Finanzierungsquellen der Weiterbildungsanbieter 2022 (in % am Gesamtumsatz bzw. -haushalt im Bereich der Weiterbildung)**



Angaben in %

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.015 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

die Anbieter im Jahr 2022[273] rd. die Hälfte ihrer Einnahmen durch private Geldgeber: 30 % entfielen auf Einnahmen von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden und 23 % auf Einnahmen aus Qualifizierungsleistungen für Unternehmen → **Schaubild B2.1.1-2**. Etwas mehr als ein Viertel (27 %) der Einnahmen stammte aus öffentlichen Mitteln von Gebietskörperschaften (Kommunen, Länder, Bund) oder von der EU. Auch Mittel der BA, die im Rahmen der Arbeitsmarktförderung nach SGB III/II von den jeweiligen Arbeitsagenturen/Jobcentern ausgezahlt wurden, waren mit einem durchschnittlichen Anteil von 12 % der Einnahmen bzw. Zuschüsse im Weiterbildungsbereich von relevanter Bedeutung. Geringere Anteile der Einnahmen wurden von nicht öffentlichen Trägern der Einrichtungen (4 %) sowie aus sonstigen Quellen (5 %) bezogen. Die hier vorgenommene Darstellung von Gesamtdurchschnitten stellt in erster Linie einen Indikator für die Bedeutung der jeweiligen Finanziers für den Weiterbildungsbereich insgesamt dar. Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen sind dagegen deutliche Unterschiede in der Finanzierungsstruktur zu beobachten (vgl. Echarti u. a. 2023; BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B2.1.1).

Berufliche Weiterbildung wurde im Jahr 2023 von fast allen Anbietern (93 %) angeboten → **Schaubild B2.1.1-3**. Sechs von zehn Anbietern hatten ihren Angebotsschwerpunkt in diesem Bereich (61 %). Ein Drittel (32 %) bot berufliche Weiterbildung ergänzend zu allgemeiner Weiter- bzw. Erwachsenenbildung oder anderweitigen Leistungen an. Weniger als ein Zehntel (7 %) der Anbieter war im Weiterbildungsbereich ausschließlich auf allgemeine, politische und/oder kulturelle Weiterbildung ohne Bezug auf eine berufliche Verwertung von Lehr-/Lerninhalten ausgerichtet.

Eine differenzierte Betrachtung nach Art der Einrichtung zeigt, dass zwar auch alle Anbietertypen zur überwiegenden Mehrheit berufliche Weiterbildung anboten, es jedoch deutliche Unterschiede hinsichtlich des Stellenwertes bestanden. Eine Hauptaufgabe der Einrichtung stellte berufliche Weiterbildung mehrheitlich für privatkommerzielle Anbieter (86 %), betriebliche Bildungseinrichtungen (83 %), wirtschaftsnahe Anbieter (Kammern, Innungen, Berufsverbände o. Ä. bzw. deren Bildungszentren; 81 %), privat-gemeinnützige Einrichtungen (68 %) sowie (Fach-)Hochschulen und wissenschaftliche Akademien (58 %) dar. Am seltensten war berufliche Weiterbildung für gemeinschaftliche Anbieter in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen ein Schwerpunktbereich ihres Leistungsspektrum (42 %) – diese hielten auch insgesamt am seltensten (81 %) beruflich verwertbare Angebote vor.

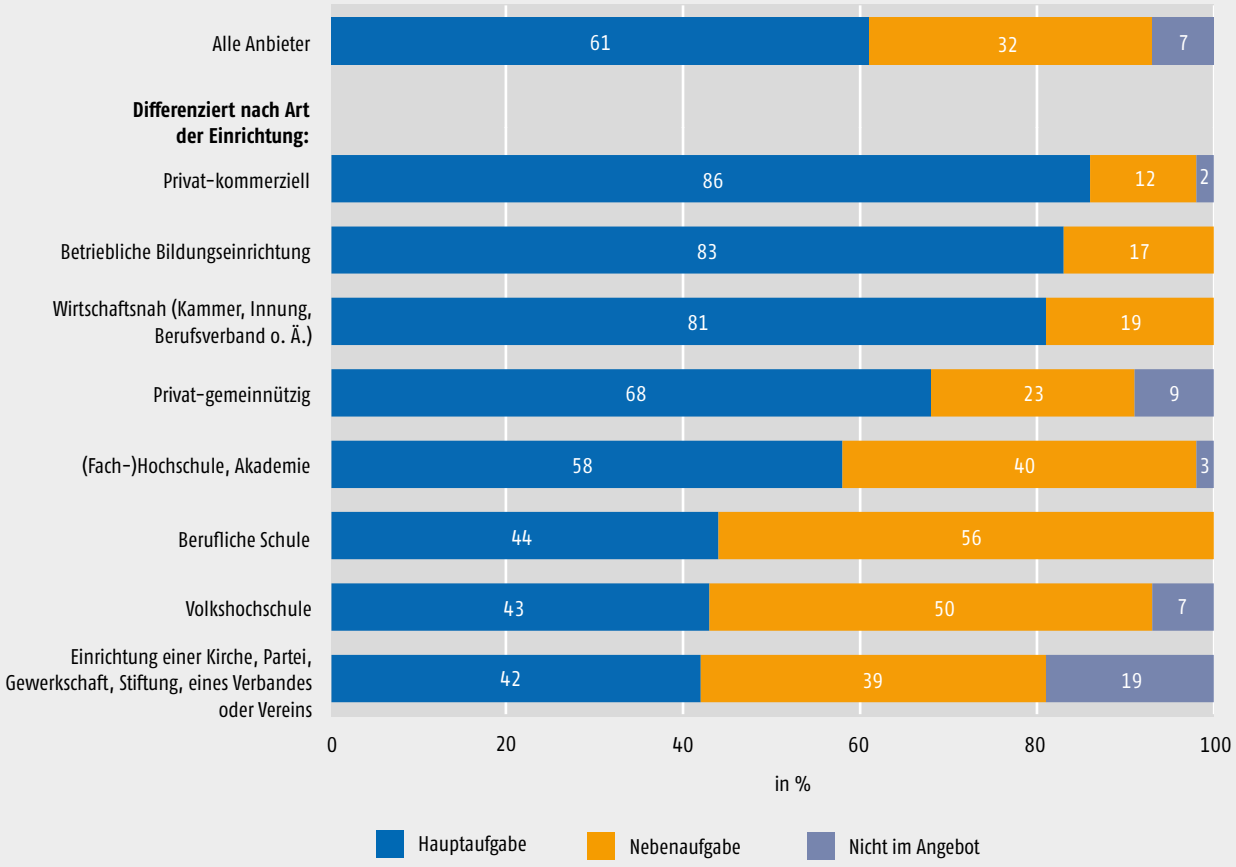
Als Indikatoren für den Leistungsumfang der Weiterbildungsanbieter werden im Folgenden Volumenwerte der im Jahr 2022 durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen, der dabei geleisteten Dozentenstunden[274] sowie der Teilnehmenden dargestellt.[275] Vor dem Hintergrund der weitreichenden Auswirkungen der Coronapandemie auf die Durchführung von Weiterbildungsveranstaltun-

273 Der Referenzzeitraum für die Abfrage der Finanzierungsmerkmale umfasst im wb**monitor** jeweils das Kalenderjahr vor der Erhebung.

274 Gemeint sind die von Dozenten bzw. Dozentinnen (angestellte/verbeamtete Lehrende; Honorarkräfte; Ehrenamtliche) in den Veranstaltungen geleisteten Stunden ohne Zeiten der Vor- und Nachbereitung.

275 Die Abfrage zum Gesamtumfang des realisierten Weiterbildungsangebots bezieht sich im wb**monitor** jeweils auf den Vorjahreszeitraum.

Schaubild B2.1.1-3: **Verbreitung und Stellenwert des Angebots beruflicher Weiterbildung, differenziert nach Anbietertypen (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.165 gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

gen (vgl. Christ/Martin/Koscheck 2021) werden ergänzend Veränderungen der realisierten Volumina 2022 gegenüber 2021 betrachtet.[276] Es ist anzunehmen, dass die Anbieter nach der Bewältigung der Pandemie wieder in höherem Umfang Weiterbildung realisieren konnten.

Im Jahr 2022 verzeichneten die Anbieter im Median (d. h., 50 % der Anbieter lagen unter und 50 % über den im Folgenden genannten Werten) im Bereich der Weiterbildung 68 Veranstaltungen, 2.400 Dozentenstunden und 762 Teilnehmende → **Tabelle B2.1.1-2**.[277] Hinter den Gesamtwerten für alle Anbieter verbergen sich jedoch zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Anbietertypen.

Die kleinsten Einrichtungen in Bezug auf alle drei Volumenkategorien waren die privaten Anbieter. Sie wiesen durchgängig unterdurchschnittliche Medianwerte auf, wobei die privat-gemeinnützigen Anbieter auf einem etwas höheren Niveau lagen (im Median 30 Veranstaltungen, 1.948 Dozentenstunden und 300 Teilnehmende als die kommerziellen Anbieter (24; 810; 200). Hinsichtlich Veranstaltungen und Teilnahmen lagen auch die Medianwerte der beruflichen Schulen (Veranstaltungen: 6, Teilnehmende: 130) deutlich unter dem Durchschnitt. Allerdings führten die beruflichen Schulen eine hohe Anzahl an Unterrichtsstunden durch (Median = 1.200 Dozentenstunden), dementsprechend wiesen sie auch die mit Abstand höchste durchschnittliche Veranstaltungsdauer auf (261 Dozentenstunden pro Veranstaltung).[278]

276 Dies erfolgt auf Basis einer Teilstichprobe derjenigen Anbieter die an beiden Umfragewellen, d. h., sowohl 2023 als auch 2022 am wb**monitor** teilgenommen haben.

277 Da die Mittelwerte aufgrund einiger Einrichtungen mit sehr großen Volumina zum Teil stark verzerrt sind, werden die gegenüber solchen Ausreißern robusteren Medianwerte berichtet. Der Median unterteilt die Stichprobe in zwei 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.

278 Die durchschnittlichen Verhältniswerte von Dozentenstunden pro Veranstaltung lauten für die weiteren Anbietertypen (absteigend sortiert):

Tabelle B2.1.1-2: **Volumina realisierter Weiterbildung 2022, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2022)**

	Veranstaltungen		Dozentenstunden		Teilnehmende	
	Median	gültige Angaben (n)	Median	gültige Angaben (n)	Median	gültige Angaben (n)
Alle Anbieter	68	915	2.400	769	762	957
Privat-kommerziell	24	167	810	145	200	177
Privat-gemeinnützig	30	137	1.948	118	300	154
Betriebliche Bildungseinrichtung	*	*	*	*	*	*
Berufliche Schule	6	70	1.200	54	130	76
Volkshochschule	620	166	16.887	155	6.200	168
(Fach-)Hochschule, Akademie	30	38	*	*	471	38
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	92	94	3.400	80	1.200	98
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	105	191	1.991	153	1.400	193
Sonstige	*	*	*	*	*	*

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt.
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=915 (Veranstaltungen), n=769 (Dozentenstunden) und n=957 (Teilnehmende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

Darin spiegelt sich offenkundig das Angebot der Fachschulen in Form von mehrmonatigen Lehrgängen zum Erwerb von landesrechtlich geregelten Fortbildungsabschlüssen (**vgl. Kapitel B4.3**). Auch (Fach-)Hochschulen und Akademien waren auf ein vergleichsweise geringes Spektrum an Weiterbildungsveranstaltungen fokussiert (Median = 30 Veranstaltungen).[279]

Die mit Abstand größten Weiterbildungsvolumina je Einrichtung wiesen die VHS auf, von denen die Hälfte im Jahr 2022 mindestens 620 Veranstaltungen mit mindestens 6.200 Teilnehmenden durchführte. Auch beim Volumen der Dozentenstunden wiesen die VHS den höchsten Wert aller Anbietertypen auf (Median: 16.887), bei gleichzeitig kürzerer Dauer der Weiterbildungsveranstaltungen (durchschnittlich 27 Dozentenstunden je Veranstaltung). Ebenfalls überdurchschnittliche Medianwerte des Weiterbildungsvolumens – wenn auch deutlich niedriger als bei den VHS – waren bei den wirtschaftsnahen Einrichtungen der Kammern, Innungen und Berufsverbände sowie bei den gemeinschaftlichen Weiterbildungsanbietern (in Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen) zu beobachten. Hinsichtlich der durchgeführten Veranstaltungen und der Teilnehmendenzahlen lagen die Medianwerte der beiden genannten Anbietertypen auf einem vergleichsweise ähnlichen Niveau: Während jeweils die Hälfte der Einrichtungen mindestens 92 (wirtschaftsnahe Einrichtungen) bzw. 105 (gemeinschaftliche Einrichtungen) Veranstaltungen durchgeführt hatte, betrugen die Medianwerte der Teilnehmendenzahlen 1.200 (wirtschaftsnahe Einrichtungen) bzw. 1.400 (gemeinschaftliche Einrichtungen). Deutliche Unterschiede zwischen diesen Anbietertypen zeigten sich hingegen bei den Dozentenstundenvolumina. Bei den wirtschaftsnahen Anbietern haben 50 % der Einrichtungen mehr als 3.400 Dozentenstunden erbracht; ihr Wert liegt damit deutlich über dem Median aller Anbieter. Dies deutet darauf hin, dass ihr Weiterbildungsangebot häufig längere Veranstaltungen bis hin zu zweijährigen Vorbereitungskursen auf Abschlussprüfungen der höheren Berufsbildung (z. B. zum/zur Meister/-in oder Techniker/-in) umfasste.

Die dargestellten Ergebnisse zeigen grundsätzliche strukturelle Unterschiede in der Leistungsausrichtung der verschiedenen Anbietertypen. Ergänzend wird im Folgenden berichtet, welche Veränderungen 2022 gegenüber 2021, d. h., nach dem Wegfallen coronabedingter Beschrän-

privat-gemeinnützig: 63; wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.): 53; VHS: 27; privat-kommerziell: 25; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins: 17. Alle Anbieter: 30.

279 Der Medianwert für die 2022 geleisteten Dozentenstunden kann für die (Fach-)Hochschulen und Akademien, für die betrieblichen Bildungseinrichtungen sowie für die Gruppe der sonstigen Anbieter aufgrund zu geringer Fallzahlen (n<30) nicht ausgewiesen werden.

Tabelle B2.1.1-3: **Veränderung der Weiterbildungsvolumina 2022 gegenüber 2021, differenziert nach Anbietertypen (Veränderungsraten in %; Basis: Anbieter mit Beteiligung an den Erhebungen 2023 und 2022)**

	Veranstaltungen		Dozentenstunden		Teilnehmende	
	Median	gültige Angaben (n)	Median	gültige Angaben (n)	Median	gültige Angaben (n)
Alle Anbieter	+20%	437	+14%	336	+22%	456
Privat-kommerziell	+10%	73	+14%	66	+25%	77
Privat-gemeinnützig	+14%	64	+15%	50	+1%	74
Betriebliche Bildungseinrichtung	*	*	*	*	*	*
Berufliche Schule/(Fach-)Hochschulen, Akademien	+3%	48	*	*	~0%	51
Volkshochschule	+45%	84	+54%	77	+59%	88
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	+12%	58	-7%	40	+4%	58
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	+20%	81	+40%	58	+50%	81
Sonstige	*	*	*	*	*	*

* Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt.
Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfragen 2023 und 2022, Werte auf Basis von n=437 (Veranstaltungen), n=336 (Dozentenstunden) und n=456 (Teilnehmende) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

kungen der Veranstaltungsdurchführung zu beobachten waren.[280]

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass viele Anbieter 2022 wieder ein höheres Weiterbildungsvolumen realisieren konnten: Bezogen auf alle in der Teilstichprobe erfassten Anbieter wurden im Median 20 % mehr Veranstaltungen durchgeführt als noch im Vorjahr → **Tabelle B2.1.1-3.** Die Zahl der geleisteten Dozentenstunden stieg im Median um 14 %, die Zahl der Teilnehmenden um 22 %.

Differenziert nach Art der Einrichtung[281] war die stärkste Zunahme des Weiterbildungsvolumens im Median bei den VHS zu beobachten (Veranstaltungen +45 %; Dozentenstunden +54 %; Teilnehmende +59 %).[282] Nach der Bewältigung der Pandemie konnten die VHS offenbar wieder ein umfangreiches Kursangebot realisieren, auch wenn das Weiterbildungsvolumen noch unter dem Niveau der Zeit vor der Pandemie lag (vgl. Ortmanns u. a. 2024).

Ähnliches dürfte für die gemeinschaftlichen Anbieter wie z. B. kirchliche oder gewerkschaftliche Einrichtungen zugetroffen haben, bei denen – gemessen an den Medianwerten – ebenfalls hohe Zuwächse der Volumenwerte zu verzeichnen waren (Veranstaltungen +20 %; Dozentenstunden +40 %; Teilnehmende +50 %). Auch bei den privaten Anbietern mit kommerzieller (+10 % Veranstaltungen, +14 % Dozentenstunden, +25 % Teilnehmende) und gemeinnütziger Ausrichtung (+14 % Veranstaltungen, +15 % Dozentenstunden, +1 % Teilnehmende) war eine Zunahme des Veranstaltungsvolumens nach zwei Jahren Pandemiemodus zu verzeichnen. Die wirtschaftsnahen Einrichtungen wie Kammern, Innungen und Berufsverbände verzeichneten zwar Zunahmen

280 Dies erfolgt auf Basis einer Teilstichprobe derjenigen Anbieter, die an beiden Umfragewellen, d. h., sowohl 2023 als auch 2022 am wb**monitor** teilgenommen haben. Die Abfrage zum Gesamtumfang des realisierten Weiterbildungsangebots bezieht sich im wbmonitor jeweils auf den Vorjahreszeitraum. Die wb**monitor**-Daten weisen im Längsschnitt allerdings eine vergleichsweise hohe Fluktuation auf. In den Analysen nicht berücksichtigt bzw. kontrolliert sind potenzielle Selektionsprozesse aufgrund der vorgenommenen Eingrenzung von teilnehmenden Anbietern an beiden Erhebungswellen, welche die Ergebnisse beeinflussen können. Es wird daher darauf hingewiesen, dass die hier dargestellten Veränderungen in den Leistungsvolumina von 2021 auf 2022 auf Basis dieser Teilstichprobe mit Vorsicht zu interpretieren sind und ausschließlich als Hinweise auf eine tatsächlich veränderte Angebotssituation in der Anbieterlandschaft gelten können.

281 Für betriebliche Bildungseinrichtungen liegt keine ausreichend große Panelgruppe vor (n<30), sodass für diesen Anbietertyp keine Werte ausgewiesen werden können.

282 Die VHS-Statistik, bei der es sich annähernd um eine Vollerhebung der VHS in Deutschland handelt, kommt diesbezüglich zu ähnlichen Ergebnissen: Hinsichtlich der Gesamtzahl realisierter Kurse im Berichtsjahr 2022 gegenüber 2021 wird dort ein Anstieg um 46 % berichtet (Unterrichtsstunden: +45 %; Belegungen: +64 %) (vgl. Ortmanns u. a. 2024).

der Veranstaltungen (+12 %) und der Teilnehmenden (+4 %) – die Anzahl der geleisteten Dozentenstunden (-7 %) war hingegen in der zugrunde liegenden Teilstichprobe rückläufig.

Demgegenüber waren die Veränderungen bei den beruflichen Schulen und den (Fach-)Hochschulen sehr gering.[283] Dies deutet darauf hin, dass diese Anbietertypen in deutlich geringerem Maße von den negativen externen Faktoren der Coronapandemie betroffen gewesen sind. Zum einen konnten diese in der Regel öffentlichen Einrichtungen längerfristige Weiterbildungsveranstaltungen wie Aufstiegsfortbildungen oder berufsbegleitende Aufbaustudiengänge nicht ohne weiteres unterbrechen oder absagen. Zum anderen konzentrierte sich der Umstellungsaufwand von Präsenz- auf Onlineformate hier auf ein – etwa im Vergleich zur VHS – überschaubares Veranstaltungsportfolio bei häufig dafür geeigneten Lehr-/Lerninhalten (vgl. Koscheck u. a. 2022). Aus früheren Studien ist zudem bekannt, dass berufliche Schulen sowie (Fach-)Hochschulen und Akademien bereits in der Frühphase der Pandemie ihr Weiterbildungsangebot weitgehend aufrechterhalten konnten (vgl. Christ u. a. 2021, S. 17-26). Entsprechend gering waren die Veränderungen im Median zwischen 2021 und 2022 (+3 % Veranstaltungen, ~0 % Teilnehmende).

(Nicolas Echarti – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Stefan Koscheck)

B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Energiekrise und ökologische Transformation“

Der Themenschwerpunkt der wb**monitor**-Umfrage 2023 befasste sich zum einen mit aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen der Weiterbildungsanbieter, die teilweise im Zusammenhang mit der Energiekrise standen. Zum anderen wurden Weiterbildungsangebote im Kontext der ökologischen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in den Blick genommen. Darüber hinaus interessierte sich wb**monitor** für eigene Nachhaltigkeitsmaßnahmen der Anbieter. An dieser Stelle erfolgt eine Zusammenfassung zentraler Ergebnisse.

Verschiedene wirtschaftliche Herausforderungen

Die Weiterbildungsbranche steht seit Beginn des krisengeprägten Jahrzehnts wirtschaftlich unter Druck (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024c; Echarti u. a. 2023; Koscheck u. a. 2022; **Kapitel B2.1.1**). wb**monitor** bat im Sommer 2023 die Anbieter daher, verschiedene Kostenfaktoren und Preissteigerungen auf einer Skala von 1 (gar nicht betroffen) bis 7 (sehr stark betroffen) hinsichtlich ihrer aktuellen wirtschaftlichen Relevanz zu bewerten.

Von Preissteigerungen bei Energie (z. B. Strom, Gas, Heizöl oder Kraftstoffe) und bei weiteren Sachmitteln und Dienstleistungen (z. B. bei Anschaffung bzw. Wartung/Reparatur von Maschinen und Geräten, Anmietung von Geschäfts- bzw. Unterrichtsräumen) sahen sich die Weiterbildungsanbieter 2023 am stärksten betroffen. Im genannten Skalenbereich bewerteten sie die wirtschaftliche Relevanz von Preissteigerungen im Durchschnitt mit 4,8 (Energie) bzw. 4,7 (Sachmittel und Dienstleistungen bzw. Raummieten) → **Schaubild B2.1.2-1**. Neben der hohen Inflation stellten auch Ausgaben bzw. Investitionen im Bereich Digitalisierung (weiterhin) einen wirtschaftlich relevanten Aspekt der Kostenstruktur vieler Anbieter dar (4,5). Diese dürften maßgeblich mit der Etablierung von Onlineweiterbildungen und der strategischen Bedeutung des Formats hinsichtlich Marktpositionierung und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. Echarti u. a. 2023) zusammengehangen haben. Auch Engpässe an geeignetem Weiterbildungspersonal wurden als wirtschaftliche Herausforderung angesehen (4,2). Der Fachkräftemangel kann bei den Anbietern beispielsweise durch höhere Kosten der Personalgewinnung (z. B. längere bzw. aufwändigere Suche), Umsatzausfälle durch nicht realisierbare Veranstaltungen (z. B. aufgrund fehlender Lehrkräfte) oder gestiegene Arbeitskosten (z. B. höhere Gehälter) zu Buche schlagen. Einen untergeordneten Kostenfaktor stellten 2023 dagegen anhaltende Folgekosten der Coronapandemie (z. B. in Form der Rückzahlung von Krediten oder staatlichen Hilfen; 2,3) dar. Dies verdeutlicht offenkundig, dass die meisten Anbieter die unmittelbaren wirtschaftlichen Herausforderungen der Pandemie bis Mitte 2023 gut bewältigen konnten. Allerdings zeigte sich knapp jede zehnte Einrichtung davon nach wie vor stark finanziell belastet.[284] Auch die wirtschaftliche Relevanz weiterer, bislang nicht aufgeführter Zusatzkosten wurde im Durchschnitt vergleichsweise niedrig eingestuft (2,6).[285]

In Ostdeutschland zeigten sich die Anbieter von den abgefragten Zusatzkosten bzw. Kostensteigerungen wirtschaftlich geringfügig stärker betroffen als in Westdeutschland.[286] Auch differenziert nach den verschie-

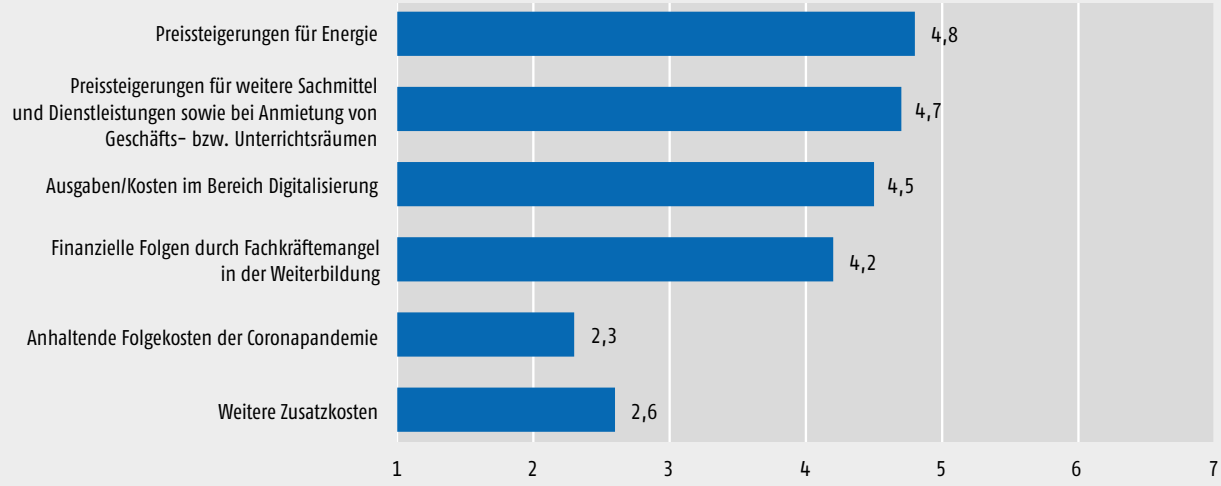
283 Die beruflichen Schulen, die (Fach-)Hochschulen und Akademien wurden für die Berechnungen aufgrund der jeweils geringen Fallzahlen zusammengefasst.

284 Der zusammengefasste Anteilswert der Kategorien 6 und 7 der siebenstufigen Antwortkategorie (s. o.) beträgt bezüglich anhaltender Folgekosten der Coronapandemie 9 %.

285 Dies verdeutlicht offenkundig, dass die zuvor genannten Faktoren die aktuelle wirtschaftliche Belastung der Anbieter weitgehend erfassen konnten. Es kann allerdings nicht ausgeschlossen werden, dass manche Nennungen „weiterer Zusatzkosten“ den spezifizierten Kategorien zuzuordnen wären.

286 Preissteigerungen für Energie: West 4,7, Ost 5,1. Preissteigerungen für weitere Sachmittel und Dienstleistungen sowie bei Anmietung von Ge-

Schaubild B2.1.2-1: **Wirtschaftliche Relevanz aktueller Kostensteigerungen bzw. Zusatzkosten (Mittelwerte)**



Anm.: Mittelwerte im Wertebereich von 1 [= gar nicht betroffen] bis 7 [= sehr stark betroffen])

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 798 (weitere Zusatzkosten) bis n = 1.143 (Ausgaben/Kosten im Bereich Digitalisierung) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

denen Anbietertypen waren größtenteils nur moderate Unterschiede zu verzeichnen.[287] Dies verdeutlicht, dass die aufgeführten Kostenbelastungen 2023 die gesamte Weiterbildungsbranche betrafen.

Um gestiegene Kosten zu kompensieren, nahm die Mehrheit der Anbieter eigene Preissteigerungen vor. So stimmten im Sommer 2023 sechs von zehn Anbietern (58 %) der Aussage „Infolge gestiegener (Betriebs-) Kosten innerhalb der letzten zwölf Monate haben wir die Preise unserer Weiterbildungsangebote erhöht“ zu.[288] Ein besonders hoher Zustimmungswert war bei den wirtschaftsnahen Bildungszentren von Kammern, Innungen, Berufsverbänden o. Ä. (83 %) zu verzeichnen.[289] Dies hängt in Teilen vermutlich mit ihrer Ausrichtung auf technische Weiterbildung[290] zusammen – durch den Einsatz von Maschinen und Geräten in Praxisphasen können sich Weiterbildungsveranstaltungen energieintensiver darstellen als in anderen Themenbereichen.

Auf der Ausgabenseite der Anbieter war die Absenkung der Raumtemperatur in beheizten Räumen (82 %) eine gängige Sparmaßnahme. Sechs von zehn Anbietern (60 %) nahmen (zusätzlich) Optimierungen an der Steuerung von Heizungs- und Lüftungsanlagen vor, um Energiekosten zu reduzieren. Knapp die Hälfte (45 %) ersetzte Weiterbildung in Präsenz durch digitale Formate und konnte so bei Veranstaltungsdurchführung ganz auf das Heizen größerer Räume verzichten. Auch beim Angebot von Homeoffice für angestellte Mitarbeitende spielte die Intention des Energiekostensparens für einen Großteil der Anbieter eine Rolle (62 %). Eine grundsätzlich geringere Flächennutzung, z. B. durch die Bewirtschaftung von weniger Büroräumen, war dagegen nur für knapp ein Viertel (23 %) der Anbieter praktikabel. Mit der Intention langfristiger Einsparungen veranlasste die Situation hoher

schäfts- bzw. Unterrichtsräumen: West 4,6, Ost 5,1. Ausgaben/Kosten im Bereich Digitalisierung: West 4,5, Ost 4,7. Finanzielle Folgen durch Fachkräftemangel in der Weiterbildung: West 4,1, Ost 4,6. Anhaltende Folgekosten der Coronapandemie: West 2,3, Ost 2,4. Weitere Zusatzkosten: jeweils 2,6.

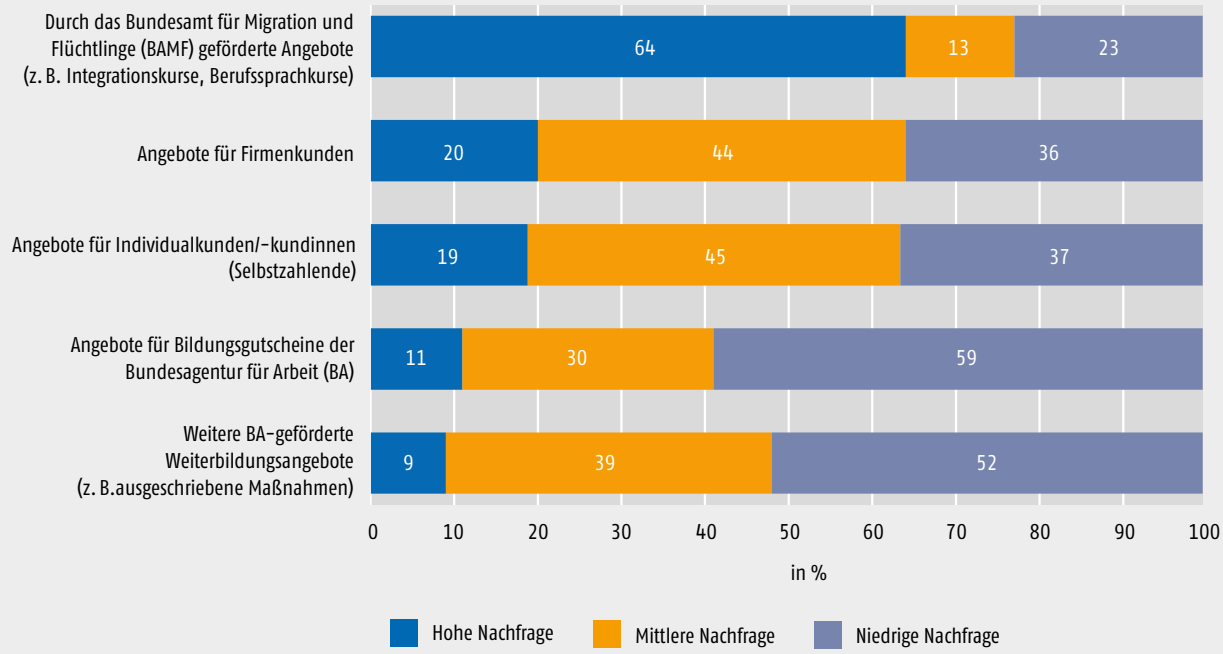
287 Im Folgenden wird differenziert nach Anbietertypen jeweils die Spannweite des niedrigsten und höchsten Mittelwerts bezüglich der abgefragten Zusatzkosten bzw. Kostensteigerungen aufgeführt: Preissteigerungen für Energie: 3,7 (berufliche Schule) bis 5,3 (privat-gemeinnützig; betriebliche Bildungseinrichtung). Preissteigerungen für weitere Sachmittel und Dienstleistungen sowie bei Anmietung von Geschäfts- bzw. Unterrichtsräumen: 4,1 ([Fach-] Hochschule, Akademie) bis 5,2 (privat-gemeinnützig). Ausgaben/Kosten im Bereich Digitalisierung: 4,2 (privat-kommerziell) bis 4,8 (privat-gemeinnützig, betriebliche Bildungseinrichtung). Finanzielle Folgen durch Fachkräftemangel in der Weiterbildung: 3,0 (berufliche Schule) bis 4,9 (betriebliche Bildungseinrichtung). Anhaltende Folgekosten der Coronapandemie: 1,4 ([Fach-]Hochschule, Akademie) bis 3,0 (privat-kommerziell). Weitere Zusatzkosten: 1,9 (berufliche Schule) bis 3,0 (privat-kommerziell, privat-gemeinnützig). Anbietertypenspezifische Werte mit Fallzahlen n<30 wurden nicht berücksichtigt.

288 Die Anteilswerte „stimme zu“ und „stimme eher zu“ wurden zusammengefasst.

289 Die Zustimmungswerte („stimme zu“ und „stimme eher zu“ zusammengefasst) der weiteren Anbietertypen lauten (absteigend sortiert): betriebliche Bildungseinrichtung 73 %, Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 67 %, privat-gemeinnützig 65 %, privat-kommerziell 61 %, VHS 55 %, (Fach-)Hochschule, Akademie 44 %, berufliche Schule 12 %. Sonstige (staatliche) Anbieter werden aufgrund der niedrigen Fallzahl (n<30) nicht aufgeführt.

290 Für 63 % der wirtschaftsnahen Anbieter ist technische (inkl. gewerblicher und naturwissenschaftlicher) Weiterbildung ein Angebotsschwerpunkt, 22 % haben sie auch im Angebot (nicht im Angebot: 15 %).

Schaubild B2.1.2-2: **Einschätzungen der Nachfrage in verschiedenen Angebotsbereichen im August/September 2023 (in %; Basis: im jeweiligen Segment tätige Anbieter)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 349 (weitere BA-geförderte Weiterbildungsangebote) bis n = 873 (Angebote für Individualkunden/-kundinnen) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

Energiekosten 39 % der Einrichtungen zur Anschaffung verbrauchsarmer Geräte und 14 % zur energetischen Sanierung eigener Gebäude (z. B. mittels Wärmedämmung oder des Einbaus einer modernen Heizanlage).

BAMF-geförderte Angebote boomen

Angesichts der Krisenbedingungen (Ukrainekrieg, hohe Inflation und schlechte Konjunktur) wurden die Anbieter zur aktuellen Nachfragesituation in verschiedenen Marktsegmenten der Weiterbildung sowie diesbezüglichen Veränderungen befragt. Dies erfolgte, um offizielle Statistiken bzw. Datenquellen für staatlich finanzierte Weiterbildungsbereiche (**vgl. Kapitel B2.1.1**) um die Einschätzungen der Anbieter selbst zu ergänzen und für Weiterbildungsbereiche in privater Finanzierung entsprechende Informationen bereitzustellen.

Mehrheitlich eine hohe Nachfrage wurde von den Anbietern einzig im Segment der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Angebote beobachtet, d. h. bei Integrationskursen und Berufssprachkursen (64 %) → **Schaubild B2.1.2-2**. Hier wurde zugleich sehr häufig von einer Zunahme berichtet (68 %; ohne Abbildung).[291] Die genannten Einschätzungen decken sich mit der offiziellen Integrationskursgeschäftsstatistik des BAMF, die einen deutlichen Anstieg der Teilnehmenden im ersten Halbjahr 2023 gegenüber dem Vorjahreszeitraum ausweist (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2023). Diese Entwicklung war maßgeblich durch Geflüchtete aus der Ukraine geprägt – im genannten Zeitraum stellten Personen ukrainischer Nationalität mehr als die Hälfte der neuen Integrationskursteilnehmenden (vgl. ebd.). Der gestiegene Bedarf konfrontierte die Anbieter offensichtlich mit Herausforderungen bei der Rekrutierung von Lehrpersonal für Integrationskurse. So berichteten mehr als die Hälfte der Einrichtungen (53 %) mit hoher Nachfrage nach BAMF-geförderten Angeboten von Schwierigkeiten bei der Gewinnung von geeignetem Personal; bei knapp einem Drittel (31 %) war dies tendenziell der Fall.[292]

In den weiteren unterschiedenen Angebotssegmenten beobachtete jeweils nur eine Minderheit der befragten Anbieter eine hohe Nachfrage nach ihren Weiterbil-

291 22 % berichteten von einer etwa gleich gebliebenen Nachfrage nach BAMF-Angeboten und 10 % stuften sie als gesunken ein.

292 Werte „stimme zu“ bzw. „stimme eher zu“ zu der Aussage „Für unsere Einrichtung ist es schwierig, geeignetes Personal im Bereich Weiterbildung (auch Honorarkräfte) zu gewinnen.“

dungsveranstaltungen. Bei Angeboten für Individualkundinnen und -kunden bzw. Selbstzahlende (19 %) sowie bei Angeboten für Firmenkunden (20 %) traf dies jeweils lediglich auf ein Fünftel der Anbieter zu. In diesen Bereichen konstatierten demgegenüber jeweils mehr als ein Drittel der Einrichtungen (37 % [Individualkundinnen und -kunden] bzw. 36 % [Firmenkunden]) nur eine niedrige Nachfrage (mittlere Nachfrage: 45 % bzw. 44 %). Die Entwicklung beschrieben die meisten Anbieter als konstant.[293] Aus Anbietersicht am schlechtesten stellte sich die Nachfragesituation bei den BA-geförderten Weiterbildungen dar. Jeweils lediglich ein Zehntel der in dem Segment tätigen Anbieter berichtete von einer hohen Nachfrage bei Angeboten für Bildungsgutscheine (11 %) bzw. bei weiteren BA-geförderten Maßnahmen (9 %), z. B. zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung. Die Mehrheit bewertete die Nachfrage hier als niedrig (59 % [Bildungsgutscheine] bzw. 52 % [weitere BA-geförderte Maßnahmen]).[294] Zudem wurde in den Bereichen der SGB-geförderten Weiterbildung die Entwicklung vergleichsweise häufig als rückläufig beschrieben (36 % bzw. 42 %). Im Bereich der Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung korrespondiert dies mit der von der BA-Statistik ausgewiesenen leichten Abnahme der Förderfälle in den Monaten August und September 2023 im Vergleich zum jeweiligen Vorjahresmonat (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023g, 2023h). Im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung (Bildungsgutscheine) ist im genannten Zeitraum jedoch ein Anstieg der Teilnahmefälle zu verzeichnen (vgl. ebd.). Die negative Trendeinschätzung von knapp über einem Drittel der Anbieter ist hier möglicherweise u. a. auf den hohen Wettbewerb in diesem Anbietersegment zurückzuführen (vgl. Echarti u. a. 2023).

Berufliche Weiterbildung im Bereich ökologische Transformation

Neben aktuellen wirtschaftlichen Herausforderungen interessierte sich die wb**monitor**-Umfrage 2023 für das berufliche Weiterbildungsangebot im Kontext der ökologischen Transformation. Zum Gelingen des gegenwärtigen Übergangsprozesses von einer auf der Nutzung fossiler Energien basierenden Wirtschaft hin zu einem ökologisch-nachhaltigen Wirtschaftssystem (*Green Economy*) kommt beruflichen Fähigkeiten eine Schlüsselrolle zu. Berufliche Tätigkeiten verändern sich durch den Einsatz neuer Technologien, was eine Kompetenzentwicklung bzw. -erweiterung der Beschäftigten erfordert. Für die Anbieter stellt der facettenreiche Themenbereich ökologische Transformation einen zukunftsrelevanten Markt für Qualifizierungsleistungen dar – Wirtschaftsbereiche, in denen neue grüne Technologien entwickelt und genutzt werden, sind durch ein hohes Wachstum gekennzeichnet (vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit 2021). Zur Gewinnung erster Informationen über die aktuelle Verbreitung des diesbezüglichen beruflichen Weiterbildungsangebots lehnte sich die wb**monitor**-Umfrage 2023 an eine Typisierung des BMU an (vgl. ebd.).[295] Ergänzend bestand im wb**monitor** die Möglichkeit, weitere berufliche Weiterbildungsangebote im Bereich Umwelttechnik, Ressourceneffizienz und ökologische Nachhaltigkeit als Text zu nennen. Bei der Interpretation der im Folgenden dargestellten Ergebnisse gilt es zu berücksichtigen, dass hinsichtlich der abgefragten Themenbereiche auch Bestandteile bzw. Teilmodule von beruflichen Weiterbildungen (z. B. im Rahmen von längeren [Aufstiegs-]Fortbildungen) einbezogen wurden.

Insgesamt hatten im Sommer 2023 etwas weniger als ein Drittel der Anbieter (30 %) berufliche Weiterbildung im Themenspektrum der ökologischen Transformation im Angebot oder planten dies für die kommenden zwei Jahre.[296] Unterschieden nach den thematischen Bereichen zeigte sich hinsichtlich der Verbreitung ein recht ausgewogenes Bild, wobei jeweils nur ein kleiner Teil der Anbieter darin aktiv war. Auf Weiterbildungsthemen zu Energiegewinnung, -speicherung und -verteilung entfiel mit 15 % der höchste Anteilswert. Neben erneuerbarer Energieerzeugung wie Wasser- und Windkraft oder Fotovoltaik fallen hierunter nachhaltige Technologien zur mechanischen, elektrochemischen oder thermischen Speicherung von Energie und Regelungstechnologien für Energienetze und Anlagen. Ähnlich viele Anbieter nannten den Bereich Energieeffizienz (14 %), der sich auf Produktionsverfahren, Gebäude, Geräte oder universell einsetzbare Technologien[297] beziehen kann. Berufliche Themen im Bereich nachhaltige Mobilität (z. B. alternative Antriebstechnologien, erneuerbare Kraftstoffe, Effizienzsteigerung von Fahrzeugen oder nachhaltiger Verkehrsinfrastruktur und -steuerung) hatten 11 % der Anbieter im Repertoire. In Themenbereichen der Kreislaufwirtschaft, der nachhaltigen Wasser-, Agrar- oder Forstwirtschaft war ebenfalls jeder zehnte Anbieter

293 Entwicklung der Nachfrage von Angeboten für Individualkundinnen und -kunden bzw. Selbstzahlende: gestiegen 16 %, etwa gleich geblieben 57 %, gesunken 27 %. Entwicklung der Nachfrage von Angeboten für Firmenkunden: gestiegen 23 %, etwa gleich geblieben 56 %, gesunken 21 %.

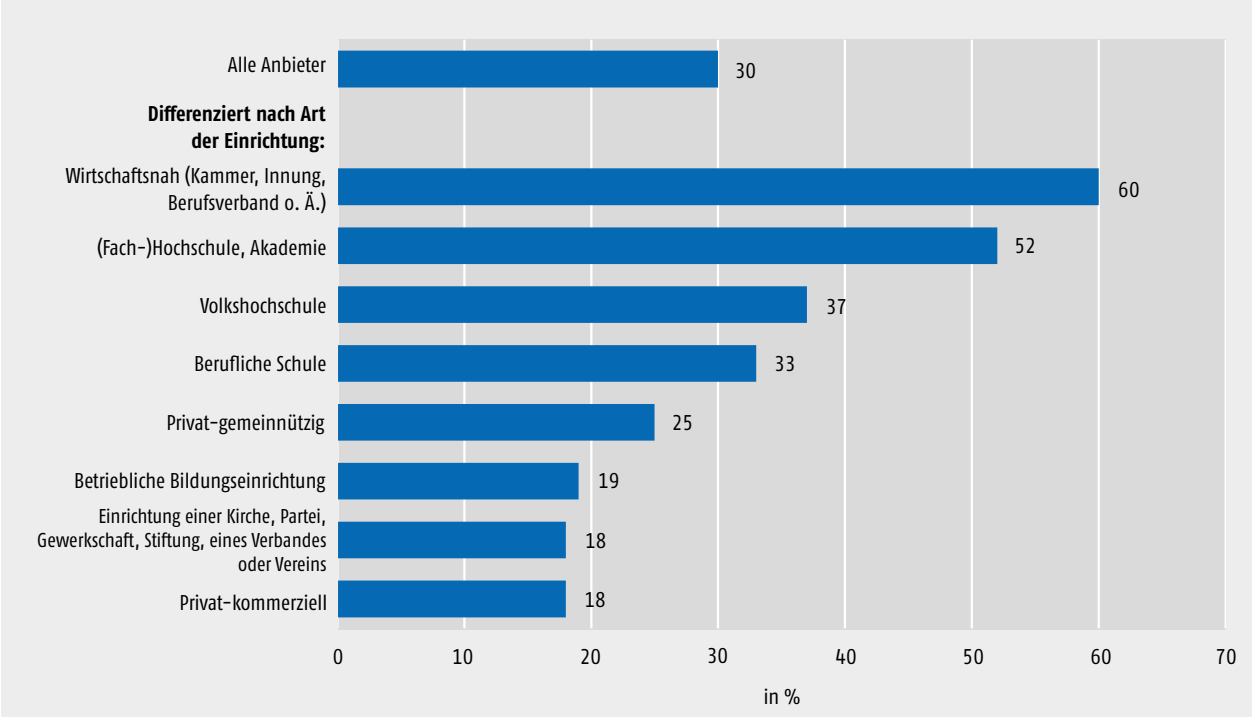
294 Mittlere Nachfrage: 30 % (Bildungsgutscheine) bzw. 39 % (weitere BA-geförderte Weiterbildungsangebote).

295 Diese differenziert die Entwicklung und den Einsatz grüner Technologien (*GreenTech*) nach sieben Hauptbereichen (sogenannte Leitmärkte) und 30 Unterbereichen (sogenannte Teilmärkte, vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit 2021). In der wb**monitor**-Umfrage wurde teilweise eine Zusammenfassung von Bereichen vorgenommen, um den Fragebogen ökonomisch zu gestalten. An dieser Stelle erfolgt eine Ergebnisdarstellung auf der Ebene von Hauptbereichen.

296 Im Folgenden wird zur sprachlichen Vereinfachung überwiegend von „Verbreitung" gesprochen. Dies beinhaltet nicht nur das aktuelle Angebot, sondern auch für den Zeitraum der nächsten zwei Jahre geplante Weiterbildungen.

297 Zum Beispiel elektrische Antriebe, Mess-, Steuer- und Regeltechnik, Kompressoren, Druckluft- und Vakuumtechnik oder Wärmetauscher

Schaubild B2.1.2-3: **Vorhandenes bzw. in den nächsten zwei Jahren geplantes berufliches Weiterbildungsangebot im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit, differenziert nach Anbietertypen (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.095 gültigen Angaben

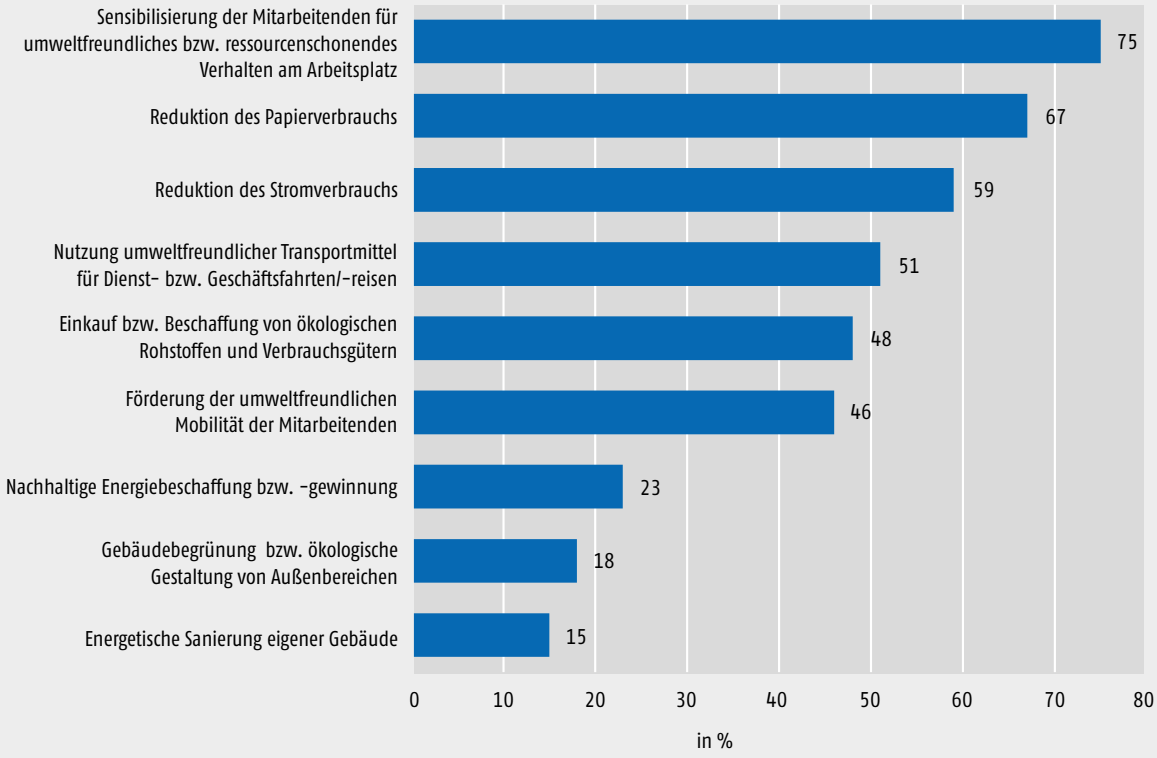
BIBB-Datenreport 2024

(11 %) aktiv. Berufliche Weiterbildung zu Rohstoff- und Materialeffizienz wies mit 7 % die niedrigste Verbreitung der unterschiedenen Hauptbereiche auf. Hierzu zählen materialeffiziente Produktionsverfahren, Bio- und Nanotechnologie sowie organische Elektronik, die Nutzung nachwachsender Rohstoffe oder der Schutz von Umweltgütern. Etwas mehr als jeder zwanzigste Anbieter (6 %) nannte Weiterbildung in diversen sonstigen beruflichen Themen im Bereich Umwelttechnik, Ressourceneffizienz und ökologische Nachhaltigkeit, beispielsweise zu betrieblichem Nachhaltigkeitsmanagement oder für pädagogisches Personal.

Differenziert nach Art der Einrichtung waren wirtschaftsnahe Bildungszentren von Kammern, Innungen, Berufsverbänden o. Ä. am häufigsten im Bereich der Weiterbildungsangebote für den Übergang in eine *Green Economy* aktiv (60 %) → **Schaubild B2.1.2-3**. Dies verdeutlicht, dass in vielen kammervertretenen Berufen grüne Technologien und ökologische Nachhaltigkeitsthemen bedeutsam sind und die Bildungszentren der berufsständischen Organisationen eine wichtige Funktion für den Transfer von entsprechender Fachkompetenz in die betriebliche Praxis einnehmen. Auch eine knappe Mehrheit (52 %) der wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter, d. h. (Fach-)Hochschulen und wissenschaftliche Akademien, waren im Bereich beruflicher Weiterbildung zu ökologischer Nachhaltigkeit aktiv, mit augenscheinlichem Fokus auf der Vermittlung von aktuellem Forschungswissen. Bei dem ebenfalls überdurchschnittlichen Wert der VHS (37 %) gilt es zu berücksichtigen, dass bei VHS-Kursangeboten oftmals schwer zwischen einer rein privaten und einer (auch) berufsbezogenen Verwertung der Lehr-/Lerninhalte zu trennen ist.[298] Insofern ist zu vermuten, dass von den befragten VHS hier Bildungsveranstaltungen – insbesondere des Programmbereichs „Politik, Gesellschaft und Umwelt" – berücksichtigt wurden, die nicht primär der Vermittlung berufsfachlicher Kompetenzen dienen, sondern generelle Informationen vermitteln und auf nachhaltiges Handeln im Alltag oder auf bürgerschaftliches Engagement abzielen. Zudem dürfte bei dem Wert der VHS auch die Größe von ihrem Angebot zum Tragen kommen (**vgl. Kapitel B2.1.1**). Unter den beruflichen Schulen bzw. Fachschulen waren bei jeder dritten Einrichtung (33 %) berufliche Themen im Bereich Umwelttechnik, Ressourceneffizienz bzw. ökologische

298 Mit „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management" ist zwar nur einer von sieben Programmbereichen explizit berufsbezogen ausgerichtet, jedoch können auch Angebote der anderen Felder („Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung", „Grundbildung", „Politik, Gesellschaft und Umwelt", „Gesundheit" „Kultur und Gestalten" sowie „Sprachen") beruflich verwertbare Kompetenzen vermitteln.

Schaubild B2.1.2-4: **Maßnahmen ökologischer Nachhaltigkeit der Weiterbildungsanbieter (Anteile in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2023, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.150 (nachhaltige Energiebeschaffung bzw. -gewinnung) bis n = 1.161 (Sensibilisierung der Mitarbeitenden) gültigen Angaben

BIBB-Datenreport 2024

Transformation vorhanden. Hier ist davon auszugehen, dass es sich in der Regel um Teilbereiche von Aufstiegsfortbildungen gehandelt hat. Unterdurchschnittliche Werte wiesen betriebliche Bildungseinrichtungen (19 %), Einrichtungen in der Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (18 %), und privat-gemeinnützige sowie privat-kommerzielle Anbieter (25 % bzw. 18 %) auf. Bei den letztgenannten ist dies u. a. auf die vergleichsweise geringere Größe der Einrichtungen und die damit verbundene stärkere thematische Fokussierung des Angebots zurückzuführen (**vgl. Kapitel B2.1.1**).

Berufliche Weiterbildung in Themenbereichen der ökologischen Transformation stellt einen expansiven Markt dar. Die überwiegende Mehrheit der hier aktiven Anbieter (84 %) möchte in den kommenden zwei Jahren ihr entsprechendes Angebot weiter ausbauen.[299] Im Jahr 2023 stufte knapp die Hälfte (47 %) ihre Nachfrage als hoch ein.[300] Ein etwas höherer Anteil der Anbieter (57 %) sah den genannten Themenbereich als bedeutsam für seinen Markterfolg an.[301]

Viele Anbieter engagieren sich im Umwelt- und Klimaschutz

Ökologische Nachhaltigkeit ist für Weiterbildungsanbieter nicht nur ein Arbeitsfeld der Entwicklung und Durchführung von Qualifizierungsleistungen, sondern stellt oftmals auch eine Prämisse betrieblichen Handelns dar. So gab knapp die Hälfte der Weiterbildungsanbieter (46 %) an, Prozesse und Strukturen im Sinne eines ganzheitlichen Organisationsansatzes darauf auszurichten.[302] Über eine Zertifizierung oder ein Siegel zum Nachweis

299 Die Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" zu der Aussage „In den kommenden 2 Jahren werden wir unser Weiterbildungsangebot im Themenbereich ökologische Transformation bzw. Nachhaltigkeit erweitern" wurden zusammengefasst.

300 Die Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" zu der Aussage „Die Nachfrage nach unseren Weiterbildungsangeboten im Themenbereich ökologische Nachhaltigkeit ist hoch" wurden zusammengefasst.

301 Die Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" zu der Aussage „Um am Markt erfolgreich bestehen zu können, sind für unsere Einrichtung Weiterbildungsangebote im Themenbereich ökologische Nachhaltigkeit unerlässlich" wurden zusammengefasst.

302 Zusammengefasste Anteilswerte „stimme zu" und „stimme eher zu" zu der Aussage „Unsere Einrichtung richtet ihre Prozesse und Strukturen ganzheitlich auf Nachhaltigkeit aus (im Sinne eines *„Whole Institution Approach"*)".

ihres Engagements für Umweltschutz und ökologische Nachhaltigkeit (z. B. ISO 14001, EMAS oder der verifizierten Klimaneutralität) verfügte allerdings weniger als jede zehnte Einrichtung (6 %).[303] Aber auch ohne formale organisationale Verankerung sind viele Einrichtungen im Umwelt- und Klimaschutz aktiv.
→ **Schaubild B2.1.2-4** gibt einen Überblick über verschiedene ökologische Nachhaltigkeitsmaßnahmen der Anbieter. Am häufigsten – von drei Vierteln der Anbieter (75 %) – wurde mit der Sensibilisierung von Mitarbeitenden für umweltfreundliches bzw. ressourcenschonendes Verhalten am Arbeitsplatz ein niederschwelliges Mittel genannt. Auch eine Reduktion des Ressourcenverbrauchs von Papier (z. B. durch digitale Prozesse und Dokumente, digitales Veranstaltungsprogramm, Onlineanmeldung, digitale Veranstaltungsunterlagen; 67 %) bzw. Strom (z. B. durch effiziente Beleuchtung, energiesparende Technik, Optimierung/Regulierung von Klimaanlagen; 59 %) wurde jeweils von der Mehrheit der Anbieter vorgenommen. Knapp jede zweite Einrichtung (48 %) achtete beim Einkauf bzw. der Beschaffung von Rohstoffen und Verbrauchsgütern auf ökologische Produkte, die z. B. recycelbar oder biologisch abbaubar sind. Auch nachhaltige Mobilität war zahlreichen Anbietern wichtig.

Die Hälfte der Anbieter (51 %) nutzte umweltfreundliche Transportmittel für Dienst- bzw. Geschäftsfahrten und -reisen, etwas weniger (46 %) förderten ihre Mitarbeitenden bei der Nutzung umweltfreundlicher Mobilität (beispielsweise durch einen Zuschuss zum Deutschlandticket oder die Bereitstellung von Fahrradstellplätzen). Investitionsintensivere Maßnahmen wie eine eigene Fotovoltaikanlage zur nachhaltigen Energiegewinnung[304] (23 %), Gebäudebegrünung von Dächern oder Fassaden bzw. die ökologische Gestaltung von Außenbereichen (18 %) oder energetische Sanierung (z. B. durch Wärmedämmung und/oder den Einbau einer modernen Heizanlage; 15 %) setzten deutlich weniger Weiterbildungsanbieter um. Diesbezüglich gilt es zu berücksichtigen, dass die letztgenannten Maßnahmen sich bei gemieteten Büro- bzw. Geschäftsräumen nicht ohne weiteres verwirklichen lassen, sondern in der Regel eigenen Immobilienbesitz voraussetzen.

(Stefan Koscheck; Nicolas Echarti – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

303 Weitere 4 % bereiteten zum Zeitpunkt der Befragung eine Zertifizierung im Bereich ökologische Nachhaltigkeit vor oder befanden sich gerade im Zertifizierungsprozess.

304 Die Kategorie „nachhaltige Energiebeschaffung bzw. Gewinnung" beinhaltete auch den aufwandsarm umsetzbaren Bezug von Ökostrom.

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 wie in 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). 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., für einen Überblick über die Landesgesetze zur Weiterbildung siehe das entsprechende Dossier auf der Plattform wb-web[305]). 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[306]. Die VHS-Statistik existierte in der Systematik, mit der sie im BIBB-Datenreport 2019 genutzt wurde, seit 1998 (siehe BIBB-Datenreport 2019, B2.2.1). Für die Darstellung des beruflichen Weiterbildungsangebots der VHS wurde in der Vergangenheit näherungsweise der Programmbereich „Arbeit-Beruf“ herangezogen. Damit wurden vor allem Kurse und Lehrgänge zu den Themen IuK-Anwendungen[307], Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management erfasst. Berufliche Weiterbildungen zu anderen Inhalten, z. B. Sprachen oder Gesundheit, konnten hingegen nicht identifiziert werden (siehe BIBB-Datenreport 2019, S. 370).

Mit der Großen Revision der Volkshochschul-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik[308] wurde die Grundlage für eine umfassendere Darstellung des Angebots an beruflicher Weiterbildung geschaffen (vgl. Ambos 2017; zur Revision siehe Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 8-13 und Anhang i). Neben den inhaltlich strukturierten Programmbereichen, deren Zahl mit der Revision auf sieben erweitert wurde, wurde das Merkmal der Berufsbezogenheit als neue Querschnittskategorie eingeführt, das zusätzlich zu den Inhalten der Veranstaltungen vergeben werden kann. Als berufsbezogen gelten in der VHS-Statistik seit dem Berichtsjahr 2018 Kurse und Einzelveranstaltungen, „die erkennbar nach ihrer didaktischen Planung für eine berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte geeignet bzw. darauf ausgerichtet sind“ (Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 39). Im Fokus steht dabei nicht die individuelle Verwertungsabsicht, wie sie in Personenbefragungen, z. B. dem Adult Education Survey, zugrunde gelegt wird (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.1), sondern die didaktische Ausrichtung der Veranstaltung auf eine berufliche Verwendung oder Zielgruppe aus Sicht der VHS.

Für das Berichtsjahr 2022 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. 2024, Tabelle 8.1). Aufgrund dieser Datenlage wird für das Berichtsjahr 2022 die bisherige Näherung der beruflichen Weiterbildung über den Programmbereich verwendet, in dem inhaltlich die meisten Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung angesiedelt sind. Der bisherige Programmbereich „Arbeit-Beruf“ wurde inhaltlich fokussiert und trägt seit dem Berichts-

305 Siehe **https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung/folge-1-gesetzliche-rahmenbedingungen-auf-eu-bundes-und-landesebene/landesbildungsgesetze.html** (Stand: 09.01.2024)

306 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 2022 konnten Daten von 97,8 % aller VHS ausgewertet werden (siehe Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 1).

307 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software

308 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).

jahr 2018 den Titel „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“. Die inhaltliche Reichweite blieb im Großen und Ganzen erhalten; die bisherigen Fachgebiete wurden teils zusammengefasst, teils unverändert beibehalten, teils 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

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 in der Regel 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 Webseite) 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 Bundesagentur für Arbeit, 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. 2024, Tabelle 29).

Die in →**Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Die Differenzierung **der Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Seit 2022 wird in der Erhebung neben der Zuordnung der Belegungen zu Männern und Frauen auch die Kategorie „divers/ohne Angabe“ angeboten. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2022 84,9 % der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ (eigene Berechnung).

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 dar-

Tabelle B2.2.1-1: **Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2022**

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
2022	31.197	4.893	744.449	214.328	210.404	42.563

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018: 873 VHS; 2019: 879 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 846 VHS; 2022: 826 VHS BIBB-Datenreport 2024

gestellt werden (zur näheren Erläuterung siehe Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018). Daher werden im Folgenden nur Daten der Berichtsjahre 2018 bis 2022 berichtet (für Zeitreihen 1991 bis 2017 siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2022 wurden an den VHS 31.197 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 2021[309] ist die absolute Anzahl der erfassten Kurse (+27,5 %) sowie die Anzahl der Unterrichtsstunden (+10,1 %) und Belegungen (+28,8 %) stark angestiegen.

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen durchgeführten Kurse machten im Jahr 2022 15,7 % der Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus, 0,4 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2021. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen am Programmbereich betrug 28,8 %, der Anteil der Belegungen 20,2 %. Der Stundenumfang der Kurse umfasste 20,2 Unterrichtsstunden/Kurs bei offenen Kursen (2021: 23,1 Unterrichtsstunden/Kurs), bei Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 43,8 Unterrichtsstunden/Kurs (2021: 51,3 Unterrichtsstunden/Kurs).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS fanden im Jahr 2022 im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ 7,2 % der Kurse statt, mit 5,6 % der Unterrichtsstunden und 5,0 % der Belegungen (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 8). Der Anteil der Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen des Programmbereichs am Gesamtangebot ist damit gegenüber 2021 leicht gesunken (vgl. BIBB-Datenreport 2023 Kapitel B2.2.1).

Inhaltlich war mehr als die Hälfte der Kurse (51,8 %) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt, auch ein Großteil der Belegungen (48,1 %) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ betrug 26,9 %, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden. Das größte Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (28,4 % des Programmbereichs) waren die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse, mit 11,9 % der Kurse und 14,4 % der Belegungen. Der hohe durchschnittliche Stundenumfang dieser Kurse kommt vor allem dadurch zustande, dass hier viele Auftrags- und Vertragsmaßnahmen mit inhaltlich übergreifender Ausrichtung gezählt werden. Größere Fachgebiete im Programmbereich waren des Weiteren kaufmännische Grund- und Fachlehrgänge/Rechnungswesen mit 14,9 % der Unterrichtsstunden und branchenspezifische Fachlehrgänge mit 15,2 % der Unterrichtsstunden. Nach diesen erreichte das Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings mit 6,7 % der Belegungen einen vergleichsweise großen Kreis der Teilnehmenden, dieses Fachgebiet machte wegen der vergleichbar kürzeren Kursdauer jedoch nur 4,7 % der Unterrichtsstunden im Programmbereich aus (für eine Übersicht über die Anteile aller Fachgebiete am Programmbereich, siehe Ortmanns u. a. 2024 Tabelle 9).

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, wurden im Verhältnis zur Einwohnerzahl an VHS in den westdeutschen Ländern

309 Bei den folgenden Angaben zur Veränderung der Struktur- und Leistungsdaten zwischen dem Berichtsjahr 2022 und 2021, die sich auf die Tabellen beziehen, bleibt die Erfassungsquote (2022: 97,8 % bzw. 826 VHS, 2021: 98,6 % bzw. 846 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 2022**

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
2022	666.993	77.456	9,9	4,8

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018: 873 VHS; 2019: 879 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 846 VHS; 2022: 826 VHS BIBB-Datenreport 2024

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 2022 in den westdeutschen Ländern auf rd. 9,9 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in den ostdeutschen Ländern waren es rd. 4,8 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 29,8 % deutlich höher als in den ostdeutschen Ländern, wo er 19,8 % betrug.

Im Vergleich zum Jahr 2021 stieg die VHS-Weiterbildungsdichte 2022 im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ in den westdeutschen Ländern um rd. 0,8 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (+8,8 %), in den ostdeutschen Ländern stieg das Verhältnis um 0,5 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (11,6 %).

Generell nutzten mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2022 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 75,3 %). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ war der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2022 waren 67,4 % und damit knapp zwei Drittel der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ Frauen. 32,4 % der Belegungen waren männlich, 0,2 % der Belegungen waren divers bzw. ohne Geschlechtsangabe (vgl. Ortmanns u. a. 2024, 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 vor allem 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**). Schon vor der statistischen Erfassung war das Angebot von berufsbezogenen Lerndienstleistungen außerhalb der Kurse gewachsen, z. B. im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung (siehe Reichart/Rattinger 2017). Solche Leistungen werden seit der Revision ebenfalls in der Statistik erhoben (siehe Ortmanns u. a. 2024, Tabellen 23, 25 und 27). Auch die Zeitreihen seit der Revision zeigen insgesamt (mit dem Einbruch in den Coronajahren 2020 und 2021) eine positive Entwicklung seit 2018, insbesondere bei Beratungsstunden (knapp 432.000 Stunden im Jahr 2022) und bei Beratungsstunden in der Unterstützung zur Vermittlung in Arbeit, die 2022 mit gut 125.000 Stunden rd. 45 % über dem Niveau von 2018 lagen (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 35). Insofern spiegeln die hier in Tabellen 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 2021 in den Mitgliedseinrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB. Daten für den DVV werden in **Kapitel B2.2.1** gesondert präsentiert.

Seit dem Berichtsjahr 2002 werden vom DIE jährlich Daten zu institutionellen Strukturen, Personal, Finanzierung und dem realisierten Veranstaltungsangebot sowie weiteren Leistungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungseinrichtungen erhoben und veröffentlicht. Die Weiterbildungsstatistik im Verbund **E** basiert auf einem gemeinsamen Kern von Merkmalen, die – neben weiteren jeweils verbandsspezifischen Merkmalen – bei den Einrichtungen aller beteiligten Verbände erhoben werden. Seit dem Berichtsjahr 2017 (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B2.2.2) liegen Ergebnisse nach einer umfassenden Revision der Anbieterstatistiken am DIE vor. Im Zuge dieser Revision wurden die Erhebungsmerkmale aufgrund aktueller Anforderungen in Praxis, Politik und Wissenschaft der Weiterbildung modifiziert und ergänzt (für nähere Informationen zur Revision vgl. Ambos 2017; Ambos u. a. 2018; Widany u. a. 2020).

Die inhaltliche Systematisierung des Veranstaltungsangebots in den Verbänden BAK AL, DEAE und KEB erfolgt seit dem Berichtsjahr 2017 anhand einer dichotomen Unterscheidung in berufsbezogene Veranstaltungen sowie Veranstaltungen ohne expliziten beruflichen Bezug.[310] Darüber hinaus werden Veranstaltungen, die nicht als berufsbezogene Veranstaltungen klassifiziert werden,[311] 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.[312]

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.[313] Aus revisionsbedingten sowie anderen erhebungsmethodischen Gründen wird bei der Verbundstatistik auf eine direkt vergleichende Darstellung mit vorherigen Berichtsjahren verzichtet.[314] Allerdings 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 2021 im Text für den Verbund insgesamt ein Vergleich der Größenordnungen mit den Berichtsjahren 2019 und 2020 vorgenommen.[315]

310 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 (vgl. Ambos 2017, S. 261).

311 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.

312 Im Rahmen der Veröffentlichung von Ergebnissen der Verbundstatistik auf Ebene des Gesamtverbunds inklusive des DVV werden die beiden Themenbereiche Politik – Gesellschaft – Gender und Arbeitswelt – Interessenvertretung zusammenfassend dargestellt (vgl. Horn/Lux/Christ 2023).

313 Die genannten Themenbereiche entsprechen den Themenbereichen, die im Rahmen des alten gemeinsamen Merkmalkerns der drei Verbände bis einschließlich Berichtsjahr 2016 vor der Revision im Themenbereich Arbeit – Beruf zusammengefasst wurden (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.3). Die Gesamtheit des Veranstaltungsangebots in den drei Teilkategorien Arbeitswelt – Interessenvertretung, Medienanwendungen – Technik sowie der Berufsbezogenheit wird im Folgenden zusammenfassend als Angebot beruflicher Weiterbildung bezeichnet.

314 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 zum Teil innerhalb der Verbände sowie auf Ebene des Gesamtverbunds aufgrund variierender Erfassungsquoten in den Verbänden nur eingeschränkt möglich (vgl. für methodische Erläuterungen zur Erhebung Horn/Lux/Christ 2023, S. 11–12).

315 Bei diesem Kapitel handelt es sich eine Fortschreibung und Aktualisierung des Beitrags von Johannes Christ im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B2.2.2.

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 2021.

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung basiert hier einerseits auf der Zuordnung von Veranstaltungen zu berufsbezogenen Veranstaltungen, deren didaktische Planung sich schwerpunktmäßig auf die berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte bezieht (z. B. erkennbar durch Beschreibung der Veranstaltung oder einer Zertifizierung) oder die sich an bestimmte Zielgruppen mit einer definierten beruflichen Qualifikation oder Tätigkeit richten. Zum anderen erfolgt eine Zuordnung zu beruflicher Weiterbildung anhand der Zuordnung von Veranstaltungen zu den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik. Als Veranstaltungen gezählt werden Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von in der Regel bis zu drei Veranstaltungsstunden (z. B. Vorträge, Diskussionsrunden) sowie Veranstaltungen mit einem Zeitvolumen von in der Regel mehr als drei Veranstaltungsstunden (z. B. Kurse, Seminare, Lehrgänge, Studienfahrten). Eine Veranstaltungsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Teilnahme wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Eine Person, die mehrere Veranstaltungen belegt, wird dementsprechend mehrfach gezählt. Dadurch kann die Anzahl der Teilnahmen höher sein als die Anzahl der teilnehmenden Personen.

Im Berichtsjahr 2021 bilden 1.098 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Weiterbildungseinrichtungen in den im Verbund zusammengeschlossenen Verbänden (BAK AL: 134; DEAE: 423; KEB: 541). Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus (Erfassungsquoten im Merkmalsbereich „Veranstaltungen“: BAK AL: 79,1 %; DEAE: 69,7 %; KEB: 68,0 %) (vgl. Horn/Lux 2024). 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 2021 insgesamt knapp 8.800 berufsbezogene Veranstaltungen sowie Veranstaltungen in den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik im Gesamtumfang von rd. 300.000 Veranstaltungsstunden mit knapp 109.000 Teilnahmen durch → **Tabelle B2.2.2-1**. Grob betrachtet, hat sich (bei einer gegenüber 2020 um 27 Einrichtungen verringerten Grundgesamtheit) die Zahl der berufsbezogenen Veranstaltungen bei den Mitgliedseinrichtungen des Verbundes gegenüber den Daten von 2020 wieder erhöht, die Zahl der Veranstaltungsstunden und Teilnehmenden wuchs ebenfalls. Das Niveau von 2019 wurde jedoch bei weitem nicht wieder erreicht (vgl. Datenreport 2022, B2.2.2). Vorsichtig lässt sich schlussfolgern, dass in diesen Daten weiterhin Auswirkungen der Coronapandemie sichtbar werden.

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung im BAK AL umfasste 2021 insgesamt 1.345 Veranstaltungen. Dies entspricht einem Anteil von etwa 35,2 % am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot im Verband und verdeutlicht den hohen Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil des BAK AL. 257 dieser Veranstaltungen wurden – unabhängig vom Themenbereich – als berufsbezogene Veranstaltungen eingeordnet. Die deutliche Mehrheit mit 1.064 Veranstaltungen wurde dem Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung zugeordnet; eine Minderheit (24) dem Bereich Medienanwendungen – Technik. Mit einem absoluten Veranstaltungsstundenvolumen von 89.728 hatten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung einen Anteil von knapp der Hälfte (46,0 %) 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 (174 Stunden je Veranstaltung).[316] Bemessen an der absoluten Zahl der Teilnahmefälle in allen Weiterbildungsveranstaltungen des Verbands entsprechen die 15.429 in der beruflichen Weiterbildung verzeichneten Teilnahmen einem Anteil von 33,6 %. 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 Weiterbildungs-

316 Zum Vergleich: Durchschnittlich 41 Stunden je Veranstaltung im Bereich Arbeitswelt – Interessenvertretung und 81 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 2021**

		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	1.064	27,9%	43.125	22,1%	11.859	25,8%
	Medienanwendungen – Technik	24	0,6%	1.949	1,0%	240	0,5%
	Berufsbezogene Veranstaltungen[2]	257	6,7%	44.654	22,9%	3.330	7,2%
	Gesamt	**1.345**	**35,2%**	**89.728**	**46,0%**	**15.429**	**33,6%**
DEAE	Arbeitswelt – Interessenvertretung[3]	347	0,8%	3.729	0,7%	4.455	0,6%
	Medienanwendungen – Technik[3]	575	1,3%	4.080	0,8%	6.967	1,0%
	Berufsbezogene Veranstaltungen	1.056	2,3%	30.494	6,0%	13.329	1,8%
	Gesamt	**1.978**	**4,3%**	**38.303**	**7,6%**	**24.751**	**3,4%**
KEB	Arbeitswelt – Interessenvertretung	4.394	6,0%	98.795	8,2%	52.621	5,0%
	Medienanwendungen – Technik	587	0,8%	10.746	0,9%	10.343	1,0%
	Berufsbezogene Veranstaltungen	460	0,6%	62.223	5,1%	5.746	0,6%
	Gesamt	**5.441**	**7,5%**	**171.764**	**14,2%**	**68.710**	**6,6%**

[1] Jeweils Summen aus Veranstaltungen mit Zeitvolumen von in der Regel bis zu drei Veranstaltungsstunden und Veranstaltungen mit Zeitvolumen von in der Regel 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 2021 BIBB-Datenreport 2024

einrichtungen geringer. Basierend auf den Angaben der erfassten Einrichtungen wurden im Kontext der DEAE im Berichtsjahr 2021 insgesamt 1.978 Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung durchgeführt, davon wurden 1.056 Veranstaltungen als explizit berufsbezogen klassifiziert. 347 Veranstaltungen entfielen auf die Themenbereiche Arbeitswelt – Interessenvertretung und 575 auf Medienanwendungen – Technik. Insgesamt beläuft sich das gesamte berufsbezogene Angebot im Verband auf etwa 4,3 % des im Berichtsjahr durchgeführten Veranstaltungsangebots. Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich hinsichtlich der Anzahl von Teilnahmen an beruflicher Weiterbildung, das bei absolut 24.751 lag und damit 3,4 % der Teilnahmefälle im realisierten Gesamtangebot ausmachte.[317] Der im Vergleich dazu höhere Anteil der Veranstaltungsstunden im Bereich beruflicher Weiterbildung am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen (7,6 %, absolut: 38.303) 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 29 Stunden.[318]

Die erfassten Mitgliedseinrichtungen der KEB führten im Berichtsjahr 2021 insgesamt 5.441 Veranstaltungen in den Themenbereichen Arbeitswelt – Interessenvertretung und Medienanwendungen – Technik sowie berufsbezogene Veranstaltungen durch. Damit betrug der Anteil solcher Veranstaltungen 7,5 % am gesamten realisierten Veranstaltungsangebot im Verband. Ein Großteil dieser Veranstaltungen entfiel auf den Themenbereich Arbeitswelt – Interessenvertretung (4.394), gefolgt von Veranstaltungen im Bereich Medienanwendungen – Technik (587) und berufsbezogenen Veranstaltungen (460). Mit einer absoluten Zahl von 68.710 entfielen 6,6 % aller Teilnahmefälle am Veranstaltungsangebot der KEB auf die berufliche Weiterbildung.[319] Mit Blick auf das Veranstaltungsstundenvolumen aller Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung von insgesamt 171.764,

317 Dies entspricht einer mittleren Teilnehmendenzahl von etwa 13 Teilnehmenden je Veranstaltung.

318 Zum Vergleich: 11 Stunden im Bereich Arbeitswelt – Interessenvertretung; 7 Stunden im Bereich Medienanwendungen – Technik

319 Im Mittel 13 Teilnehmende je Veranstaltung

spiegelt der Anteil von 14,2 % 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 135 bei den explizit berufsbezogenen Veranstaltungen und 18 Veranstaltungsstunden im Themenbereich Medienanwendungen – Technik.[320]

(Elisabeth Reichart – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

320 Themenbereich: Arbeitswelt – Interessenvertretung: durchschnittlich 22 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 weit verbreitete 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

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 oben genannten 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 in der Regel 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.[321]

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. Eine solche Entwicklung ist auch die synchrone (zeitgleiche) digitale Vermittlung von Lerninhalten, für die sich Teilnehmende zu einem festgelegten Datum über eine vorgegebene Webadresse einloggen müssen (z. B. zu einem Onlineseminar). Möglichkeiten wie diese haben 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“[322] angestoßenen Öffnung, setzen Hochschulen inzwischen zunehmend didaktische Formate ein, die ein berufsbegleitendes Studieren auch im Homeoffice ermöglichen. Neben Teilzeit- und Abendstudien erfolgt dies vor allem in Form von Hybridformaten, die (kurze) Präsenzphasen und digital und medial unterstützte Selbstlernphasen ermöglichen. Dies hat zur Folge, dass in der wissenschaftlichen Weiterbildung „der Anteil der Fernlehre […] in den letzten zehn Jahren zugenommen hat“ (Wissenschaftsrat 2019, S. 46).

Da gemäß FernUSG im Hochschulsektor ausschließlich auf privatrechtlicher Basis durchgeführte Fernstudienangebote zulassungspflichtig sind, ist dessen Definition von Fernunterricht den staatlichen Hochschulen, die auf öffentlich-rechtlicher Basis agieren, vielfach unbekannt. Unter dem Rubrum „Distance Education“ fungieren daher unterschiedliche didaktische Formate, die entweder als reines Onlinelernen, z. B. in Form von Massive Open Online Courses (MOOCs), konzipiert sind, oder aber die in Form von sogenanntem Blended Learning auf Präsenz- und Selbstlernphasen basieren. Zurzeit noch nicht absehbar sind die Auswirkungen der pandemiebedingt forcierten Digitalisierung der hochschulischen (Präsenz-)Lehre seit März 2020. Zu vermuten ist, dass sie die Hochschuldidaktik insgesamt nachhaltig verändern und prägen werden (z. B. 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 01.01.2022 bis 31.12.2022 insgesamt 482 Anbieter 4.318 Bildungsangebote durch, die den Kriterien des FernUSG entsprechen (davon 901 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 367, die als sogenannte Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Gut 64 % der übrigen 3.050 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.[323]

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 Aktivitäten im Bereich 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)

321 Siehe **https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__90.html**

322 Siehe **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/studium/offene-hochschulen/offene-hochschulen_node.html**

323 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. Durch die Förderung sollen qualifikatorische Diskrepanzen zwischen den betrieblichen Anforderungen an Arbeitskräfte und den vorhandenen Qualifikationen von Arbeitssuchenden ausgeglichen werden. Dies 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.

E Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. 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 Bundesagentur für Arbeit oder dem Betrieb übernommen werden, hängt von zahlreichen Faktoren ab, insbesondere 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 Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen. Im Rechtskreis SGB II können abweichend von dem üblichen Bildungsgutscheinverfahren Weiterbildungsmaßnahmen vergeben werden, wenn die Eignung und die persönlichen Lebensverhältnisse des Arbeitssuchenden dies erfordern und keine geeignete Maßnahme verfügbar ist. Dadurch soll die Weiterbildungsteilnahme arbeitsmarktfernerer Personengruppen erleichtert werden (vgl. § 16 [3a] SGB II).

Für Sonderprogramme der BA gelten spezielle Förderbedingungen.

Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung und die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen → Tabelle B3.1-1.

Tabelle B3.1-1: **Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2022**

	Teilnehmer/-innenbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	insgesamt	SGB III	SGB II	insgesamt	SGB III	SGB II
Berufliche Weiterbildung 2022 darunter:	170.511	126.899	43.612	294.428	207.322	87.106
Förderung der beruflichen Weiterbildung	141.009	97.858	43.151	260.678	174.041	86.637
darunter: allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	4.307	3.169	1.138	4.161	2.693	1.468
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	29.503	29.042	461	33.750	33.281	469

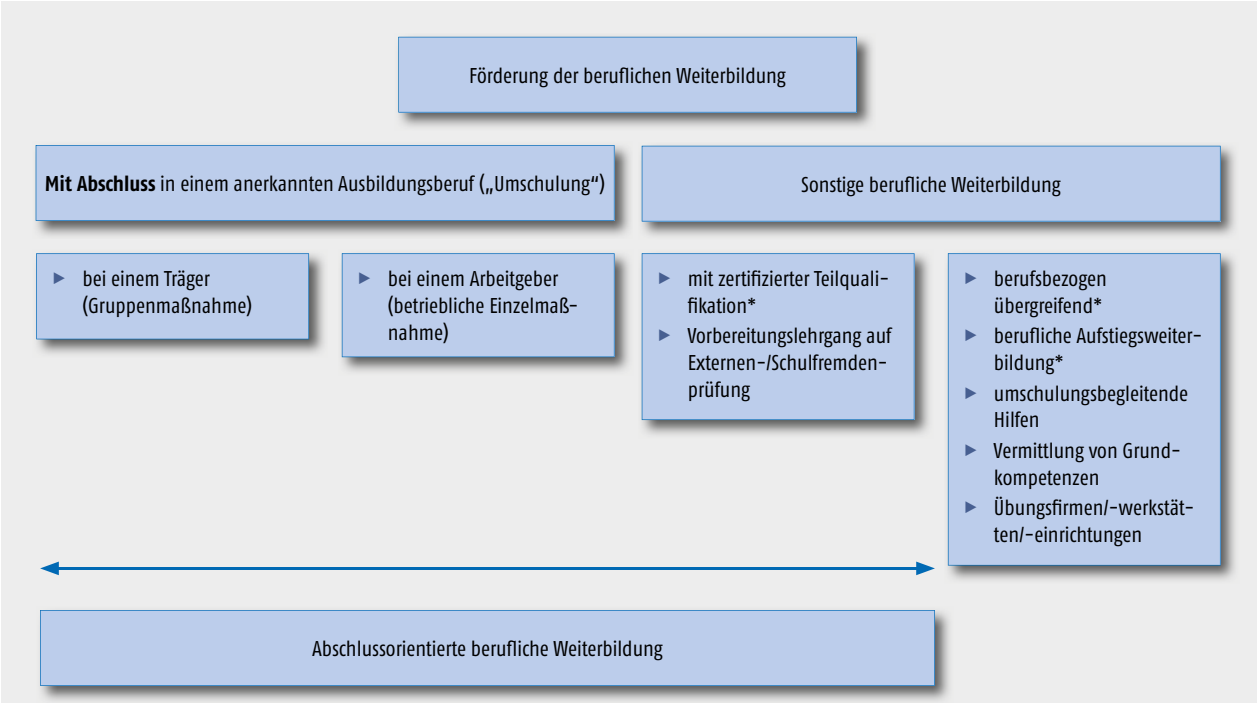
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023: Arbeitsmarkt 2022 BIBB-Datenreport 2024

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**.

Seit 2020 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr wiederholt gesunken; im Jahr 2020 deutlich (-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 um 1,9 % zurück

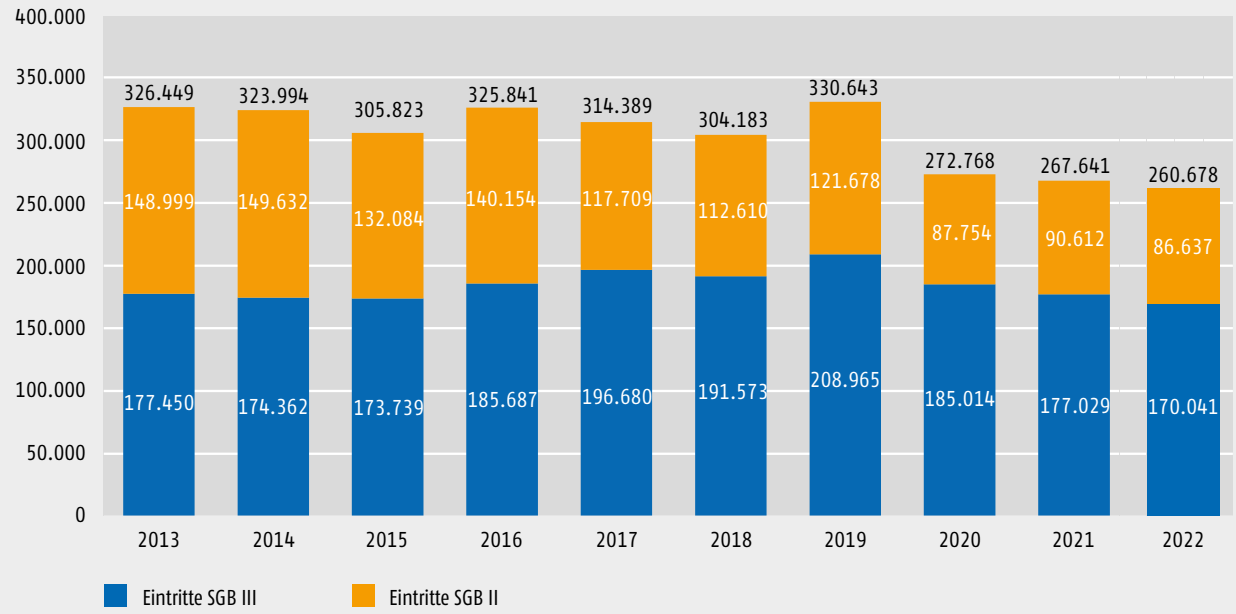
Schaubild B3.1-1: **Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -unterarten**



* Für diese Maßnahme-Unterarten liegen für die Förderung durch zugelassene kommunale Träger (zkT) keine Informationen vor.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2023: Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung; methodische Hinweise BIBB-Datenreport 2024

Schaubild B3.1-2: **Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2013 bis 2022 (inkl. Reha)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt, verschiedene Jahrgänge a; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung 2024

BIBB-Datenreport

und für das Jahr 2022 ist ein weiterer Rückgang um 2,6 % festzustellen → **Schaubild B3.1-2**.

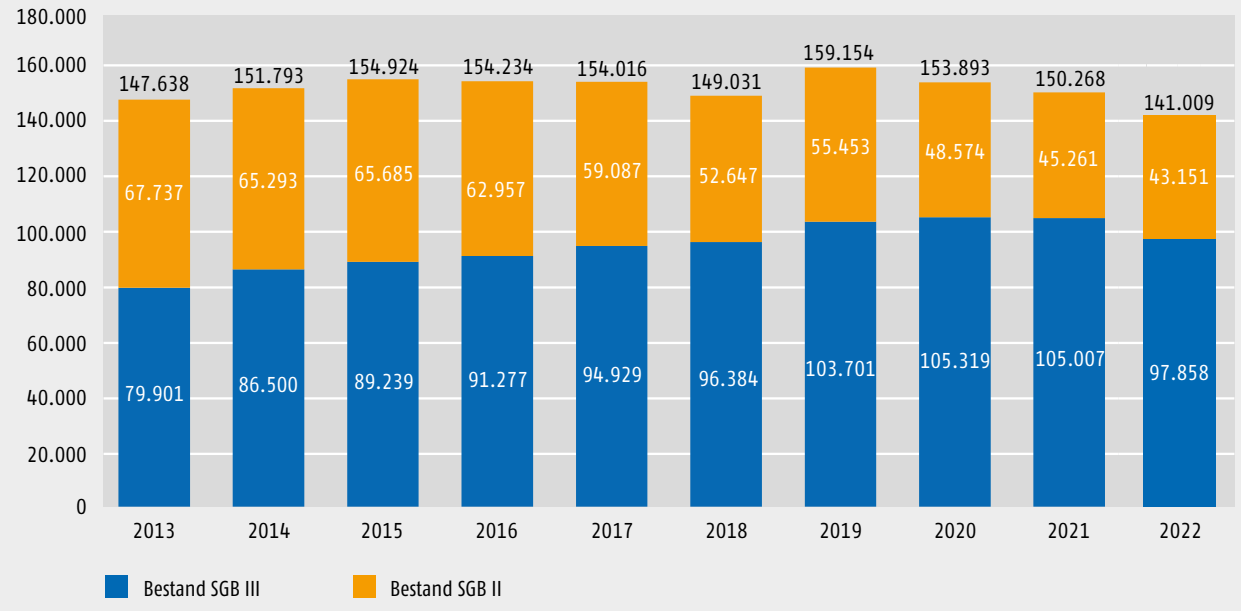
Auch der durchschnittliche Jahresbestand ist in den letzten drei Jahren zurückgegangen, mit einer Tendenz des Anwachsens der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III. Der Anteil der nach SGB III geförderten Teilnahmen lag im Berichtszeitraum zwischen einem Minimum von ca. 54 % (2013) und einem Maximalwert von 66 % (2022). 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 (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Schaubild B3.1-2) → **Schaubild B3.1-3**.

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2022 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 27,5 % auf 30,7 %. Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen ist im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen.

Leicht zurückgegangen ist auch der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Bei dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden (**vgl. Kapitel B 3.4**). Zertifizierte Teilqualifikationen sowie Maßnahmen, die auf die Teilnahme an einer sogenannten Externenprüfung vorbereiten, werden als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ gezählt. Eintritte in diese Maßnahmen hatten in den letzten drei Jahren einen Anteil von ca. 23 %. Von den Eintritten in berufliche Weiterbildung entfielen 2022 41,5 % auf Personen ohne Berufsabschluss (2021: 40,3 %) → **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 2022 wurden 5.735 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Zwischenprüfung, 57.723 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Abschlussprüfung sowie 34.935 Austritte, für die sowohl eine Weiterbildungsprämie für die Zwischen- als auch für die Abschlussprüfung gezahlt wurden, erfasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023e: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Datenstand Dezember 2022).

Schaubild B3.1-3: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2013 bis 2022**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt, verschiedene Jahrgänge a; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung 2024

BIBB-Datenreport

Tabelle B3.1-2: **Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2013 bis 2022 (in %)**

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen (in %)	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss	16,3	16,0	15,9	14,8	15,0	15,0	15,8	15,3	15,4	13,9
Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert							22,6	22,9	23,4	22,7
Anteil Frauen	45,6	44,7	45,7	43,7	43,7	43,7	43	42,4	43,9	44,3
Anteil Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	33,7	34,6	34,6	35,2	33,9	39,7	40,9	39,6	40,3	41,5
Anteil unter 25-Jährige	9,1	7,9	7,2	7,2	7,1	7,2	6,7	6,7	6,6	6,6
Anteil Ausländer/-innen	13,3	15,0	16,4	19,5	21,4	23,7	26,2	27,1	27,5	30,7

Quelle: Statistisches Bundesamt: Weiterbildung, verschiedene Jahrgänge f; Bundesagentur für Arbeit: Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung, verschiedene Jahrgänge b; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

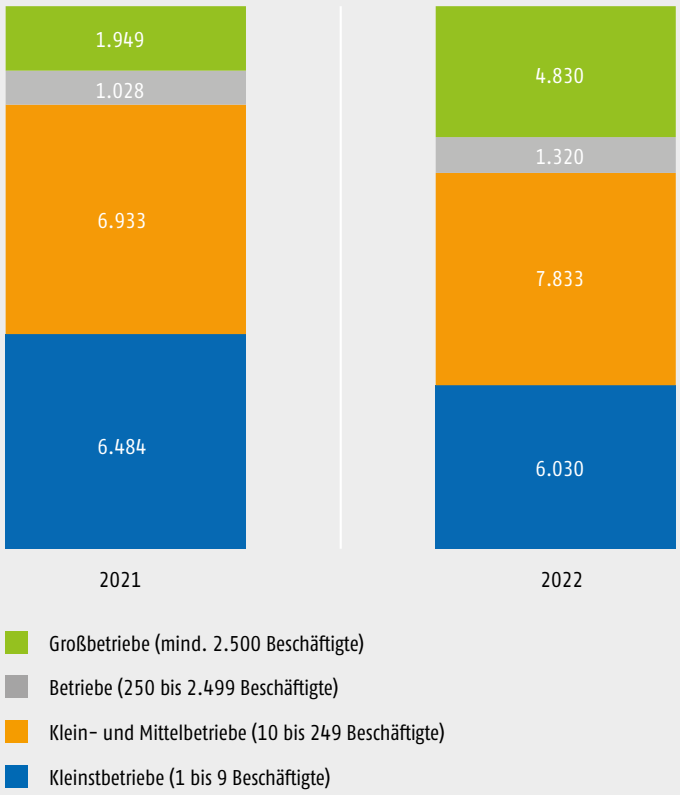
BIBB-Datenreport 2024

Nachqualifizierung junger (25- bis unter 35-jähriger) gering qualifizierter Erwachsener wird weiterhin mit der Initiative „Zukunftsstarter“ unterstützt, für die 2022 29.500 Eintritte verzeichnet wurden, 13.800 Eintritte aus diesem Personenkreis entfielen auf Teilqualifikationen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023f, S. 77).

Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen

Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, und von geringqualifizierten Beschäftigten, um ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt zu verschaffen und ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. zu erweitern, war die Zielsetzung des erstmals 2006 aufgelegten, seit April 2012 entfristeten

Schaubild B3.1-4: **Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 82 SGB III i. V. m. § 16 SGB II) – Eintritte 2021 und 2022**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, verschiedene Jahrgänge b: Förderung der beruflichen Weiterbildung, März 2022; März 2023

BIBB-Datenreport 2024

Programms WeGebAU. WeGebAU bot als Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung Zuschüsse zu Weiterbildungskosten 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 Arbeitnehmer/-innen 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 in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,
3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb, durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden dauert,
5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die Höhe der Grundförderung ist von der Betriebsgröße abhängig und wurde mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung erhöht: Bei der Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen

kann die Agentur für Arbeit auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins verzichten.

Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist. Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung können für Arbeitnehmer/-innen, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses erfüllt sind, in voller Höhe übernommen werden, inkl. des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verringert sich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, sowie erhöhtem Weiterbildungsbedarf im Betrieb.

Die Zahl der Eintritte in die Beschäftigtenförderung ist 2022 gegenüber dem Vorjahr um 3.438 gestiegen → **Schaubild B3.1-3**. Von den 20.013 Eintritten entfielen 373 auf berufliche Weiterbildung mit Abschluss und 726 auf abschlussorientierte Weiterbildung.

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[324] – 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)

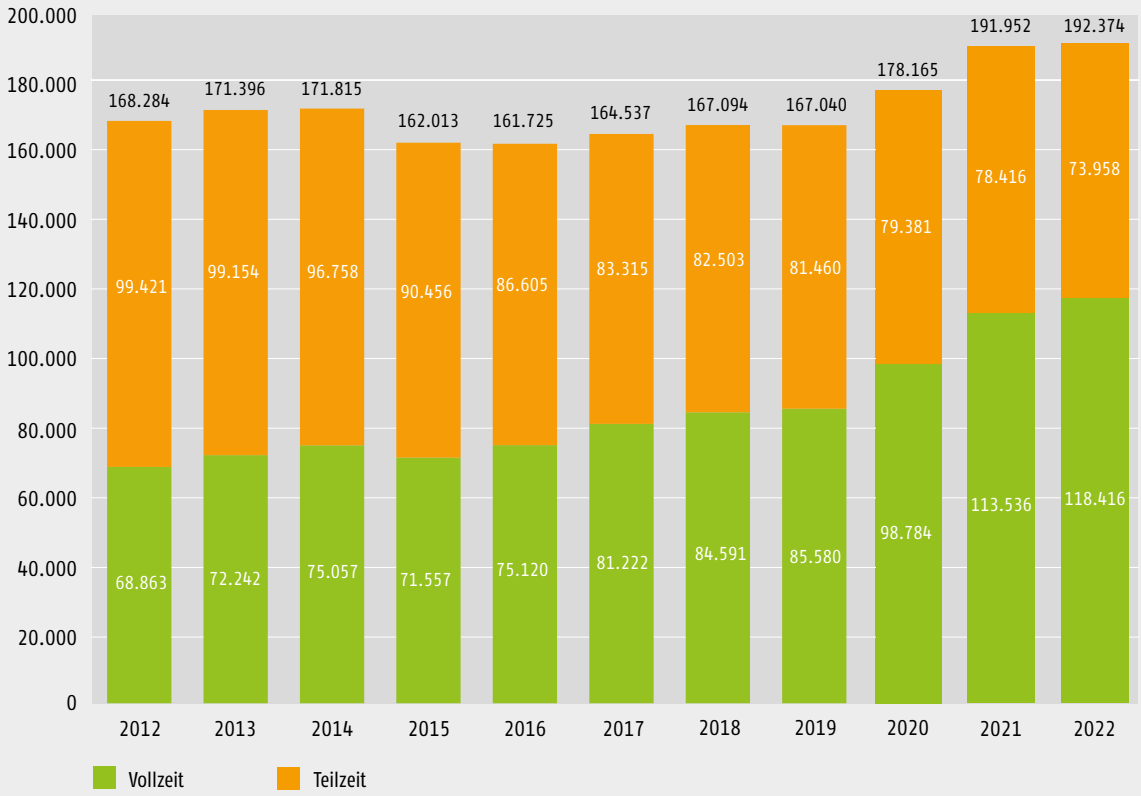
Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifikationen, um durch Höherqualifizierung dem Fachkräftemangel zu begegnen, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern und die Aufstiegsmöglichkeiten bei praxisbezogenen Berufswegen attraktiver zu machen. Für die berufliche Fortbildung 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 vom 1. August 2020 wurden die Leistungen des AFBG verbessert: Für jede der drei 2020 im BBiG und in der HwO verankerten Fortbildungsstufen sowie gleichwertige Fortbildungsabschlüsse wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung eingeführt.[325] 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

324 Siehe **https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html**

325 Bei Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe werden nur Angebote in Teilzeit mit einem Mindestumfang von 200 Unterrichtsstunden gefördert.

Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2012 bis 2022**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421) BIBB-Datenreport 2024

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**

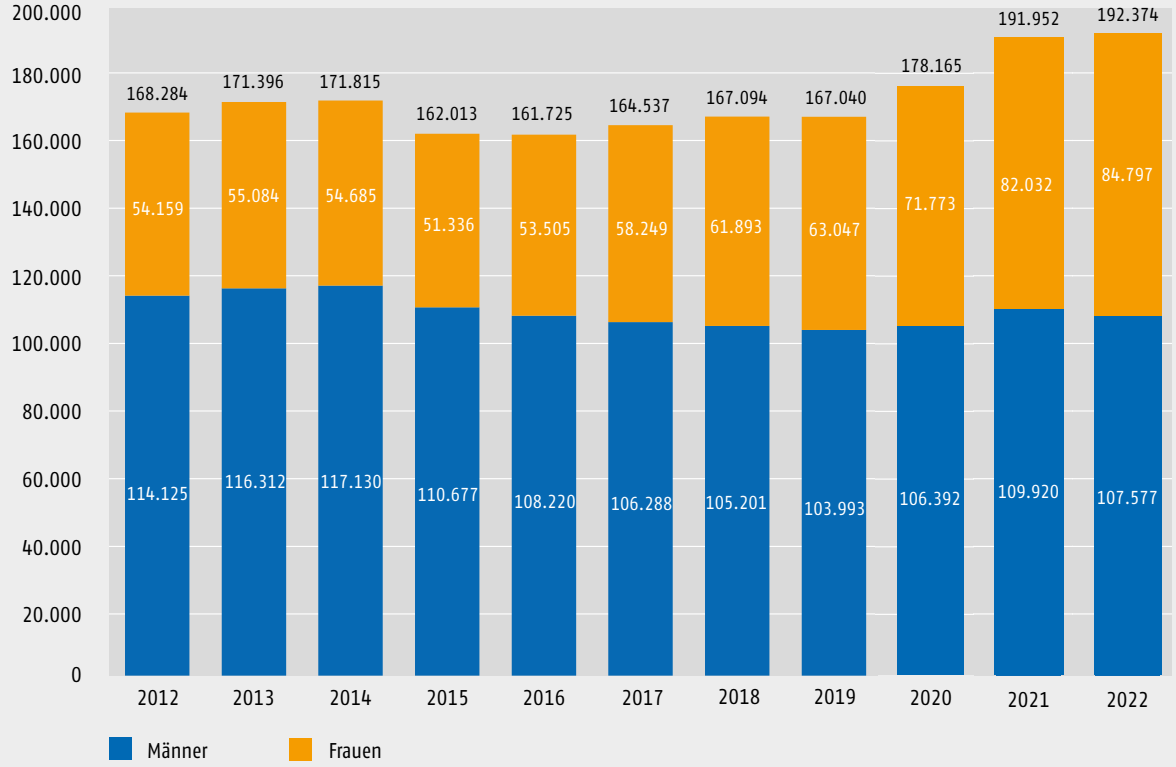
Laut der Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung des Statistischen Bundesamtes[326] wurden im Jahr 2022 Förderungen für 192.374 Personen bewilligt, davon 118.416 (61,6 %) für Personen, die eine Vollzeit- und 73.958 (38,4 %) für Personen, die eine Teilzeitmaßnahme beantragt haben → **Schaubild B3.2-1**. Somit gab es bei den Bewilligungen eine leichte Steigerung von 0,2 % gegenüber dem Vorjahr, in dem Förderungen für insgesamt 191.952 Personen bewilligt wurden. Die Steigerung erfolgte wie im Vorjahr ausschließlich beim Vollzeitanteil, der Teilzeitanteil ist im Vergleich zum Vorjahr gesunken.

In Anspruch genommen wurde die Förderung im Jahr 2022 von 179.138 Personen, was einem Rückgang um 0,2 % zum Vorjahr entspricht. Davon bildeten sich 117.809 Geförderte in Vollzeit und 61.329 in Teilzeit fort.

Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag 2022 bei 44,1 % (Vorjahr: 42,7 % bzw. 82.032) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich ihr Anteil um 3,4 %, wobei die Erhöhung ausschließlich im Vollzeitbereich stattfand, während es im Teilzeitbereich einen Rückgang gab. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 50,3 % der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 34,2 %.

326 Die nachfolgend berichteten Daten entstammen der Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421) des Statistischen Bundesamtes, siehe **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1677573180815&code=21421#abreadcrumb**.

Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2012 bis 2022**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421)

BIBB-Datenreport 2024

Die Förderbewilligungen im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem BBiG) nahmen 2022 mit 74.285 (38,6 %) (Vorjahr: 81.375 bzw. 42,4 %) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, allerdings mit einem Rückgang um 7.090 Förderbewilligungen (8,7 %) im Vergleich zum Vorjahr. Beim Fortbildungsziel Vergleichbares Landesrecht gab es 2022 72.564 (37,7 %) Förderbewilligungen (Vorjahr: 64.313 bzw. 33,5 %), was einer Steigerung um 8.251 (12,8 %) Förderbewilligungen zum Vorjahr entspricht, sodass die beiden häufigsten Fortbildungsziele sich von den Bewilligungszahlen her stark angenähert haben. Im Handwerksbereich gab es mit 36.660 (19,1 %) bewilligten Förderungen (Vorjahr 37.155,19,4 %) einen leichten Rückgang.

Bei den im Jahr 2022 erfolgten Bewilligungen war wie in den Jahren zuvor die überwiegende Zahl der geförderten Personen im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (152.104 bzw. 79,1 %). Den größten Anteil der Bewilligungen unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (40,7 %), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (26,2 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (12,2 %) 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.

55,8 % (Vorjahr: 54,3 %) der im Jahr 2022 bewilligten Förderungen (107.300, Vorjahr: 104.298) 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, sodass es im Jahr 2021 eine Steigerung um 10.410 auf 50.056 Förderbewilligungen gab. Im Jahr 2022 stand dieser Abschluss mit 55.425 Bewilligungen für 28,8 % (Vorjahr: 26,1 %) aller bewilligten Förderungen. Gleichzeitig machten die Bewilligungen für diesen Abschluss 53,9 % (2021: 50,6 %) aller Bewilligungen für Frauen aus.

Tabelle B3.2-1: **Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2022**

Rang	Fachrichtung/Beruf	Insgesamt		Davon weiblich[1]	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	Staatl. anerkannte/-r Erzieher/-in	55.425	28,8	45.717	53,9
2	Industriemeister/-in Metall (gepr.)	9.591	5,0	460	0,5
3	Wirtschaftsfachwirt/-in (gepr.)	9.454	4,9	5.714	6,7
4	Staatl. gepr. Maschinenbautechniker/-in	6.472	3,4	548	0,6
5	Staatl. gepr. Elektrotechniker/-in	5.148	2,7	298	0,4
6	Elektrotechnikermeister/-in	4.668	2,4	112	0,1
7	Staatl. gepr. Maschinentechniker/-in	4.622	2,4	310	0,4
8	Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in	4.606	2,4	103	0,1
9	Industriemeister/-in Elektrotechnik (gepr.)	3.686	1,9	183	0,2
10	Staatl. anerkannte/-r Heilerziehungspfleger/-in	3.628	1,9	2.685	3,2
	Insgesamt	**107.300**	**55,8**	**56.130**	**66,2**

[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 2022, Auswertung für externe Nutzer/-innen

BIBB-Datenreport 2024

Betrachtet man die Art des bereits erworbenen berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses, machten Personen mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf nach BBiG mit 46,4 % aller Bewilligungen (89.322, Vorjahr: 95.517) etwas weniger als die Hälfte aus, gefolgt von Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach HwO mit knapp 21,6 % (41.552, Vorjahr: 42.208). Der Anteil der Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss nach Landesrecht betrug 17,8 % (40.538, Vorjahr: 34.316) der Bewilligungen.

An Förderleistungen wurden im Jahr 2022 insgesamt 1.026,774 Mio. € (Vorjahr: 951,548 Mio. €) bewilligt. Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 865,267 Mio. € (Vorjahr: 787,822 Mio. €) und Darlehen in Höhe von 161,507 Mio. € (Vorjahr: 163,725 Mio. €). Der insgesamt bewilligte finanzielle Aufwand stieg somit gegenüber dem Vorjahr um 7,9 %. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2022 auf insgesamt 979,973 Mio. € (Vorjahr: 910,022 Mio. €). Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 865,267 Mio. € (Vorjahr: 787,822 Mio. €), der Anteil der Darlehen betrug 114,706 Mio. € (Vorjahr: 122,200 Mio. €).

Im Jahr 2023 bewilligte die KfW nach eigenen Angaben im Rahmen des AFBG 39.377 Darlehen (2022: 35.649) mit einem Zusagevolumen von 116,7 Mio. € (2021: 99,2 Mio. €). Dies ist eine Zunahme an Darlehensbewilligungen um 10,5 %. Beim Fördervolumen zeigt sich eine Zunahme von 17,7 % gegenüber dem Vorjahr. Das Jahr 2021 war das erste Jahr, in dem die Bewilligungen vollständig entsprechend den 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

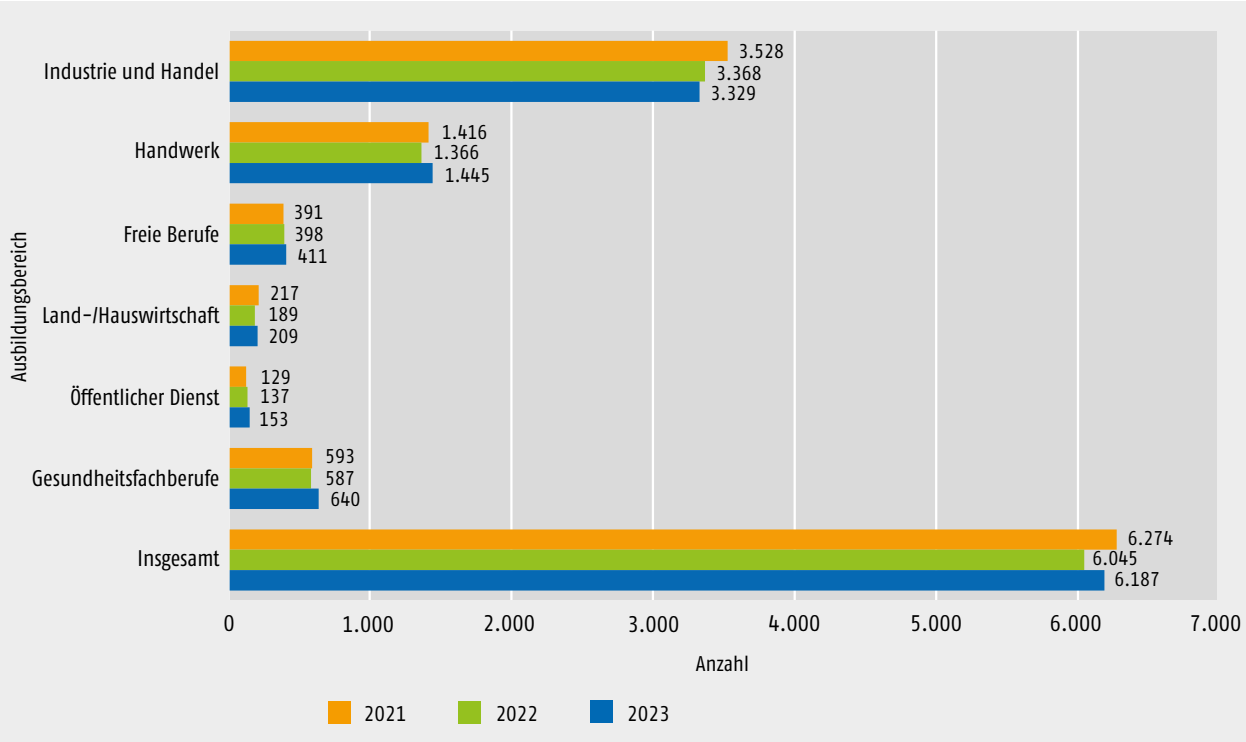
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

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-Lehrgänge, 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. Beides 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 Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB). 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 über 170.000 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung

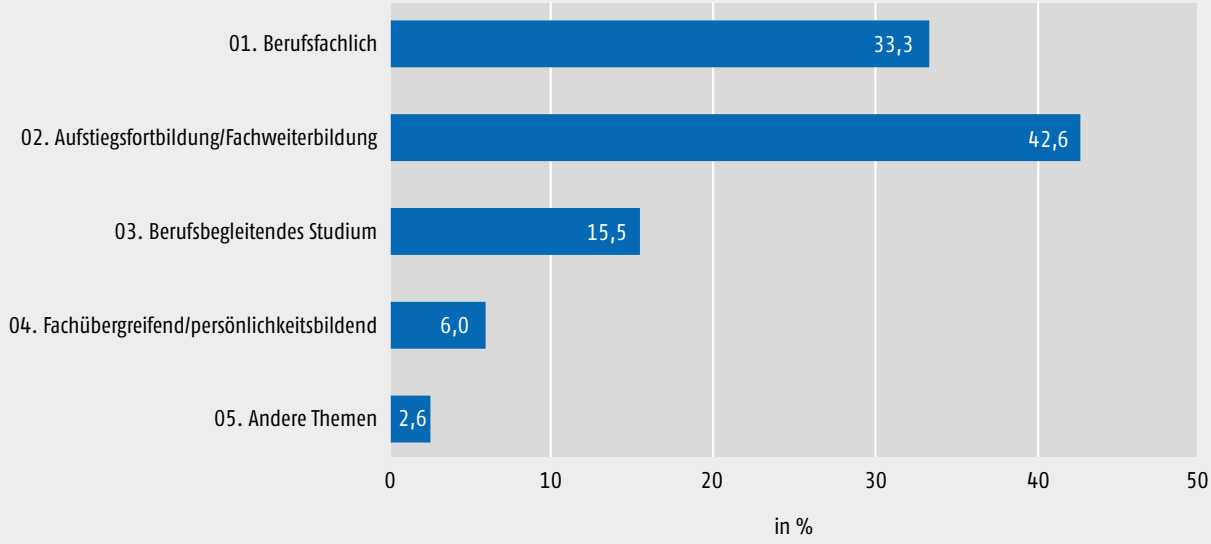
Schaubild B3.3.1-1: **Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2021 bis 2023**



Anm.: Ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2024

Schaubild B3.3.1-2: **Geförderte Maßnahmen 2023 nach Maßnahmeschlüssel (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2024; Aufnahmejahrgang 2023, N=17.538

BIBB-Datenreport 2024

über 615 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Im Jahr 2023 haben die beteiligten Kammern und zuständigen Stellen[327] 6.192 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 269 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen → **Schaubild B3.3.1-1**. Im Zuge der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist vorgesehen, die jährlichen Neuaufnahmen stufenweise auf 6.500 zu steigern.

Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhielten im Jahr 2023 für mehr als 17.500 Maßnahmen Zuschüsse des Weiterbildungsstipendiums. Sie nutzten das Stipendium für eine Vielzahl unterschiedlicher Fort- und Weiterbildungen sowie berufsbegleitende Studiengänge → **Schaubild B3.3.1-2**. Im Handwerk sowie in Industrie und Handel standen die klassischen Aufstiegsfortbildungen wie die zum/zur Meister/-in, Techniker/-in oder Fachwirt/-in im Vordergrund. In den Gesundheitsfachberufen wählten die Stipendiatinnen und Stipendiaten in erster Linie berufsfachliche Weiterbildungen zu therapeutischen Verfahren oder im Bereich Pflege. Berufsbegleitende Studiengänge wurden gefördert, wenn sie auf die Ausbildung der Stipendiaten und Stipendiatinnen aufbauten. Bei den fachübergreifenden Weiterbildungen waren die Themen Leitung und Organisation sowie Sprachkurse beliebt.

98,7 % der im Jahr 2023 geförderten Maßnahmen wurden im Inland durchgeführt, 1,3 % im Ausland (0,9 % im europäischen Ausland, 0,4 % im außereuropäischen Ausland).

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)

327 Einschließlich Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

Das BMBF-Förderprogramm Aufstiegsstipendium, das von der SBB durchgeführt wird, schafft Studienanreize für Berufserfahrene mit oder ohne schulischer Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es beruflich Begabte, die parallel zu Beruf und Familie einen ersten akademischen Abschluss anstreben. Der Start ins Studium ist nur insofern an das Lebensalter gebunden, als dass nach dem erfolgreichen Studium noch ein Einstieg in die Berufstätigkeit möglich sein muss.

Das Aufstiegsstipendium startete im Juli 2008. Seitdem wurden 16.059 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, allein 2023 gab es 1.103 Neuaufnahmen. Im Zuge der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist vorgesehen, die jährlichen Neuaufnahmen stufenweise auf 1.500 zu steigern. Seit Beginn des Programms konnte insgesamt gut einem Viertel aller Bewerberinnen und Bewerber ein Stipendium zugesprochen werden.

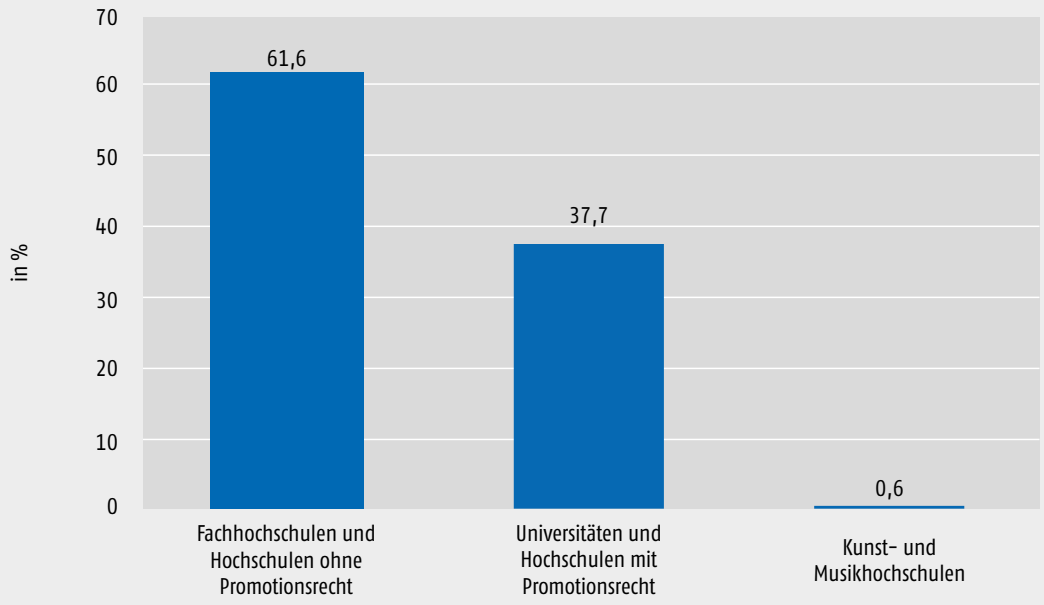
Stipendiatinnen und Stipendiaten, die berufsbegleitend studieren, erhalten pro Jahr 2.900 €, Vollzeitstudierende werden mit monatlich 1.014 € inkl. Büchergeld unterstützt. Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 160 €. Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer der Regelstudienzeit gewährt.

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 für die Aufnahme in das Programm 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. 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 der Medizin oder den Agrar- oder Ernährungswissen-

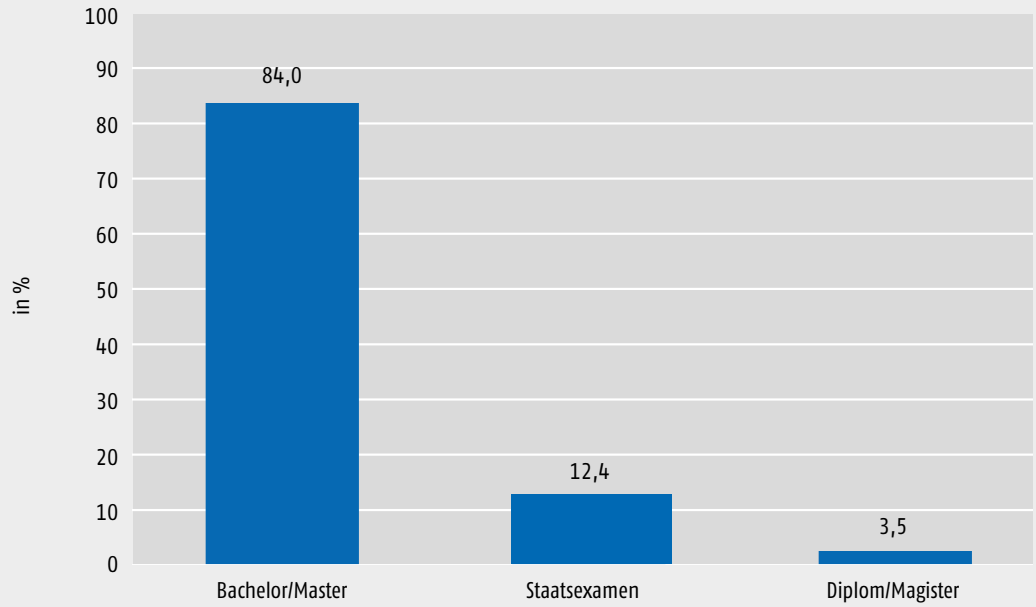
Schaubild B3.3.2-1: **Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2023 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2024, N=15.114

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild B3.3.2-2: **Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2023 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 31.01.2024, N=9.425

BIBB-Datenreport 2024

schaften. Dicht dahinter folgten die Fächergruppen der Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jede/-r Fünfte studierte ein MINT-Studienfach. Die Geförderten bevorzugten ein Fachhochschulstudium vor einem Universitätsstudium. Gut 60 % immatrikulierten sich an einer Fachhochschule → **Schaubild B3.3.2-1**.

Seit Beginn des Förderprogramms hat mit gut 9.425 der ganz überwiegende Teil der unterstützten Stipendiatinnen und Stipendiaten das Studium erfolgreich beendet.[328] 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 mit sehr gutem Ergebnis abgeschlossen haben, können für ein konsekutives Masterstudium weiter gefördert werden. Etwa jede/-r Siebte profitierte bisher davon. Knapp drei Viertel haben das zweite Studium inzwischen erfolgreich beendet, während das restliche Viertel noch studiert.

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)

328 Siehe Verbleibstudie „Bildungs- und Berufskarrieren von Stipendiatinnen und Stipendiaten des Aufstiegsstipendiums“ unter **https://www.sbb-stipendien.de/fileadmin/user_upload/downloads/Downloads_AS/Abschlussbericht_Verbleibstudie_Aufstiegsstipendium.pdf**

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 sogenannten **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 in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen aufbauen, die z. B. auf der Arbeit, in absolvierten Qualifizierungen des sogenannten 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 (zuzüglich 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[329] 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“[330] und „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“.[331] 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“[332] 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)

329 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.

330 Siehe **https://teilqualifikation.dihk.de/de**

331 Siehe **https://www.etapp-teilqualifizierung.de/**

332 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 2023. 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. Letztere werden zu 100 % als Zuschuss gewährt und seit 2015 vollständig vom Bund getragen. Sie sind in den vergangenen Jahren deutlich zurückgegangen, was vermutlich darauf zurückzuführen ist, dass in Fällen, in denen ein Wahlrecht zwischen AFBG und BAföG-Leistungen besteht, immer häufiger die attraktiver gewordene Förderung nach dem AFBG gewählt wird. 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 in der Regel 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 hier ebenfalls. 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 605 Mio. € im Jahr 2023 aus (inkl. des Beitrags von Zweckverbänden und Gemeinden). 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

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 1)**

	2001	2015[13]	2019	2020	2021	2022	2023	Aus-bildung[14]
	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	0,015	0,013	0,011	0,013	0,013	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,058	0,068	0,077	0,076	0,084	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,052	0,051	0,055	0,056	0,061	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,046	0,061	0,061	0,066	0,065	0,070	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,045	0,182	0,264	0,408	0,675	0,748	0,880	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k. A.	0,038	0,074	0,063	0,055	0,045	0,051	
Digitaler Bildungsraum, Bildungsplattform, INVITE						0,054	0,206	
BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung[3]	0,081	0,124	0,088	0,072	0,039	0,020	k.A.	X
BMWi[1]								
Berufliche Bildung – Fortbildungseinrichtungen[4]	0,027	0,029	0,029	0,029	0,033	0,038	0,038	
BMAS[5]								
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis SGB II[5]	k. A.	0,565	0,566	0,485	0,508	0,529	0,575	X
Innovative Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeitswelt und […] Weiterbildung			0,006	0,006	0,020	0,022	0,029	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[6]								
Fachschulen[7]	0,566	0,746	0,786	0,813	0,837	0,861	0,864	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,013	0,051	0,074	0,115	0,190	0,211	0,248	
Volkshochschulen (FKZ 152), berufsbezogene Weiterbildung[8]	0,088	0,036	0,077	0,094	0,102	0,086	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153)[9]	0,485	0,363	0,482	0,528	0,525	0,552	0,605	X
Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,119	0,155	0,143	0,141	0,158	0,188	
Bundesagentur für Arbeit[5]								
Förderung berufliche Weiterbildung (FbW)[10]	6,982	1,068	1,482	1,539	1,445	1,312	1,501	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung[11]		1,060	1,217	1,269	1,307	1,129	1,222	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,005	0,004	0,004	0,003	0,002	X
Qualifizierung bei Bezug von Kurzarbeitergeld[12]	-	0,000	-0,000	-0,000	0,003	0,002	0,001	

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 2)**

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes, Haushaltsansätze für 2023
[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) zusammengefasst.
[6] Ist-Werte für 2001, Soll-Werte für 2023. 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 2023: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2022/2023 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2023.
[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%; 2022: 15,2%). 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: Dezember 2022)

BIBB-Datenreport 2024

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 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 2019).

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. Zum einen kam eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust 2007). Zum anderen sind Weiterbildungsangebote der Hochschulen nur schwer abgrenzbar.

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. Hierbei handelt es sich aber um Arbeitgeberaufgaben, die ihrem Zweck nach den Personalausgaben der einzelnen Ressorts zuzuordnen sind und nicht den Ausgaben zur gesamtgesellschaftlichen Förderung beruflicher Weiterbildung. Daher gehen sie nicht in **→ Tabelle B3.5-1** ein.

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 Weiterbil-

dungsmaßnahme 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. Anschließend stiegen sie leicht, aber kontinuierlich an. Seit einigen Jahren ist nun 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 Mio. € liegen und sind in den Positionen der → **Tabelle B3.5-1** bereits enthalten.

(Normann Müller)

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 beispielsweise Techniker/-in (vgl. Kapitel B4.3). Diese Bildungswege stehen Personen offen, die einen beruflichen Aufstieg anstreben und die Zugangsvoraussetzungen erfüllen – in der Regel 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 einheitlichen Abschlussbezeichnungen

Mit der 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 einheitlichen Abschlussbezeichnungen neu verordnet werden, von den Meisterinnen und Meistern im Handwerk können sie automatisch mit Bestehen der Meisterprüfung genutzt werden. Bei den Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen bedarf es der Bestätigung der obersten Landesbehörde, dass die Voraussetzungen für eine der neuen Abschlussbezeichnungen erfüllt sind, um diese zu vergeben. Die Bundesländer haben rechtlich die Möglichkeit, die neuen Bezeichnungen auch für die Abschlüsse der Fachschulen zu nutzen. Mit dem ebenfalls 2020 in Kraft getretenen novellierten Aufstiegs-BAföG können inzwischen Fortbildungen auf allen drei Stufen konsekutiv gefördert werden (vgl. Kapitel B3.2).

Neben den Aufstiegsfortbildungen werden auf Grundlage des BBiG und der HwO auch Anpassungsfortbildungen (vgl. Kapitel B4.1) und Umschulungen geregelt (vgl. Kapitel B4.5).

Außerdem hat das BMBF mit der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) eine Regelung über die Eignung der Ausbilder/-innen nach § 30 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/§ 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 220 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung (Stand: 31.12.2023).[333] 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),
- 72 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.

2023 wurden vom Bund folgende Rechtsverordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung erlassen:

Neue bzw. modernisierte Fortbildungsordnungen:

- Bachelor Professional in Straßenbetriebsmanagement,
- Geprüfter Berufsspezialist für fremdsprachige Kommunikation/Geprüfte Berufsspezialistin für fremdsprachige Kommunikation,
- Geprüfter Berufsspezialist für Kraftfahrzeug-Servicetechnik/Geprüfte Berufsspezialistin für Kraftfahrzeug-Servicetechnik,
- Geprüfter Berufsspezialist für Vertrieb/Geprüfte Berufsspezialistin für Vertrieb.

Fortbildungsordnungen, die mit dem Ziel der Veränderung der Abschlussbezeichnung erlassen wurden:

- Fachwirt für Außenwirtschaft (Geprüfter) – Bachelor Professional in Foreign Trade/Fachwirtin für Außenwirtschaft (Geprüfte) – Bachelor Professional in Foreign Trade,
- Fachwirt für Energiewirtschaft (Geprüfter) – Bachelor Professional in Energiewirtschaft/Fachwirtin für Energiewirtschaft (Geprüfte) – Bachelor Professional in Energiewirtschaft,
- Fachwirt für Güterverkehr und Logistik (Geprüfter) – Bachelor Professional in Transport Management and Logistics/Fachwirtin für Güterverkehr und Logistik (Geprüfte) – Bachelor Professional in Transport Management and Logistics,
- Fachwirt für Logistiksysteme (Geprüfter) – Bachelor Professional für Logistiksysteme/Fachwirtin für Logistiksysteme (Geprüfte) – Bachelor Professional für Logistiksysteme,
- Fachwirt für Marketing (Geprüfter) – Bachelor Professional in Marketing/Fachwirtin für Marketing (Geprüfte) – Bachelor Professional in Marketing,
- Meister für Medienproduktion Bild und Ton (Geprüfter) – Bachelor Professional in Medienproduktion Bild und Ton/Meisterin für Medienproduktion Bild und Ton (Geprüfte) – Bachelor Professional in Medienproduktion Bild und Ton.

Meisterprüfungsregelung:

- Raumausstattermeister/Raumausstattermeisterin

Folgende Fortbildungsordnungen des Bundes befanden sich 2023 in der Erarbeitung bzw. Neuordnung:

- Fortbildung im Bereich der Informations und Telekommunikationstechnik (Neuordnung der ersten und zweiten Fortbildungsstufe des IT-Weiterbildungssystems),
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Versicherungen und Finanzen,
- Überführung von Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen im Notariatsbereich in eine bundeseinheitliche Fortbildungsordnung.

333 Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2024 erscheint im Juni 2024; online verfügbar unter **https://www.bibb.de/de/65925.php**.

Folgende Meisterprüfungsregelungen befanden sich 2023 in der Erarbeitung:

- Elektromaschinenbauermeisterverordnung,
- Elektrotechnikermeisterverordnung,
- Estrichlegermeisterverordnung,
- Feinwerkmechanikermeisterverordnung,
- Informationstechnikermeisterverordnung,
- Land- und Baumaschinenmechatronikermeisterverordnung,
- Metallbauermeisterverordnung.

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Derzeit gibt es 1.449 Rechtsvorschriften zu 555 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.[334] Der Trend, bei neuen Fortbildungsprüfungsregelungen eine der 2020 eingeführten Abschlussbezeichnungen zu nutzen, setzte sich fort:

- Bachelor Professional für Energieeffizienz und digitales Bauprojektmanagement,
- Bachelor Professional in Betriebsinformatik,
- Bachelor Professional in intelligenter Gebäudetechnik und Systemvernetzung,
- Fachkraft für additive Fertigung,
- Fachwirt für audiovisuelle Medienproduktionen (Geprüfter) Bachelor Professional in audiovisuellen Medienproduktionen/Fachwirtin für audiovisuelle Medienproduktionen (Geprüfte) Bachelor Professional in audiovisuellen Medienproduktionen (IHK für Rheinhessen),
- Fachwirt für Fischerei und Meeresumwelt (Geprüfter) – Geprüfter Berufsspezialist für Fischerei und Meeresumwelt/Fachwirtin für Fischerei und Meeresumwelt (Geprüfte) – Geprüfte Berufsspezialistin für Fischerei und Meeresumwelt,
- Geprüfter Berufsspezialist für Chromatografie/Geprüfte Berufsspezialistin für Chromatografie (IHK),
- Geprüfter Berufsspezialist für Spektroskopie/Geprüfte Berufsspezialistin für Spektroskopie (IHK),
- Geprüfter Berufsspezialist Sommelier/Geprüfte Berufsspezialistin Sommelière (IHK),
- Industriemeister – Fachrichtung Fahrzeuginterieur-Mechanik (Geprüfter) – Bachelor Professional für Fahrzeuginterieur-Mechanik/Industriemeisterin – Fachrichtung Fahrzeuginterieur-Mechanik (Geprüfte) – Bachelor Professional für Fahrzeuginterieur-Mechanik,
- Industriemeister (Geprüfter) – Fachrichtung Holztechnik – Bachelor Professional in Holztechnik/Industriemeisterin (Geprüfte) Fachrichtung Holztechnik – Bachelor Professional in Holztechnik.

(Maren Waechter, Verena Schneider)

334 Eine Unterscheidung zwischen Anpassungsfortbildung und höherqualifizierender Berufsbildung mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs erfolgt hier nicht.

B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO

Die berufliche Fortbildung gehört zur Berufsbildung im Sinne des BBiG bzw. der HwO. Eine Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger, meist mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Ziel einer beruflichen Fortbildung nach § 1 Abs. 4 BBiG ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine höherqualifizierende Berufsbildung zu erweitern und dadurch einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).[335] Um eine einheitliche Grundlage für die höherqualifizierende Berufsbildung in Deutschland zu schaffen, kann der Bund nach § 53 BBiG/§ 42 HwO staatlich anerkannte Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung und hierfür geltende Prüfungsregelungen erlassen (sogenannte Fortbildungsordnungen). Darüber hinaus können für Fortbildungsabschlüsse, für die keine bundeseinheitlichen Regelungen gelten, die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG/§ 42f HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen.

Derzeit bestehen 220 Rechtsverordnungen des Bundes; 555 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (Stand 31.12.2023; **vgl. Kapitel B4.1**).

Nach § 6 Abs. 2 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)[336] 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, 2023) **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.[337]

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.[338] Der Rückgang fiel für Männer (-29,1 %) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9 %).[339] 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

335 Die Teilnahme an einer geregelten Fortbildung kann durch staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (**vgl. Kapitel B3.2**) und das Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium (**vgl. Kapitel B3.3**) unterstützt werden. Von Dezember 2008 bis Dezember 2021 konnten Förderberechtigte zudem Leistungen im Rahmen des Bundesprogramms Bildungsprämie in Anspruch nehmen (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B3.6).

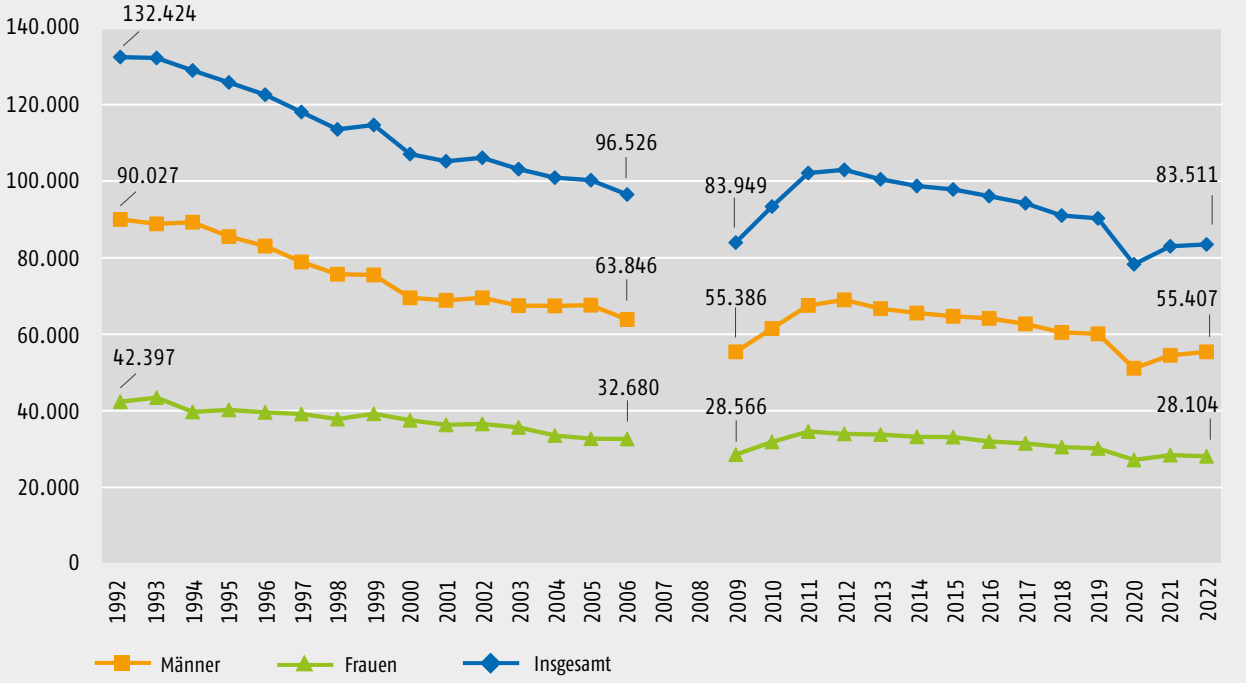
336 Siehe **https://leando.de/artikel/ausbilder-eignungsverordnung-aevo**

337 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**).

338 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.

339 Dies erklärt sich vor allem durch den starken Rückgang der bestandenen Fortbildungsprüfungen von Handwerksmeistern/-meisterinnen sowie Industriemeistern/-meisterinnen (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 für die Jahre 1992 und 2006).

Schaubild B4.2-1: **Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Geschlecht**



Anm.: Daten über Fortbildungs- und Meisterprüfungen wurden für 2007 und 2008 nicht veröffentlicht.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 (bis Berichtsjahr 2021); Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2022

BIBB-Datenreport 2024

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 der Prüfungen insgesamt sank von rd. 108.900 im Vorpandemiejahr 2019 auf rd. 95.700 Prüfungen. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 stiegen die Prüfungsteilnahmen zwar wieder auf rd. 100.400 bzw. rd. 102.100 Prüfungen an, das Niveau von vor der Pandemie wurde jedoch noch nicht wieder erreicht. In den nächsten Jahren wird sich zeigen, ob es sich hierbei um einen vorübergehenden Trend handelt oder ob sich die Prüfungsteilnahmen langfristig auf einem niedrigeren Niveau einpendeln.

Um die quantitative Entwicklung der Fortbildungsabschlüsse besser beurteilen zu können, werden diese nachfolgend in Relation zur Bevölkerungsentwicklung gesetzt. Als Referenzgruppe werden hierzu Personen mit einem Berufsabschluss herangezogen, für die eine Fortbildungsprüfung grundsätzlich infrage kommt.[340]

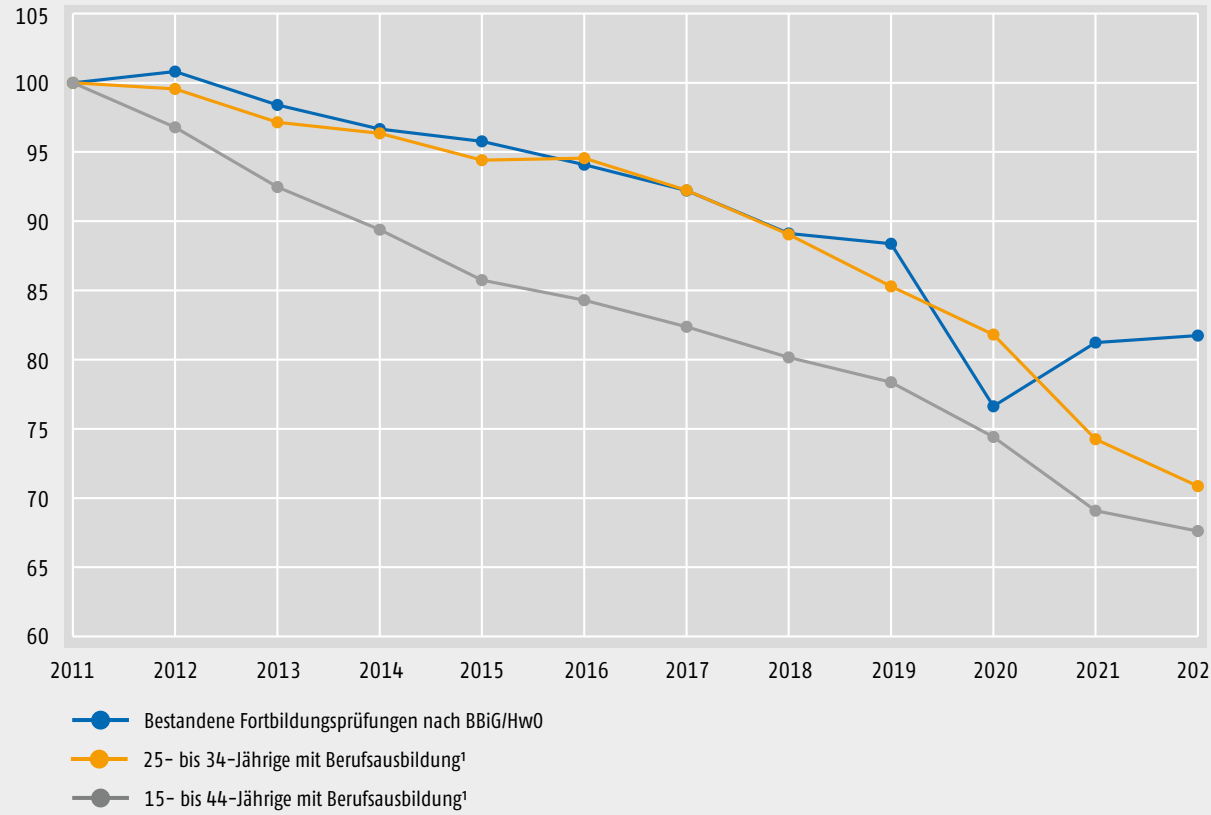
Zur Bestimmung dieses Personenkreises wurde auf Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (**vgl. Kapitel A10.2**) zurückgegriffen. Die Auswertung ergab, dass eine große Mehrheit von 96,5 % der Erwerbstätigen mit einem Fortbildungsabschluss ihren (ersten) Fortbildungsabschluss bis zum Alter von 44 Jahren erreicht hat. Die Verteilung nach Alter sieht wie folgt aus: 22,4 % der Erwerbstätigen erreichten ihren (ersten) Fortbildungsabschluss im Alter von 15 bis 24 Jahren, 60 % im Alter von 25 bis 34 Jahren, 14,1% im Alter von 35 bis 44 Jahren und 3,6 % im Alter von 45 und mehr Jahren. Der Medianwert lag bei 28 Jahren und der Mittelwert bei 30 Jahren.[341]

An diesen Größenordnungen orientiert, werden in → **Schaubild B4.2-2** die Veränderungen gegenüber dem Referenzjahr 2011 (Index 2011=100) für die Bevölkerungsgruppe der 15- bis 44-Jährigen sowie für die 25- bis 34-Jährigen (jeweils mit Berufsabschluss) betrachtet und

340 In früheren Analysen des BIBB für die Jahre 1996 bis 2010 wurden hierzu die Daten der Erwerbstätigenbefragung 1998/1999 genutzt und die Personen im Alter von 20 bis 44 Jahren betrachtet, da in dieser Altersgruppe etwa 90% aller Fortbildungsabschlüsse absolviert wurden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2012, S. 13f.). Mit den in →**Schaubild B4.2-2** dargestellten Ergebnissen wird die Zeitreihenbetrachtung bis 2022 bezogen auf das Referenzjahr 2011 entsprechend fortgeführt.

341 Siehe BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018: doi:10.7803/501.18.1.1.10

Schaubild B4.2-2: **Entwicklung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO in Relation zur Zahl der Bevölkerung mit abgeschlossener Berufsausbildung[1] 2011 bis 2022 (Index: 2011 = 100)**



[1] Lehre/Berufsausbildung im dualen System: Einschließlich eines gleichwertigen Berufsfachschulabschlusses, eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung, einer 1-jährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe sowie Personen mit Anlernausbildung

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 (bis Berichtsjahr 2021); Statistischer Bericht - Berufsbildungsstatistik 2022; GENESIS-Online, Tabelle 12211-9013 (Bevölkerung ab 15 Jahren) und Tabelle 12211-0101 (Bevölkerung ab 15 Jahren in Hauptwohnsitzhaushalten). Ab 2011 liegen die Ergebnisse des Mikrozensus hochgerechnet anhand der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 vor. Aufgrund methodischer Veränderungen sind die Ergebnisse ab 2020 mit den Vorjahren nur eingeschränkt vergleichbar. Zusammenstellung und Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

den bestandenen Fortbildungsprüfungen gegenübergestellt. Die Grafik zeigt, dass die anhand der absoluten Zahlen zu beobachtenden Rückgänge bei den bestandenen Fortbildungsprüfungen in erster Linie auf Veränderungen in der Referenzpopulation zurückzuführen sind. Mit Ausnahme des ersten Pandemiejahres 2020 gehen die Werte für die bestandenen Fortbildungsprüfungen über die Jahre stets in geringerem Maße zurück als die Indexwerte für die beiden herangezogenen Vergleichspopulationen. Ursachen hierfür sind die demografische Entwicklung, die zu einer sinkenden Zahl an Schulabgängerinnen und -abgängern führt, sowie ein zurückgehendes Interesse junger Menschen an einer dualen Berufsausbildung und eine zunehmende Berufswahl im Bereich schulischer und akademischer Bildungsgänge (vgl. **Kapitel A1.1.1** und BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A1.1.1).

Die Zahl der insgesamt bestandenen Fortbildungsprüfungen lag 2022 bei 83.511. Gegenüber 2021 (82.983) ist dies ein leichtes Plus von 528 (+0,6 %) an erfolgreich bestandenen Fortbildungsprüfungen; im Vergleich zu 2019 (90.276) ergibt sich jedoch ein Minus von 6.765 (-7,5 %) → **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 58.074 Teilnahmen gezählt und 41.772 Prüfungen bestanden. 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

Tabelle B4.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2012 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)**

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt									
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
2022	102.087	67.434	34.653	83.511	55.407	28.104	81,8	82,2	81,1
Industrie und Handel[1]									
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
2022	58.074	36.759	21.315	41.772	25.884	15.888	71,9	70,4	74,5
Handwerk									
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
2022	33.273	27.282	5.991	32.475	26.607	5.868	97,6	97,5	97,9
Öffentlicher Dienst[2]									
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
2022	3.330	1.239	2.094	3.042	1.110	1.932	91,4	89,6	92,3

Tabelle B4.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2012 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)**

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft									
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
2022	1.953	1.530	423	1.644	1.278	366	84,2	83,5	86,5
Freie Berufe[2]									
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
2022	5.313	624	4.686	4.464	525	3.936	84,0	84,1	84,0
Hauswirtschaft									
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
2022	147	0	147	114	0	114	77,6	0,0	77,6

[1] Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.
[2] Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.
Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 (bis 2021); Statistischer Bericht - Berufsbildungsstatistik 2022.
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.

Tabelle B4.2-3: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2012 bis 2022 nach Fachrichtungen**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Veränderung 2022	
												zu 2012 in %	zu 2021 in %
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**55.404**	**53.067**	**51.177**	**50.772**	**48.921**	**48.699**	**46.557**	**46.248**	**38.247**	**39.993**	**39.288**	**-29,1**	**-1,8**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	8.106	8.946	9.150	8.799	7.116	5.340	4.581	4.881	3.633	3.978	3.213	-60,4	-19,2
Fachwirt/Fachwirtin	31.353	28.842	27.360	28.398	27.534	27.342	26.289	25.029	18.690	19.425	19.209	-38,7	-1,1
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.663	3.282	3.681	3.936	4.332	4.314	4.458	4.350	3.942	4.077	4.308	17,6	5,7
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	12.282	11.997	10.986	9.639	9.939	11.703	11.229	11.988	11.982	12.513	12.558	2,2	0,4
Meisterprüfungen	**36.777**	**36.591**	**37.050**	**36.798**	**37.167**	**35.307**	**34.854**	**34.899**	**32.394**	**34.743**	**35.481**	**-3,5**	**2,1**
Industriemeister/Industriemeisterin	9.966	10.071	10.374	10.611	11.073	10.077	10.116	10.332	9.945	10.749	10.677	7,1	-0,7
Fachmeister/Fachmeisterin	2.049	1.782	2.292	2.649	2.898	2.778	2.598	2.412	2.346	2.487	2.268	10,7	-8,8
Handwerksmeister/ Handwerksmeisterin	22.674	22.749	22.260	21.450	20.847	20.373	19.941	20.040	18.237	19.566	20.763	-8,4	6,1
Sonstige Meisterprüfungen	2.088	1.989	2.124	2.088	2.349	2.079	2.199	2.115	1.866	1.941	1.773	-15,1	-8,7
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**10.806**	**10.863**	**10.509**	**10.260**	**10.029**	**10.203**	**9.627**	**9.126**	**7.647**	**8.244**	**8.745**	**-19,1**	**6,1**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	2.505	2.565	2.565	2.616	2.667	2.574	2.556	2.457	2.031	2.235	2.178	-13,1	-2,6
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	504	612	570	570	354	345	411	348	360	354	477	-5,4	34,7
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	7.797	7.686	7.374	7.074	7.008	7.284	6.660	6.321	5.256	5.655	6.090	-21,9	7,7
Insgesamt	**102.987**	**100.521**	**98.736**	**97.827**	**96.117**	**94.212**	**91.038**	**90.276**	**78.285**	**82.983**	**83.511**	**-18,9**	**0,6**

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 (bis 2021); Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2022. Zusammenstellung und 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 2024

Prüfungen ging gegenüber 2019 um rd. 22 % zurück. Im Jahr 2021 wurden in diesem Bereich wieder 31.455 Prüfungen abgelegt und 2022 waren es 33.273. Der Bereich verzeichnet damit im zweiten Jahr in Folge einen Anstieg der Prüfungszahlen, das Niveau von 2019 (38.022) wurde jedoch nicht wieder erreicht. Die Zahl der bestandenen Prüfungen (32.475) lag dementsprechend im Jahr ebenfalls weit unter dem Niveau des Jahres 2019 (37.128).

Der Bereich des Öffentlichen Dienstes war – was die Prüfungszahlen betrifft – von der Coronapandemie kaum betroffen: Im Jahr 2020 gab es sowohl bei den Teilnahmen als auch der bestandenen Prüfungen im Vergleich zu 2019 nur geringe Veränderungen. Für 2021 ist ein leichter Anstieg der Prüfungsteilnahmen und der bestandenen Fortbildungsprüfungen zu erkennen und 2022 wurde mit 3.330 Prüfungsteilnamen und 3.042 bestandenen Prüfungen ein neuer Höchststand erreicht. Damit setzte sich der seit 2011 erkennbare ansteigende Trend fort.

In den Freien Berufen war 2020 ein Rückgang von rd. 10 % zu verzeichnen. 2021 und 2022 stiegen die Prüfungsteilnahmen wieder auf 4.998 und 5.313 an. Die bestandenen Prüfungen stiegen ebenfalls auf 4.392 im Jahr 2021 und 4.464 im Jahr 2022. Die Anzahl der Prüfungen insgesamt sowie der bestandenen Prüfungen in diesem Bereich näherten sich damit den Werten von 2019 an.

Der Bereich Landwirtschaft war von den Auswirkungen der Coronapandemie weniger stark betroffen als die meisten anderen Bereiche, die Daten deuten allerdings auf eine insgesamt rückläufige Entwicklung hin: Die Betrachtung des Zeitraums ab 2009 zeigt, dass der Höchst-

Tabelle B4.2-4: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2022 nach Fachrichtungen und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Insgesamt		Anteil Frauen
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	in %
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**19.335**	**34,9**	**19.950**	**71,0**	**39.288**	**47,0**	**50,8**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	807	1,5	2.403	8,5	3.213	3,8	74,8
Fachwirt/Fachwirtin	8.178	14,8	11.031	39,2	19.209	23,0	57,4
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.102	5,6	1.206	4,3	4.308	5,2	28,0
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	7.248	13,1	5.310	18,9	12.558	15,0	42,3
Meisterprüfungen	**30.300**	**54,7**	**5.178**	**18,4**	**35.481**	**42,5**	**14,6**
Industriemeister/Industriemeisterin	9.975	18,0	699	2,5	10.677	12,8	6,5
Fachmeister/Fachmeisterin	2.019	3,6	249	0,9	2.268	2,7	11,0
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	16.986	30,7	3.777	13,4	20.763	24,9	18,2
Sonstige Meisterprüfungen	1.320	2,4	453	1,6	1.773	2,1	25,5
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**5.769**	**10,4**	**2.979**	**10,6**	**8.745**	**10,5**	**34,1**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	15	0,0	2.163	7,7	2.178	2,6	99,3
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	315	0,6	165	0,6	477	0,6	34,6
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	5.439	9,8	651	2,3	6.090	7,3	10,7
Insgesamt	**55.404**	**100,0**	**28.107**	**100,0**	**83.511**	**100,0**	**33,7**

Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie 11, Reihe 3 (bis 2021); Statistischer Bericht - Berufsbildungsstatistik 2022. Zusammenstellung und 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 2024

stand bei den abgelegten Prüfungen mit 2.487 im Jahr 2016 erreicht wurde. Bis zum Jahr 2019 ging diese Zahl auf 2.247 zurück. Die Prüfungszahlen sanken dann im Jahr 2020 auf 1.920 ab und stiegen in den Jahren 2021 (1.986) und 2022 (1.953) nur geringfügig wieder an. Analog hierzu hat sich die Zahl der bestandenen Prüfungen entwickelt; nach einem Höchststand im Jahr 2016 (2.253) wurden im Jahr 2022 nur noch 1.644 bestandene Prüfungen registriert.

Im volumenmäßig kleinsten Bereich der Hauswirtschaft wurden 147 Prüfungsteilnahmen und 114 bestandene Prüfungen für das Jahr 2022 registriert. Im Zeitverlauf sind stärkere Schwankungen und Veränderungen von Jahr zu Jahr zu beobachten, was die Interpretation der Daten erschwert.

Die Prüfungserfolgsquote lag im Jahr 2022 insgesamt bei 81,8 %. Seit 2012 (86,9 %) ging die Quote stetig leicht zurück. Diese Rückgänge sind bei beiden Geschlechtern zu erkennen. Männer (82,2 %) schnitten 2022 wieder etwas erfolgreicher ab als Frauen (81,1 %). Die jeweils höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten.

Im Bereich Industrie und Handel lag die Prüfungserfolgsquote 2022 bei 71,9 %. 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 97,6 % im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsbereichen erneut die höchste Prüfungserfolgsquote erzielt. Die Quote lag damit in etwa auf dem Niveau aller vorangegangenen Jahren seit 2012.

Im Bereich Öffentlicher Dienst wurden 91,4 % der im Jahr 2022 abgelegten Prüfungen bestanden. 2019 wurde in diesem Bereich mit einem Anteil von 95 % ein Höchstwert erreicht.

Im Bereich Landwirtschaft lag die Prüfungserfolgsquote 2022 bei 84,2 %; der Höchstwert in diesem Bereich lag bei 2016 bei 90,6 %.

Der Bereich Freie Berufe verzeichnete 2020 (87,0 %) und 2021 (87,9 %) einen leichten Anstieg der Prüfungsquoten gegenüber dem Vorpandemiejahr 2019 (85,6 %).

Im längeren Zeitverlauf sind seit 2012 (90,7 %) jedoch kontinuierlich sinkende Erfolgsquoten zu erkennen.

Nach Fachrichtungen differenziert zeigt sich eine Dominanz kaufmännischer Fortbildungsberufe → **Tabelle B4.2-3**. Im Jahr 2022 qualifizierten 39.288 der 83.511 bestandenen Prüfungen (47,0 %) für einen kaufmännischen Beruf (1992 lag der Anteil noch bei 40 %). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor allem Fachwirte/Fachwirtinnen (19.209 Abschlüsse), Betriebswirte/Betriebswirtinnen (4.308 Abschlüsse) sowie Fachkaufleute (3.213 Abschlüsse) vertreten. Den zweitgrößten Anteil (42,5 %) nahmen mit insgesamt 35.481 Abschlüssen die Meisterprüfungen ein. An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister/zur Handwerksmeisterin zu nennen (20.763 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern/Industriemeisterinnen (10.677 Abschlüsse) sowie Fachmeistern/Fachmeisterinnen (2.268 Abschlüsse).

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 71,0 % erwartungsgemäß höher als bei Männern (34,9 %). Bei Männern dominierten Meisterprüfungen (54,7 %), die bei Frauen nur einen Anteil von 18,4 % ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Männern und Frauen ähnlich hoch (10,4 % bzw. 10,6 %), wobei Frauen meist Prüfungen zur Fachhelferin im Gesundheitswesen (7,7 %) und Männer sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (9,8 %) absolvierten. Der Frauenanteil an den bestandenen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen lag 2022 mit 50,8 % erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (33,7 %) 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 – ein vergleichender Rückblick

Nach zehn Jahren jährlicher Analysen der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen wird im vorliegenden Beitrag auf die Entwicklungen in diesem Zeitraum zurückgeblickt. Was hat sich seit dem ersten analysierten Schuljahr 2012/2013 getan? Welche Veränderungen sind zu beobachten – quantitativ und/oder strukturell? Für die Betrachtung der Entwicklung auf quantitativer Ebene werden Daten des Statistischen Bundesamtes zur Anzahl der Fachschulen, Klassen, Schüler/-innen sowie zu Absolventinnen und Absolventen herangezogen.

Die wichtigsten Entwicklungen in Kürze:

- Mehr Fachschulen und mehr Klassen: Im Schuljahr 2022/2023 gab es mehr Fachschulen (+2,1 %) und auch mehr Klassen (+1,9 %) als im Schuljahr 2012/2013.
- Weniger Schüler/-innen: Die Anzahl der Schüler/-innen an Fachschulen ist im Schuljahr 2022/2023 um 11,4 % im Vergleich zum Schuljahr 2012/2013 zurückgegangen.
- Höherer Frauenanteil: Der Anteil der Schülerinnen lag im Schuljahr 2022/2023 bei 57,6 % und damit um 6,5 % höher als im Schuljahr 2012/2013, als der Anteil 51,1 % betrug.
- Höherer Ausländeranteil: Auch der Ausländeranteil lag im Schuljahr 2022/2023 bei den Schülern/Schülerinnen mit 6,8 % höher als im Schuljahr 2012/2013, als der Anteil 3,5 % betrug.
- Weniger Absolventen und Absolventinnen: Die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen an Fachschulen ist im Abgangsjahr 2022 um 2,6 % im Vergleich zum Abgangsjahr 2012 zurückgegangen.
- Ergänzung der Berufsbezeichnungen: Die Bundesländer können seit 2022 vorsehen, dass die Berufsbezeichnung durch den Klammerzusatz „Bachelor Professional“ mit Angabe des Fachbereichs ergänzt wird.
- Qualifikationsprofile: Kompetenzorientierte Qualifikationsprofile gibt es für die Ausbildungen Erzieher/-innen (seit 2017) und Heilerziehungspfleger/-innen (seit 2021).

Fachschulen und Klassen 2022/2023 im Vergleich zu 2012/2013

Laut Statistischem Bundesamt waren im Schuljahr 2022/2023 für Deutschland 1.446 Fachschulen und 8.967 Klassen verzeichnet. Bundesweit zeigt sich in den letzten zehn Jahren bezüglich der Anzahl der Fach-

Tabelle B4.3-1: **Anzahl an Fachschulen und Klassen nach Bundesland in den Schuljahren 2012/2013 und 2022/2023 im Vergleich**

Bundesland	Fachschulen			Klassen		
	2012	2022	Veränderung in %	2012	2022	Veränderung in %
Baden-Württemberg	234	229	-2,1	1.017	896	-11,9
Bayern	224	242	8,0	775	714	-7,9
Berlin	53	72	35,8	476	638	34,0
Brandenburg	36	37	2,8	321	324	0,9
Bremen	4	11	175,0	37	77	108,1
Hamburg	19	20	5,3	208	209	0,5
Hessen	120	110	-8,3	758	822	8,4
Mecklenburg-Vorpommern	22	25	13,6	115	119	3,5
Niedersachsen	121	135	11,6	692	763	10,3
Nordrhein-Westfalen	269	266	-1,1	2.273	2.296	1,0
Rheinland-Pfalz	70	69	-1,4	571	554	-3,0
Saarland	14	13	-7,1	117	133	13,7
Sachsen	104	85	-18,3	638	540	-15,4
Sachsen-Anhalt	49	60	22,4	204	285	39,7
Schleswig-Holstein	34	33	-2,9	255	323	26,7
Thüringen	43	39	-9,3	345	274	-20,6
Deutschland	**1.416**	**1.446**	**2,1**	**8.802**	**8.967**	**1,9**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, Bildung und Kultur, Wiesbaden 2014; Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2022/2023; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

schulen ein Plus von 2,1 % und hinsichtlich der Zahl der Klassen ein Plus von 1,9 % im Vergleich zum Schuljahr 2012/2013. In den einzelnen Ländern zeigen sich jedoch unterschiedliche, bundeslandspezifische Veränderungen → **Tabelle B4.3-1**.

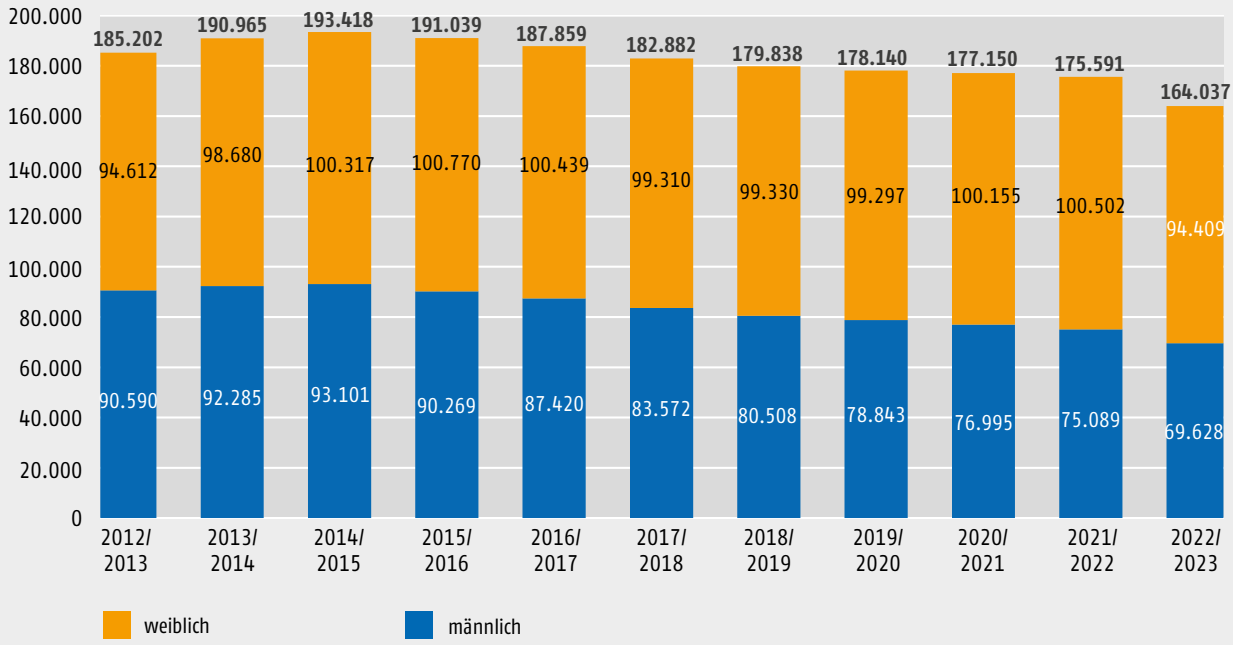
E **Datenbasis zu Fachschulen**

Die Daten der Schüler/-innen und Absolventinnen/Absolventen sind der Fachserie 11 Reihe 2 „Bildung und Kultur – Berufliche Schulen" des Statistischen Bundesamtes (verschiedene Jahrgänge) bzw. für das Berichtsjahr 2022/2023 der Veröffentlichung „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2021/2022 und 2022/2023" sowie „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten – Schuljahr 2021/2022 und 2022/2023" entnommen. Zu berücksichtigen ist, dass Daten für die Bundesländer Saarland und Schleswig-Holstein für das Schuljahr 2022/2023 nicht vollständig sind.

Zu beachten ist darüber hinaus, dass die Daten zu Schüler/-innen und Absolventinnen/Absolventen zum Teil über die Weiterbildungen hinaus auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-innen und Altenpfleger/-innen).

Betrachtet man die Entwicklung der Schülerzahlen innerhalb der letzten zehn Jahre, so wird deutlich, dass der Rückgang um insgesamt 21.165 Schüler/-innen (-11,4 %) im Vergleich zum Schuljahr 2012/2013 fast ausschließlich auf einen Rückgang des männlichen Schüleranteils zurückzuführen ist. Hier zeigt sich mit einem Minus von 20.965 Schülern im Betrachtungszeitraum ein Rückgang um 23,1 %, von 90.590 (2012/2013) auf 69.628 Schüler (2022/2023). Die Zahl der Schülerinnen blieb hingegen mit rd. 94.000 im Schuljahr 2022/2023 auf dem gleichen Niveau wie im Schuljahr 2012/2013 → **Schaubild B4.3-1**.

Schaubild B4.3-1: **Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2012/2013 bis 2022/2023**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2 für die Schuljahre 2012/13 bis 2020/2021 sowie Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – für die Schuljahre 2021/2022 und 2022/2023; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Absolventen und Absolventinnen 2022 im Vergleich zu 2012

Im Abgangsjahr 2022 beendeten insgesamt 57.698 Absolventen/Absolventinnen einen Bildungsgang an einer Fachschule. Damit lag ihre Zahl um 2,6 % niedriger als im Vergleichsjahr 2012/2013, in dem insgesamt 59.223 Absolventen/Absolventinnen gezählt wurden. Im Hinblick auf die fünf stärksten Berufshauptgruppen zeigen sich im Vergleich der Abgangsjahre 2012 und 2022 folgende Entwicklungen: Die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ verzeichnete ein Plus von 50,9 %, bei der Berufshauptgruppe „Nicht medizinische Gesundheitsberufe“[342] zeigt sich zudem ein Plus von 5,4 %. Bei den drei weiteren Berufshauptgruppen sind Rückgänge zu verzeichnen. Im Vergleich zum Abgangsjahr 2012 zeigt sich 2022 bei der Berufshauptgruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ ein Minus von 29,5 %, in der Berufshauptgruppe „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ ein Minus von 27,1 % und die Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe verzeichneten im Betrachtungszeitraum ein Minus von 13,7 % → **Tabelle B4.3-2**.

Neben diesen quantitativen Entwicklungen sind auch strukturelle Entwicklungen innerhalb der letzten zehn Jahre zu beobachten. Dazu zählen als wichtigste insbesondere die Ergänzung der Berufsbezeichnung durch den Zusatz „Bachelor Professional“ sowie die verbindlichen Qualifikationsprofile in den Bildungsgängen im Fachbereich Sozialwesen.

Ergänzung der Berufsbezeichnung durch „Bachelor Professional“

Die Ausbildung an Fachschulen wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen, die aus einer schriftlichen Prüfung besteht. Mündliche und praktische Prüfungen werden nach den Regelungen im Teil II der Rahmenvereinbarung über Fachschulen (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 in der jeweils gültigen Fassung) und den Bestimmungen der Länder durchgeführt. Mit dem Abschlusszeugnis ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfte/-r Agrarbetriebswirt/-in, Wirtschafter/-in, Gestalter/-in, Techniker/-in, Betriebswirt/-in“ bzw. „Staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in, Heilerziehungspfleger/-in, Heilpädagogin/Heilpädagoge“ zu führen (vgl. Sekretariat der

342 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 rd. 80 % in dieser Berufshauptgruppe vertreten sind, eigentlich aber keine berufliche Weiterbildung darstellen (siehe E zur Datenbasis).

Tabelle B4.3-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2022 (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	30.942	79,4	14.586	82,3	16.356	76,7
(nachrichtlich: Absolventen/Absolventinnen 2012)	20.508	81,2	9.467	86,0	11.041	77,0
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.222	5,9	5.623	5,9	599	6,3
(nachrichtlich: Absolventen/Absolventinnen 2012)	8.827	4,5	7.177	4,9	1.650	2,4
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.108	3,1	3.668	2,9	440	5,5
(nachrichtlich: Absolventen/Absolventinnen 2012)	5.636	2,1	4.802	2,1	834	1,7
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft	2.073	16,3	2.073	16,3	-	-
(nachrichtlich: Absolventen/Absolventinnen 2012)	2.401	12,5	2.401	12,5	-	-
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.446	74,1	1.115	72,6	331	78,9
(nachrichtlich: Absolventen/Absolventinnen 2012)	1.372	75,7	924	76,7	448	73,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2, Bildung und Kultur, Wiesbaden 2014; Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2022/2023; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Kultusministerkonferenz 2021b, S. 7). Die Bundesländer können vorsehen, dass die Berufsbezeichnung durch den Klammerzusatz „Bachelor Professional“ je nach Fachbereich in Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen ergänzt wird (vgl. Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2021b, S. 7).

Kompetenzorientiertes Qualifikationsprofil

Den ordnungspolitischen Rahmen für die Weiterbildungen an Fachschulen bilden die oben genannte Rahmenvereinbarung über Fachschulen sowie die entsprechenden (Fach-)Schulverordnungen, Schulgesetze und ggf. Richtlinien der einzelnen Bundesländer. Verbindliche Grundlage für die Ausbildungen in der Frühen Bildung und in der Heilerziehungspflege sind darüber hinaus das „Kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Erzieherinnen und Erziehern an Fachschulen und Fachakademien“ (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2017) bzw. das „Kompetenzorientierte Qualifikationsprofil für die Ausbildung von Heilerziehungspflegerinnen und Heilerziehungspflegern an Fachschulen“ (Sekretariat der Kultusministerkonferenz 2021a).

Fördermöglichkeiten beruflicher Weiterbildung

Für die berufliche Weiterbildung an Fachschulen fördert u. a. das Aufstiegs-BAföG (Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, kurz AFBG, **vgl. Kapitel B3.2**) die Vorbereitung auf Fortbildungsabschlüsse wie Meister/-in, Fachwirt/-in, Techniker/-in, Erzieher/-in oder Betriebswirt/-in. Eine weitere finanzielle Fördermöglichkeit ist das Weiterbildungsstipendium (**vgl. Kapitel B3.3.1**).

(Maria Zöller)

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 nach BBiG/HwO geregelten Fachschulen und der höherqualifizierenden Berufsbildung nicht als Aufstiegsfortbildung bezeichnet.

Über Entwicklungen in der Pflegeausbildung und professionellen Pflege wurde zuletzt im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B4.4 berichtet, eine Aktualisierung ist für den Datenreport 2025 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/§ 42j HwO,
- Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 59 BBiG/§ 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/§ 42l HwO das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmen und die Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen.

Umschulungsordnungen und -regelungen sollen die besonderen Erfordernisse beruflicher Erwachsenenbildung berücksichtigen.

2023 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.

Zur Überführung von Umschulungsprüfungsregelungen mehrerer zuständiger Stellen in eine bundesweit gültige

Tabelle B4.5-1: **Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2013 bis 2022**

Jahr	Insgesamt	davon im Ausbildungsbereich					
		Industrie und Handel[1]	Handwerk[2]	Öffentlicher Dienst[3]	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
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
2022	23.025	18.360	2 487	561	129	1.470	15

[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, Berufsbildungsstatistik 2022 (vgl. Statistisches Bundesamt 2023). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle B4.5-2: **Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2022**

Ausbildungs-/Umschulungsberuf – Fachrichtung	Prüfungsteilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	3.990	3.096	894	3.696	2.883	813	92,6
Fachinformatiker/-in FR Systemintegration (V0 1997 und V0 2020)	2.064	132	1.938	1.536	96	1.443	74,4
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.326	720	606	1.167	645	519	88,0
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1.200	993	207	1.089	900	189	90,8
Fachinformatiker/-in – FR Anwendungsentwicklung (V0 1997 und V0 2020)	1.409	210	1.296	1.089	165	924	77,3
Maschinen- und Anlagenführer/-in	792	78	717	720	72	645	90,9
Industriemechaniker/-in	993	48	945	888	48	840	89,4
Fachkraft für Lagerlogistik	993	201	792	876	189	687	88,2
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	681	300	384	480	213	267	70,5
Zerspanungsmechaniker/-in	519	15	504	456	12	444	87,9

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2022 (vgl. Statistisches Bundesamt 2023). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2024

Verordnung wurde 2023 folgende Rechtsverordnung zu Umschulungen des Bundes erarbeitet und am 30.01.2024 veröffentlicht:

- 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 dominierte im Ausbildungsbereich Industrie und Handel der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement mit 3.696 bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2022 → **Tabelle B4.5-2**. Bei den Freien Berufen verzeichnete der Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/-r mit 930 die meisten bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2022 und im Öffentlichen Dienst mit 258 bestandenen Umschulungsprüfungen der Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r Fachrichtung Kommunalverwaltung. Im Handwerk kam der Ausbildungsberuf Elektroniker/-in (VO 2008) FR Energie- und Gebäudetechnik auf 321 bestandene Umschulungsprüfungen im Jahr 2022 (vgl. Statistisches Bundesamt 2023).

(Verena Schneider, Maren Waechter)

C Schwerpunktthema: Berufliche Bildung in der sozio-ökologischen Transformation

C1 Einführung

Die Gesellschaft und mit ihr die Arbeitswelt sind ständigen Veränderungen unterworfen. Krisenhafte Ereignisse wie die Coronapandemie und der Angriffskrieg gegen die Ukraine machen zudem deutlich, dass Veränderungen nicht nur technischer Natur sind; demokratische Gesellschaften erkennen immer deutlicher, wie wichtig die Partizipation und Teilhabe ihrer Bürgerinnen und Bürger ist und dass sie gut ausgebildet sind (vgl. Krüger 2019; Koller 2014). Die gesellschaftlichen Herausforderungen werden immer vielfältiger. Sie kommen nicht nur aus der Wirtschaft, sondern auch aus der Politik, beispielsweise in Form der Nachhaltigkeitsziele der UN. Und nicht zuletzt macht die Umwelt selbst mit dem Klimawandel unmittelbar auf sich aufmerksam. Weitere Entwicklungen, die uns schon über Jahre begleiten, sind die Umverteilung von Vermögen (vgl. Lierse/Lascombes/Becker 2022), der demografische Wandel (vgl. Korn/Lempp/van der Beek 2023) und auch Veränderungen in der Parteienlandschaft und des Wahlverhaltens (vgl. Hudde 2023). Richtet man den Blick auf die Veränderungen im Bereich der Arbeitswelt, werden in der wissenschaftlichen sowie der medialen Diskussion häufig zwei Entwicklungen herausgestellt: der demografische Wandel sowie Automatisierung und Digitalisierung – wobei bei diesen Diskussionen („Industrie 4.0“) der Blick deutlich technikzentriert ist (vgl. Dreyer u. a. 2024).

C1.1 Sozio-ökologische Transformation

Im diesjährigen Schwerpunktkapitel des Datenreports wird bewusst der Blick geweitet auf unterschiedliche Aspekte von Transformation, die miteinander interagieren. Genau das ist im Begriff „sozial-ökologisch“ (Göpel/Remig 2014, S. 72) bzw. „sozio-ökologisch“ angelegt: „soziale, ökologische, kulturelle sowie ökonomische Perspektiven zu integrieren“ (ebd.). Der Begriff „sozial-ökologisch“, der aus dem sozialwissenschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs stammt, sowie der hier genutzte Begriff „sozio-ökologisch“ werden synonym verwendet. Die Veränderungen, die notwendig sind, um die Umstände den Klimawandelfolgen anzupassen, um technische Entwicklungen sinnvoll zu nutzen und auch, um einer alternden Gesellschaft gerecht zu werden, sind so vielfältig, dass zwingend soziale und ökologische Perspektiven im Rahmen ihrer Erforschung und im Umgang mit ihnen berücksichtigt werden müssen. Soziale Ungleichheiten können durch den sozio-ökologischen Wandel verstärkt werden, da beispielsweise der Zugang zu bestimmten Techniken ungleich verteilt ist (z. B. digitale Endgeräte an Schulen und in Universitäten) und ökonomische Möglichkeiten (z. B. E-Auto und Wärmepumpe) sowie ökologische Lasten zwischen Ländern, Industrien und Personen ungleich verteilt sind. Andererseits bieten aber auch die anstehenden Transformationen die Chance, Ungleichheiten zu reduzieren und die Partizipation zu erhöhen.

Ein besonderes Augenmerk wird bei den nachfolgenden Darstellungen auf die berufliche Bildung gelegt. Denn mit Aus- und Weiterbildung können viele Menschen erreicht und befähigt werden, die Kompetenzen auszubilden, die bei der Bewältigung der Transformationen helfen. Das reicht vom praktischen Umgang mit Werkzeugen und Technologien bis hin zur demokratischen Bildung. Über die Teilhabe am Arbeitsleben wird eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben möglich (vgl. Behrendt 2017; Kronauer 2010).

(Michael Tiemann, Robert Helmrich)

C1.1.1 Herausforderungen und Potenziale durch die sozio-ökologische Transformation

Die Veränderungen, die in diesem Schwerpunktkapitel aufgegriffen werden, sind vielfältig. Ihre Auswirkungen beschränken sich nicht auf einzelne gesellschaftliche Bereiche wie beispielsweise die Politik oder die Wirtschaft, sondern die Gesellschaft insgesamt. Die Annahmen, die den QuBe-Projektionen (vgl. Kapitel C1.1.4) zugrunde liegen, verdeutlichen das: die vermehrte Nutzung von Solar- und Windenergie, die Verbreiterung und Unterteilung von Lieferketten auf mehr Wege, ein fortschreitender Umbau der Landwirtschaft zu mehr ökologischem Anbau, Ausfälle in der land- und forstwirtschaftlichen Produktion durch Klimaereignisse sowie Maßnahmen, um Klimafolgen zu vermeiden oder abzuschwächen. Zu den Annahmen gehören ebenso bereits absehbare Folgen des Ukraine-Krieges wie beispielsweise Anstiege bei Verteidigungsausgaben, im Nettowanderungssaldo

oder auch bei Preisen auf bestimmte Güter (vgl. Zika u. a. 2022, S. 8ff.; Maier u. a. 2022).

In diesen Annahmen sind Auslöser und Wirkungen mitunter verschränkt: Ausfälle in der landwirtschaftlichen Produktion lassen sich auf den Klimawandel zurückführen, auf die mit einem Umbau zu mehr ökologischer Landwirtschaft reagiert wird. Dieser Umbau kann seinerseits wiederum ein Auslöser sein für Veränderungen in den Anforderungen an Beschäftigte und ihren Qualifikationen. Ursachen und Wirkungen sind also nicht nur in wenigen, klar abgegrenzten Bereichen zu finden. Die sozio-ökologische Transformation bezeichnet eine umfassende Sicht auf die aktuellen Transformationsprozesse. Das schließt weiterhin technische Aspekte mit ein. Über diese ist sie längst in der Aus- und auch der Weiterbildung angekommen. In der Hauptsache sind das Anwendungen von Techniken, bisweilen auch von durch künstliche Intelligenz unterstützten Techniken.

Sektoraler Wandel ist kontinuierlich, es gibt immer wieder punktuelle Transformationen (vgl. Dolata 2021; Tiemann u. a. 2021). Hier soll dargestellt werden, wie und an welchen Stellschrauben Anpassungen vorgenommen werden, um Berufe, Ausbildungen, Betriebe, Ausbildende, Branchen usw. sinnvoll an die aktuellen Herausforderungen anzupassen oder sie mit ihnen zu gestalten. Wo immer möglich, wird daher auch ein Hinweis dazu zu finden sein, welche Personen(gruppen) angesprochen sind sowie welche Zeiträume. Damit sollen die Herausforderungen der sozio-ökologischen Transformation aus Sicht der Berufsbildung so konkret wie möglich dargestellt werden.

Der Umbau der Energiewirtschaft, der Umbau der Landwirtschaft, die Umverteilung von Lieferketten – all das kann nur vonstattengehen, wenn sowohl entsprechende Investitionen getätigt als auch Produkte hergestellt werden. Zu diesen Produkten zählt dabei auch die Infrastruktur, denn Strom kann ohne Leitungen und Umspannwerke nicht fließen, Waren können ohne ein intaktes Schienen-, Wasser- und Straßennetz nicht befördert werden und Gebäude müssen errichtet, umgebaut oder Instand gesetzt werden. Ist die Energiewende „eine Chance für die Re-Industrialisierung Deutschlands“ (Gorning/Kemfert 2022, S. 933)? Ohne qualifizierte Fachkräfte wird die Energiewende nicht gelingen, und qualifizierte Berufsbildung stellt sicher, dass es qualifizierte Fachkräfte gibt. Neue Qualifikationsanforderungen und Qualifizierungsprozesse werden im Rahmen offen gestalteter, am „Berufsprinzip“ orientierter Mindeststandards des Berufsbildungsgesetzes und durch konsensorientierte Aushandlungsprozesse zwischen Staat und Wirtschaft erarbeitet. Durch eine in der Ausbildung erworbene berufliche Handlungsfähigkeit, die flexible und vielseitige Einsatzmöglichkeiten erlaubt und dadurch den unmittelbaren Übergang von der Ausbildung in eine qualifizierte Tätigkeit des Beschäftigungssystems sicherstellt, erfüllt das Berufsprinzip seine Allokationsfunktion für den Arbeitsmarkt, fördert die Persönlichkeitsentwicklung, die soziale Integration sowie den Erwerb von Rechtsansprüchen im Bildungs- und Sozialsystem.

Es ist noch ein begrifflicher Hinweis zu geben: Grüne Berufe bezeichnen hier nicht landwirtschaftliche oder floristische Berufe, sondern Energiewendeberufe im Sinne von *Green Jobs*, wie sich der Terminus inzwischen etabliert hat. Beide Konzepte bedeuten ökologisch nachhaltige Tätigkeiten, doch verschiebt sich die Konnotation hin zu denen, die mit den Herausforderungen der Energiewende einhergehen. Auf europäischer Ebene gibt es zudem den *Green Deal*[343] (**vgl. Kapitel D2**), der diese Konnotation von grünen Berufen mit den Anforderungen der Transformation bestärkt.

In den **Kapiteln C1.1.1** bis **1.1.5** werden die Rahmenbedingungen beschrieben, vor denen die Transformation stattfindet. Dazu gehören die Entwicklungen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, technische Entwicklungen und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, die eingebettet sind in globale Ereignisse. Innerhalb der Rahmenbedingungen werden Reaktionen auf Entwicklungen (**vgl. Kapitel C1.2, C3.1**), aber auch Gestaltungsansätze beschrieben (**vgl. Kapitel C1.2.1, C1.2.2, C2.1, C2.3** und **C4.1**).

Im **Kapitel C1.2.1** wird darauf eingegangen, wie insbesondere neue Technologien mitunter zu grundlegenden Umstrukturierungen von Geschäfts- und Arbeitsprozessen führen. Gerade Automatisierung und Digitalisierung haben die Arbeitswelt in den letzten Jahren stark gewandelt und zu Veränderungen in allen Berufsbereichen geführt. Ein Beispiel für die Begleitung eines Veränderungsprozesses im Sinne schneller und passender Anpassungen bietet das Projekt H2PRO (**vgl. Kapitel C1.2.2**). Den besonderen Stellenwert beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung für ökologischen und digitalen Wandel stellt **Kapitel C1.3** dar.

Ein besonderer Fokus wird im Schwerpunktkapitel auf die Bauberufe gelegt. **Kapitel C2.1** verdeutlicht, dass für Bauberufe, in denen ein hoher Arbeitskräftemangel vorherrscht, in Familien nur durchschnittlich oft die Begeisterung weitergegeben wird. Mit dieser Erkenntnis bieten sich neue Ansatzpunkte für Veränderungen. Welche genau derzeit mit den neuen Berufsbildern der Bauberufe umgesetzt werden, zeigt **Kapitel C2.2**. **Kapitel C2.3** geht darauf ein, wie mithilfe digitalisierter Austauschplattformen Ausbildende gewerke- und lernortübergreifend Veränderung gestalten können.

343 Siehe **https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/european-green-deal_de** (Stand: 05.04.2024)

Relevante Kompetenzen, auch in der Weiterbildung, werden in **Kapitel C3** vorgestellt, darunter Attraktivität(ssteigerungen) durch Werbung in Stellenanzeigen mit grünen Konzepten (**Kapitel C3.1**) sowie transformative Kompetenzen in der Weiterbildung (**Kapitel C3.2**) und bei Ausbildungspersonal (**Kapitel C3.3**). Den Faden der Vernetzung und Sichtbarmachung von Weiterbildungsangeboten über Plattformen hinweg nimmt der Beitrag zu INVITE (**Kapitel C4.3**) wieder auf, wobei zunächst alternative Einstiegsmöglichkeiten in Tätigkeiten, die für die Transformation relevant sind, beschrieben werden (**Kapitel C4.1** und **Kapitel C4.2**).

Das Schwerpunktkapitel wird abgerundet durch einen Beitrag zu den Vorschlägen zur Fachkräftesicherung, die im Rahmen der Allianz für Transformation erarbeitet wurden. Sie nehmen eine Reihe der hier beschriebenen Ideen und Ansätze auf.

(Michael Tiemann, Robert Helmrich)

C1.1.2 Technischer Aufgabenwandel – nicht nur in der digitalen Transformation

Der verstärkte Einsatz digitaler Technik beschleunigt den Strukturwandel des deutschen Arbeitsmarktes (vgl. Helmrich u. a. 2016). Dabei bildet Technik die Grundlage für viele sozial-ökologische Transformationsprozesse, z. B. in Form von Fotovoltaikanlagen beim Übergang von fossilen zu erneuerbaren Energieträgern. Für die praktische Umsetzung sozial-ökologischer Transformationsprozesse wie die Entwicklung, Installation, Wartung und der Betrieb grüner Technologien, sind zunehmend grüne Berufe mit spezifischen Arbeits- und Qualifikationsanforderungen gefragt (vgl. Wolter u. a. 2023). Um jedoch mögliche neue Arbeits- und Qualifikationsanforderungen zu identifizieren, ist es wichtig zu verstehen, wie sich die Arbeitsaufgaben der Beschäftigten am Arbeitsplatz durch den Einsatz neuer Technologien verändern. Diese Frage wurde, neben anderen, im vom BMBF geförderten Drittmittelprojekt „Polarisierung 4.0“ (2015 bis 2022) untersucht. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse können berufliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgerichtet werden, um die erforderlichen Kompetenzen der Beschäftigten (präventiv) anzupassen (vgl. Hammermann/Stettes 2016) und (ausreichend) Beschäftigte für den Umgang mit neuen Technologien zu qualifizieren.

Der vorliegende Beitrag zeigt, welche Arbeitsaufgaben sich durch neuen Technikeinsatz verändern und welche Folgen sich daraus für sozial-ökologische Transformationsprozesse ableiten lassen. Die Ergebnisse von „Polarisierung 4.0“ legen nahe, dass Veränderungen der Arbeits- und Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten nicht allein durch die Art der eingesetzten Technik oder der Arbeitsaufgaben bestimmt werden. Vermeintlich homogene Effekte in Abhängigkeit vom (Nicht-)Routinecharakter der Arbeitsaufgaben lassen sich nicht nachweisen. Vielmehr scheinen individuelle und betriebliche Kontextfaktoren wie Bildungsabschluss, Beruf, Branche und Betriebsgröße zusätzlich berücksichtigt werden zu müssen, um Transformationsprozesse im spezifischen Kontext zuverlässig identifizieren zu können. Für die Analysen wurde auf die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018 E zurückgegriffen, in der sowohl die Arbeitsaufgaben als auch der Technikeinsatz am Arbeitsplatz erfasst sind.

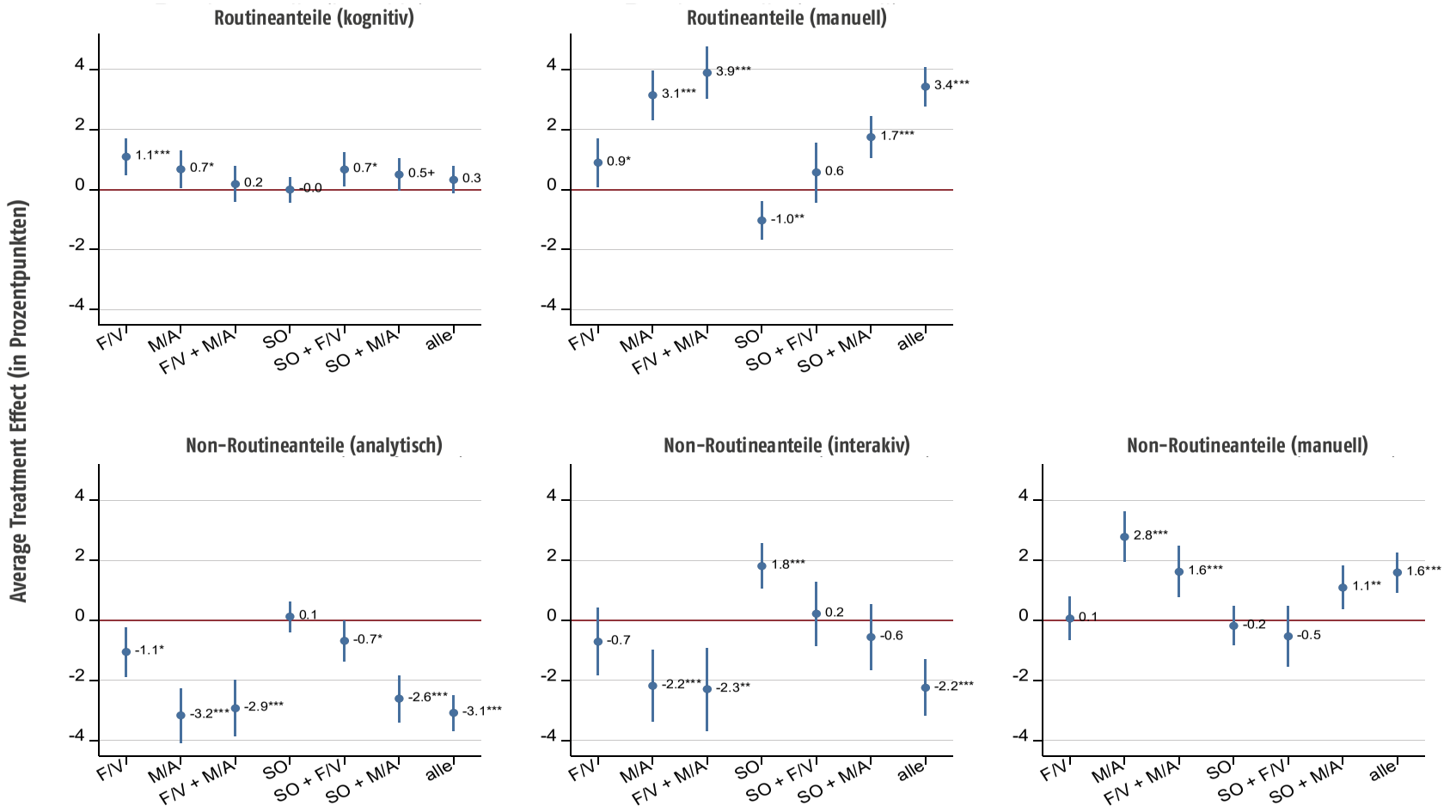
E

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 die befragte Gruppe. Die Auswahl der Telefonnummern basierte dabei auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren); neben Festnetztelefonanschlüssen wurde ein Mobilfunkanteil von 30 % einbezogen (der sogenannte *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 **https://www.bibb.de/de/65740.php** und Rohrbach-Schmidt/Hall 2020.

Um das Veränderungspotenzial von Arbeitsaufgaben durch den Einsatz neuer Technologien zu ermitteln, wird in vielen Studien ein tätigkeitsbasierter Ansatz (*Task Based Approach*) verwendet, der auf dem Routinecharakter von Arbeitsaufgaben E beruht (vgl. Autor/Levy/Murnane 2003). Dahinter steht die Annahme, dass es umso wahrscheinlicher ist, eine Arbeitsaufgabe in eine computerlesbare Sprache übersetzen und durch Technologie automatisieren zu können, je standardisierter und formalisierter die Arbeitsaufgabe ist. Demnach könnten komplexe und nicht routinemäßige Aufgaben eher durch digitale Technologien ergänzt, Routineaufgaben hingegen eher ersetzt werden. Somit ist zu erwarten, dass die Beschäftigten je nach Art der Arbeitsaufgaben unterschiedlich vom technologischen Wandel betroffen sind.

Schaubild C1.1.2-1: **Auswirkungen der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz auf die Häufigkeit von Routineaufgaben und Nicht-Routineaufgaben**



Anm: Kontrollvariablen: Geschlecht, Alter, grundlegende Kompetenzen (Mathematik, Deutsch/Rechtschreibung, Technik), Berufsabschluss, Betriebsgröße, Branche, Beruf, Computernutzung am Arbeitsplatz
F/V = Fertigungs-/Verfahrenstechnologien, M/A = Maschinen/Anlagen, SO = Software
Signifikanzniveau: + = 0.1, * = 0.05, ** = 0.01, *** = 0.001
Lesebeispiel: Im linken oberen Feld gibt der Koeffizient am linken Rand an, dass die Wahrscheinlichkeit, kognitive Routineaufgaben häufiger auszuführen, um 1,1 Prozentpunkte steigt, wenn Fertigungs-/Verfahrenstechnologien (F/V) am Arbeitsplatz eingeführt wurden, verglichen mit einem Szenario, in dem keine der aufgeführten Technologien eingeführt wurden.

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (ungewichtet), robuste Standardfehler, n = 18.165

E Routinecharakter von Aufgaben in der ETB 2018

Autor/Levy/Murnane (2003) klassifizieren Arbeitsaufgaben in zwei Dimensionen: Routineaufgaben vs. Non-Routineaufgaben und manuelle vs. kognitive Aufgaben. Routineaufgaben zeichnen sich durch Wiederholung, Standardisierung, Monotonie und geringe Unsicherheit aus und seien daher leichter zu formalisieren und zu programmieren. Nicht-Routineaufgaben können nicht ausreichend formalisiert werden und erfordern u. a. Flexibilität, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten. (Nicht-)Routineaufgaben werden in Anlehnung an Spitz-Oener (2006) und Antonczyk/Fitzenberger/Leuschner (2009) mit den Items der ETB 2018 wie folgt kategorisiert:

Kognitive Routineaufgaben: Messen, Prüfen, Qualität kontrollieren

Manuelle Routineaufgaben: Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern; Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen; Transportieren, Lagern, Versenden

Analytische Nicht-Routineaufgaben: Entwickeln, Forschen, Konstruieren; Informationen sammeln, Recherchieren, Dokumentieren

Interaktive Nicht-Routineaufgaben: Beraten und Informieren; Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen; Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen; Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR; Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen; Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr regeln

Manuelle Nicht-Routineaufgaben: Reparieren, Instandsetzen; Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten; Pflegen, Betreuen, Heilen; Reinigen, Abfall beseitigen, Recyceln

Die jeweiligen Kategorien spiegeln dann den prozentualen Anteil der einzelnen Aufgaben wider, die eine Person ausübt, gemessen am Gesamtanteil der von einer Person ausgeübten Aufgaben.

Um den Einfluss bestimmter Technikeinführungen auf (Nicht-)Routineaufgaben bestimmen zu können, werden multivariate Multiple-Treatment-Modelle geschätzt. Dargestellt sind hier *Average Treatment Effects* (siehe auch Seegers/Ehmann 2021). Die Ergebnisse deuten auf einen eher positiven Einfluss der betrachteten Technologien auf die Häufigkeit kognitiver und manueller Routineaufgaben sowie manueller Nicht-Routineaufgaben hin. Ein ähnliches Muster zeigt sich bei analytischen und interaktiven Nicht-Routineaufgaben. Auffällig ist, dass die Einführung neuer Maschinen und Anlagen einen stärkeren positiven Effekt auf die Häufigkeit manueller Routine- und Nicht-Routineaufgaben hat. Aus den Ergebnissen lässt sich schließen, dass die Einführung neuer Technologien eher nicht zu einer Verringerung, sondern teilweise sogar zu einer Erhöhung des Anteils vermeintlich leicht ersetzbarer Routineaufgaben bei den Beschäftigten führt. Einen negativen Einfluss auf (manuelle) Routineaufgaben hat lediglich die Einführung neuer Software.

Die Effekte auf manuelle Routineaufgaben → **Schaubild C1.1.2-1** fallen dabei teils deutlich größer aus. Hier erweist sich vor allem die Einführung neuer Maschinen/Anlagen, auch in Kombination mit anderen Technikeinführungen, als positiver Faktor (+3,1 pp***, +3,9 pp***, +1,7 pp***, +3,4 pp***), während neue Softwareeinführungen dazu führen, dass manuelle Routineaufgaben seltener ausgeübt werden (-1,0 pp**).

Hinsichtlich interaktiver und analytischer Nicht-Routineaufgaben zeigen sich ähnliche Muster durch die Einführung neuer Technologien. Hier sind es besonders die Einführungen von Fertigungs-/Verfahrenstechnologien oder Maschinen/Anlagen sowie in Kombination, die einen negativen Einfluss haben (-1,1 pp*, -3,2 pp***, -2,9 pp***, -2,6 pp***, -3,1 pp***). Neue Softwareeinführungen haben einen deutlich positiven Einfluss auf die Häufigkeit interaktiver Nicht-Routineaufgaben (+1,8***). Die Effekte auf manuelle Nicht-Routineaufgaben ähneln tendenziell eher denen auf Routineaufgaben: Besonders Maschinen/Anlagen, auch in Kombination mit anderen Technologieeinführungen, haben stärkere positive Effekte auf die Häufigkeit der Ausübung (+2,8 pp***, +1,6 pp***, +1,1 pp**, +1,6 pp***).

Zusammenfassend deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die sich durch den Technikeinsatz verändernden Aufgabenprofile der Beschäftigten in Relation zum spezifischen Technikeinsatz sowie zu individuellen und betrieblichen Kontextfaktoren zu interpretieren sind. Dementsprechend dürfte auch der verstärkte Einsatz grüner Technologien zu veränderten Aufgabenprofilen und damit zu neuen Arbeits- und Qualifikationsanforderungen führen. Um die berufliche Aus- und Weiterbildung bedarfsgerecht darauf auszurichten, ist ein detailliertes Verständnis der mit grünen Technologien verbundenen Arbeitsaufgaben erforderlich. Daraus könnten z. B. „kompetenzverwandte" Berufe identifiziert und Berufswechsel per beruflicher Weiterbildung ermöglicht werden. Zuletzt kann es auch dabei helfen, unbesetzte Ausbildungsstellen effektiver zu besetzen. Denn eine aktuelle Studie von Brixy/Janser/Mense (2023) zeigt, dass Auszubildende Berufe, für die *Green Skills* notwendig sind, als attraktiv wahrnehmen und sich vermehrt für Berufe mit umweltfreundlichen Arbeitsaufgaben entscheiden.

(Marco Seegers)

C 1.1.3 Künstliche Intelligenz – aktueller Treiber der Transformation?

Künstliche Intelligenz (KI) E hat inzwischen in fast allen Wirtschaftsbereichen Einzug gehalten. Ihr wird, undifferenziert, eine große Veränderungskraft zugeschrieben. Insofern kann angenommen werden, dass es einen großen Bedarf an Fort- und Weiterbildungen zu dieser Thematik gibt, um sie besser einsetzen oder überhaupt nutzen zu können. Ob das so ist, untersucht dieser Beitrag.

E Künstliche Intelligenz (KI)

Der Begriff der **KI** geht einher mit der Entwicklung der Computer ab den 1940er-Jahren (vgl. z. B. Wußing 2009, S. 529ff.). *„AI from the start embraced the idea of duplicating human faculties such as creativity, self-improvement, and language use“* (Russell/Norvig 2009, S. 18). Der Fokus liegt auf der Nachahmung und damit auch möglichen Ersetzung von menschlichen Tätigkeiten. KI zielt auf Berechenbarkeit ab, was sie zu einem großen Teil in der Mathematik verortet. Doch nicht nur durch die Nähe zur Mathematik, sondern auch zu weiteren Gebieten wie Psychologie, Kognitionswissenschaften sowie Wissensmodellierung und Expertensystemen ergibt sich ein wesentlich größerer Begriff von KI, der zudem innerhalb der Informatik nur schwer abgrenzbar ist. Die Methoden im Feld der KI können als erlernbare Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben werden: Sie beinhalten neben Domänenwissen auch fundierte Kenntnisse in der Mathematik und Informatik. Ertel (2016, S. 13) trennt die Entwicklung von KI (als Methode und Fähigkeit) von der Anwendung von KI (z. B. in Form von autonomen Robotern oder *Internet of Things* (IoT)). Auch Maschler/White/Weyrich (2020) unterscheiden in Methoden, Forschung und Anwendung von KI.

Die zentrale Fragestellung ist, inwieweit KI Treiber der sozio-ökologischen Transformation, d. h., inwiefern sie Gegenstand von Stellenanzeigen (als Bedarf der Wirtschaft) oder Fort- und Weiterbildungen ist.

KI in Stellenanzeigen

Aktuelle Studien zeigen, dass der Einsatz von KI in der Arbeitswelt noch zu marginal ist (vgl. Sevindik 2022, S. 108), um in beruflichen Tätigkeiten Konflikte zwischen mit KI ausgestatteten Werkzeugen und den Beschäftigten zu begründen. Dabei bleibt die Frage offen, welche Berufsgruppen und Wirtschaftszweige KI überdurchschnittlich nutzen. Während die Befragung von Unternehmen und Beschäftigten hier den Ist-Zustand erkennen lassen, können Stellenanzeigen[344] den Soll-Zustand der Betriebe darstellen (vgl. Dörpinghaus/Binnewitt/Hein 2023). Um in Stellenanzeigen das Auffinden von Konzepten aus Informatik und KI zu ermöglichen, wird eine Wortliste verwendet, die auf der *Computer Science Ontology* (CSO)[345] basiert (vgl. Derksen/Dörpinghaus 2023; Salatino u. a. 2020; Osborne u. a. 2016). In → **Schaubild C1.1.3-1** finden sich die Anteile von Stellenanzeigen zu einem handwerklichen Beruf – dem/der Dachdecker/-in – sowie von Bürokräften in der Statistik und im Finanz- und Versicherungswesen, die einen Bezug zu KI anhand der Schlagworte der CSO ergeben. Diese beiden Berufsgruppen wurden ausgewählt, weil sie zwei Berufsgruppen mit tendenziell hohem und niedrigem Digitalisierungspotenzial sind.

Der Anteil bei den Bürokräften war 2018 mit 7,7 % am höchsten, sank bis 2020 auf 3,7 % und stieg bis 2022 erneut auf 6 %. Die Treffer ergeben sich vor allem aus Anwendungen und Unterstützungssystemen.[346] So ist der Anteil der Kategorie „*Machine Learning*“ („ML“) bei weit unter 0,5 %. Dies deutet auf einen niedrigen Anteil von KI an den jeweiligen Tätigkeiten hin (ähnlich bei Seibold/Stieler 2016, S. 7ff.). Interessant ist der Knick in den Pandemiejahren, der auf eine Veränderung der Schwerpunkte hin zu mobilem Arbeiten deutet.

KI war mit einem Anteil von 0,8 % im Jahr 2015 ein absolutes Nischenthema bei Stellenanzeigen für Dachdecker/-innen. Erst im Jahr 2018 stieg der Wert auf 2,6 %, um bis 2022 auf 14,6 % weiter anzusteigen. Dieser Anstieg ist bemerkenswert, werden Dachdecker/-innen doch zu den klassisch KI-fernen Berufen gezählt (vgl. Proeger/Meub 2022). Tatsächlich werden in den Anzeigen allerdings vor allem mit KI verbundene Technologien (z. B. Cloud-Dienste, Office-Programme) genannt, sodass hier ebenfalls von einer indirekten Nutzung von KI die Rede sein muss (vgl. Giannakidis/Weber-Lewerenz/Stolze 2021, S. 33).

Angebote von Fort- und Weiterbildungen

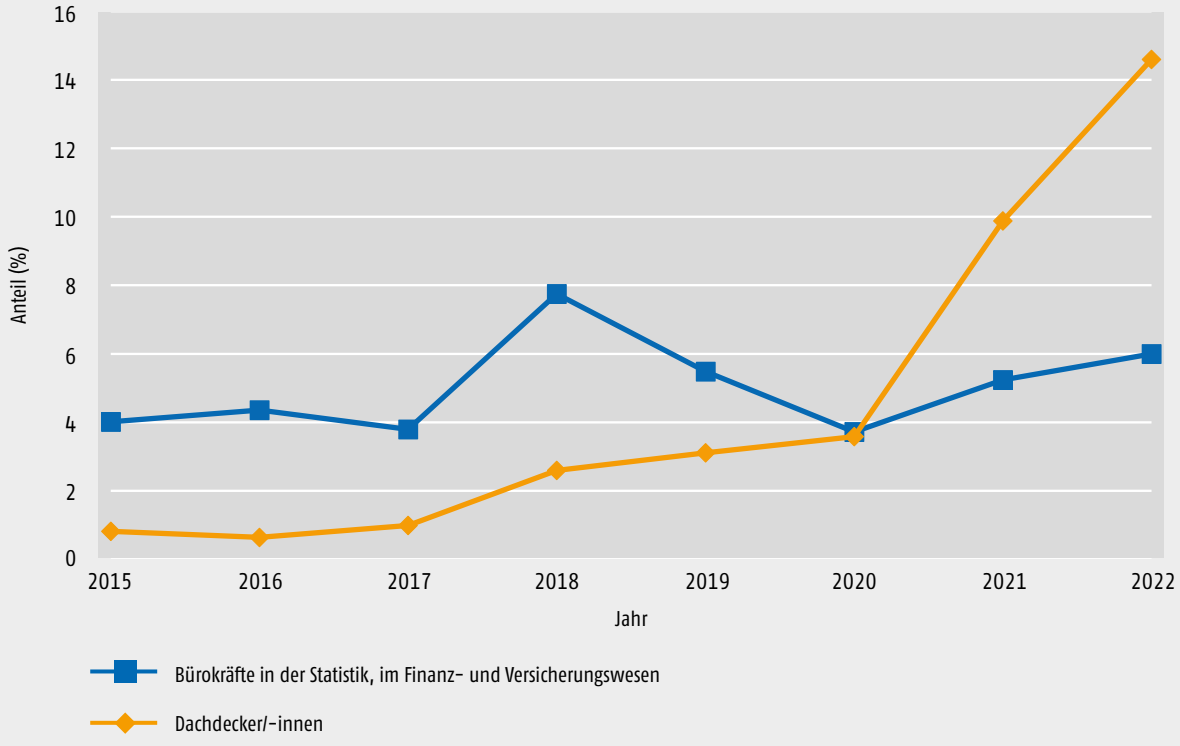
Eine Auswertung von Anzeigen für Fort- und Weiterbildungen zeigt, dass insgesamt 71 % digitale Themen beinhalten. Eine detailliertere Auswertung der Anzeigen,

344 In den BIBB-Stellenanzeigenanalysen werden Online-Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit seit 2011 und des Anbieters Textkernel seit 2015 gesammelt und analysiert. Der Datenschatz umfasst derzeit rd. 86 Mio. Anzeigen.

345 Für weitere Informationen zur Computer Science Ontology (CSO) siehe **https://cso.kmi.open.ac.uk/home**; für die Wortliste wird Version 3.2 der CSO genutzt.

346 Das können Softwares sein, die im Hintergrund auf KI-Methoden zugreifen (beispielsweise für Formulierungsvorschläge) oder auch Systeme, die das Erkennen von Fehlerquellen oder Besonderheiten unterstützen (beispielsweise bei medizinischen Diagnosen, die auf Bilddaten beruhen).

Schaubild C1.1.3-1: **Anteil an Stellenanzeigen mit KI-Bezug 2015 bis 2022 (in %)**



Quelle: BIBB-Stellenanzeigenanalysen (Auszug aus Online-Stellenanzeigenanalysen für Deutschland 2015 bis 2022); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

aufgeschlüsselt nach 23 Themenbereichen, ermöglicht weitere Rückschlüsse. Sie zeigt, dass die meisten übergeordneten Weiterbildungsthemen zumindest einen Bezug zur Digitalisierung aufweisen. Die Anteile gehen von 30 % im Bereich „Betreuung“ bis zu 87 % im „Qualitätsmanagement“, 88 % in „Medien“ zu 96 % in „Informationswesen“.

Diese umfassende Bezugnahme unterstützt die Annahme, dass sich digitale Inhalte in fast allen Bereichen der beruflichen Weiterbildung finden lassen. Allerdings sind 43 % aller Anzeigen dem Bereich „IT“ zugeordnet, sodass hier zunächst eine detailliertere Auswertung erfolgen soll. Dazu ist eine Analyse der Unterkategorien der Fort- und Weiterbildungsanzeigen, die direkt als IT-Schulungsprogramme kategorisiert werden, sinnvoll. Dabei fallen zwei Dinge auf: Erstens richtet sich eine große Anzahl von IT-Weiterbildungsanzeigen an Nicht-IT-Fachleute. Zweitens sind Programmierkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt gefragt. Andere Themen wie IT-Sicherheit (2,7 %) oder Internettechnologien sind durch diese Kategorien der BA nicht direkt zugänglich. Dies gilt auch für Methoden und Grundlagen der KI. Diese Technologien treten also nur implizit in den Anzeigen auf, was eine passgenauere Ausrichtung von Weiterbildungsinhalten erschwert.

Die Detailauswertungen zu KI der Fort- und Weiterbildungsanzeigen zeigt zahlreiche Aspekte der Digitalisierung im Bereich IT und Informationswissenschaft (90 % bzw. 96 %), die jedoch in weitere Themenbereiche unterteilt sind. KI, Internet und Softwareengineering sind für den IT-Bereich von größter Bedeutung, während Informationstechnologie, Sozialpsychologie und Data-Mining im Bereich der Informationswissenschaften eine höhere Priorität haben.

Für den Bereich KI finden sich zunächst Werkzeuge: 9,8 % aller Matches beziehen sich auf eine bestimmte Art von „*Text Processing*“ (inkl. Textverarbeitung), 8,4 % auf „*Human-machine interface[s]*“, 6,5 % auf die Datenbanksprache SQL. Nur 1,8 % der Anzeigen nennen explizit KI, 1,3 % „*Machine Learning*“.

Fazit

Abdeckung und Themen für Digitalisierung und KI unterscheiden sich in den Angeboten der beruflichen Weiterbildung je nach Branche. Methoden und Themen der KI werden aber nur wenig in Anzeigen für Fort- und Weiterbildungen referenziert. Insofern ist anzunehmen, dass KI vor allem als Werkzeug, d. h. in Form von fertiger Software, genutzt wird. Dies gilt umso mehr, als dass in IT-Berufen überdurchschnittlich viele berufliche Weiterbildungen besucht werden (vgl. Hall/Maier/Helmrich/Zika 2015, S. 29). Entweder findet die KI-Fortbildung an anderen Orten statt (z. B. als innerbetriebliche Weiterbildung oder an Volkshochschulen) oder es besteht keine Nachfrage an der Erlernung dieser Technologien. Es ergibt sich also gerade im Kontext einer gesamtgesellschaftlichen Relevanz von KI als Schlüsseltechnologie die Folgerung, dass KI als methodische Kompetenz verstärkt in Berufs- und Fortbildungsordnungen integriert werden muss. Durch Arbeitsmittel an sich kann keine Transformation getrieben werden, diese benötigt verstärkte Methodenkompetenzen. Die Ausbildung solcher Kenntnisse wiederum ist in den vorliegenden Daten nicht zu erkennen.

(Jens Dörpinghaus, Michael Tiemann)

C 1.1.4 Anstehende Transformationen und Fachkräfteengpässe

Mögliche Entwicklungen von Angebot an und Nachfrage nach Arbeitskräften beschreiben die Qualifikations- und Berufsprojektionen von BIBB und IAB. In ihre Annahmen fließen politische und wirtschaftliche Maßnahmen und Entscheidungen ein, die auf die bekannten Krisen und Herausforderungen reagieren. Die Veränderung, die mit der sozio-ökologischen Transformation umschrieben ist, ist so bereits ein Teil der anhaltenden Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt. Daran lassen sich sowohl der vergangene Strukturwandel als auch die möglichen Entwicklungen in der Zukunft erkennen. Für weitere Informationen zu den Datengrundlagen vgl. Kalinowksi/Bernardt/Maier 2023 und für die aktuellen Projektionen Maier u. a. 2022.

Entwicklungen im Laufe der Zeit

Der demografische Wandel kann für den Rückgang an Angebot und Nachfrage mitverantwortlich gemacht werden, der ab Mitte der 2020er-Jahre zu erwarten ist. Zwar wird das Angebot durchgehend über dem Bedarf liegen, allerdings kann diese Differenz von ca. 1 Mio. Personen nicht dafür sorgen, dass in allen Berufen und Branchen der Bedarf durch das Angebot gedeckt wird. → **Schaubild C1.1.4-1** zeigt die voraussichtliche Entwicklung der Beschäftigung in der Gruppe der Bau- und Ausbauberufe.[347]

Eine vergleichbare Entwicklung lassen die Projektionen für Berufe in der *Green Economy* nach Bauer u. a. (2021) erwarten.[348] Die Einstiege junger Erwachsener in diese Berufe werden in **Kapitel C4.2** näher betrachtet. Vergleichbar mit dem Verlauf über alle Berufe hinweg zeigen sich die Auswirkungen des demografischen Wandels und auch hier wird nicht der gesamte Bedarf gedeckt werden können → **Schaubild C1.1.4-2**. Für diese Verläufe sind besondere Anstrengungen wie die Stärkung der Kreislaufwirtschaft (vgl. Thobe/Eckermann/Maier 2023) noch nicht abgebildet. Wie zentral die Entwicklung in diesen Berufen sein wird, ist ersichtlich daraus, dass etwa ein Fünftel des jeweiligen Bedarfs und Angebots repräsentiert sind (zwischen 18,5 % und 19,8 %).

Veränderungen in den Berufssegmenten

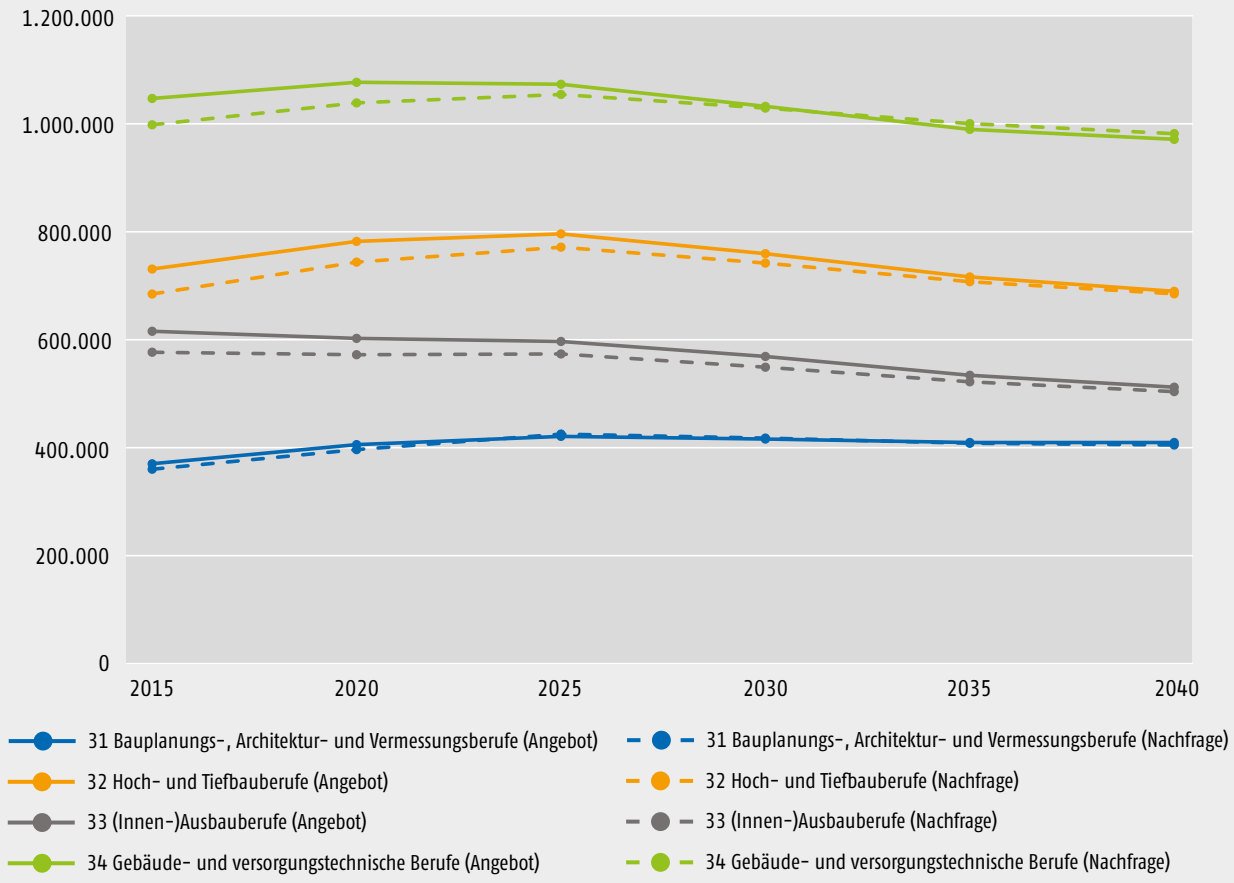
In den Projektionen sind Veränderungen für Kombinationen aus Berufen (144 Berufsgruppen nach der KldB 2010) und Branchen (63 Branchen nach der WZ 2008) zu erkennen. Maier (2023) vergleicht diese Kombinationen, um einen Einblick in die Veränderungen der Arbeitswelt zu bekommen. Als bestimmende Entwicklungen macht Maier (2023, S. 19) dabei erstens die demografische Entwicklung, zweitens die „Möglichkeiten der vierten industriellen Revolution“ (ebd.), also eine weitere und tiefergehende Digitalisierung und Nutzung von algorithmengetriebenen Softwarelösungen sowie drittens das Ziel der Klimaneutralität bis 2045 aus. In der Folge würden dann alleine für die nötigen CO_2-Einsparungen mehr Fachkräfte, weitere Digitalisierungen sowie ein Ausbau an „erneuerbaren Energieerzeugern [und] der entsprechenden Infrastruktur“ (Maier 2023, S. 19) benötigt, die die Transformation der Wirtschaft weiter vorantreiben würden.

→ **Tabelle C1.1.4-1** zeigt diese Veränderungen zwischen 2020, 2030 und 2040. Aufgeführt sind die Berufssegmente der KldB2010 (vgl. Matthes/Meinken/Neuhauser 2015). Ein Aufbau an Beschäftigung ist zwischen 2020 und 2030 vor allem für die Bereiche der medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufe (448.000) aufgrund der Alterung der Gesellschaft zu erwarten. Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe (388.000)

347 Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe; Hoch- und Tiefbauberufe; (Innen-)Ausbauberufe sowie Gebäude- und versorgungstechnische Berufe

348 Neben den Bau- und Ausbauberufen werden hier zusätzlich darunter gefasst: Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe; Mechatronik-, Energie und Elektroberufe; Berufe in der Technischen Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung; Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe; Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe; sowie Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten.

Schaubild C1.1.4-1: **Voraussichtliche Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Bau- und Ausbauberufen 2015 bis 2040**



Quelle: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen, 7. Welle (Basisprojektion). Werte ab 2022 sind Projektionswerte. Abruf aus dem QuBe-Datenportal (Bundesinstitut für Berufsbildung; Stand: 25.01.2024)

BIBB-Datenreport 2024

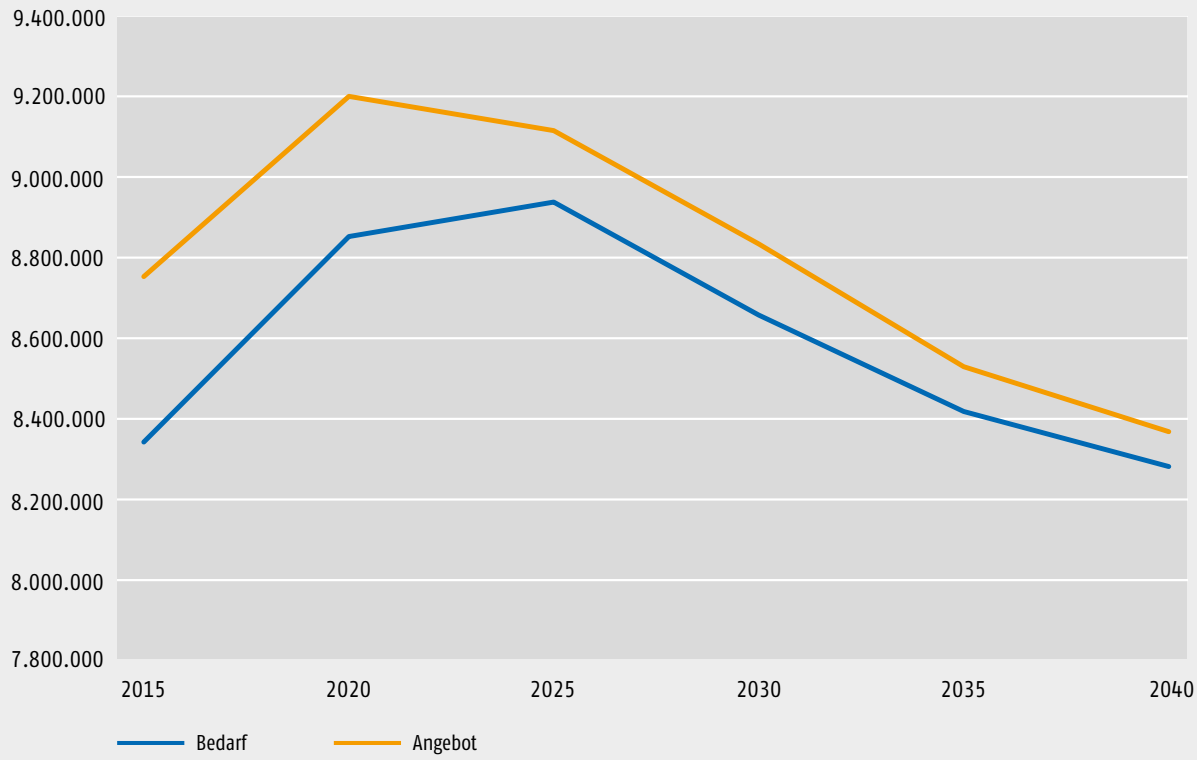
nehmen aufgrund der höheren Nachfrage nach Lehr- und Erziehungsleistungen zu und IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (199.000) wachsen aufgrund der zunehmenden Digitalisierung der Arbeitswelt. Im Zeitraum von 2030 bis 2040 sind in diesen Segmenten ebenfalls Zuwächse erwartbar. Bei den Bau- und Ausbauberufen setzt wegen der schrumpfenden Bevölkerung schon zwischen 2020 und 2030 ein Rückgang ein (-8.000), der sich im zweiten Zeitraum verstärkt (-162.000).

Diese Zahlen berücksichtigen keine besonderen Anstrengungen, die durch den Ausbau der Nutzung von Wasserstoff oder auch Klimawandelanpassungen entstehen. Mit Blick auf die Bauberufe zeigen Schur u. a. (2023, S. 34ff.), dass durch den Aufbau einer Wasserstoffwirtschaft „vermehrt Erwerbstätige in den Berufsgruppen Maschinenbau- und Betriebstechnik, Hochbau sowie Bauplanung und -überwachung, Architektur nachgefragt und eingestellt werden würden. Für die meisten dieser Berufe besteht bereits heute ein Engpass auf dem Arbeitsmarkt“ (ebd., S. 38).

Diskussion

Die Effekte der drei großen D’s – Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung – auf die Arbeitsnachfrage lassen sich nicht trennscharf isolieren und sind in unterschiedlichem Maße politisch steuerbar. Bei der Dekarbonisierung kommt es stark auf die Rahmenbedingungen an. Hier bedarf es klarer politischer Leitlinien und Investitionen z. B. in den Bau für klimaneutrale Gebäude, in Ausrüstungsgüter für entsprechende Produktionsstätten und in Humankapital, wie es auch das jüngste Gutachten des Sachverständigenrates zur wirtschaftlichen Entwicklung deutlich gemacht hat (vgl. Sachverständigenrat 2023). Dabei zeigen alle Szenarienrechnungen (vgl. Thobe/Eckermann/Maier 2023; Schur u. a. 2023; Bernardt/Rausch-Berhie 2023; Schneemann u. a. 2023), dass die Auswirkungen auf die Fachkräftenachfrage nicht außer-

Schaubild C1.1.4-2: **Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung in der *Green Economy* 2015 bis 2040**



Quelle: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen, 7. Welle (Basisprojektion). Werte ab 2022 sind Projektionswerte.
Abruf aus dem QuBe-Datenportal (Bundesinstitut für Berufsbildung; Stand: 26.01.2024);
Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle C1.1.4-1: **Voraussichtliche Veränderungen in Berufssegmenten durch den Strukturwandel (in Tausend)**

Berufssegmente (KldB2010)	Veränderungen 2020 bis 2030 (in Tausend)			Veränderungen 2030 bis 2040 (in Tausend)		
	Abbau	Aufbau	Differenz*	Abbau	Aufbau	Differenz*
Land-, Forst- und Gartenbauberufe	-80	47	-33	-49	15	-33
Fertigungsberufe	-375	53	-322	-231	33	-198
Fertigungstechnische Berufe	-310	139	-172	-266	67	-199
Bau- und Ausbauberufe	-89	80	-8	-184	21	-162
Lebensmittel- und Gastgewerbe	-250	42	-208	-70	82	12
Medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe	-60	508	448	-43	346	303
Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	-110	498	388	-141	208	68
Handelsberufe	-281	74	-206	-184	37	-148
Berufe in der Unternehmensführung und -organisation	-315	303	-12	-321	184	-137
Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	-304	301	-4	-265	128	-137
IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe	-46	245	199	-52	138	87
Sicherheitsberufe	-44	52	8	-39	24	-16
Verkehrs- und Logistikberufe	-193	247	54	-165	116	-49
Reinigungsberufe	-100	43	-56	-51	19	-32
Insgesamt	**-2.557**	**2.632**	**75**	**-2.062**	**1.421**	**-642**

* Die Differenz zeigt, ob im Zeitraum mehr Arbeitsplätze aufgebaut (positiver Wert) oder abgebaut werden (negativer Wert).

Quellen: BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsprojektionen, 7. Welle (Basisprojektion); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

ordentlich groß sind, der Arbeitsmarkt aber aus Arbeitgebersicht eng ist. Die Fachkräftesicherung wird deshalb nicht einfach sein.

Der Strukturwandel des Arbeitsangebots erfolgt durch die Prozesse zum Erwerbseinstieg und -ausstieg (vgl. Maier 2021; Behringer 2000). Ein gelungener Einstieg in den Arbeitsmarkt ist zugleich ausschlaggebend für eine sichere Erwerbskarriere. Paradoxerweise hängt die Zukunft Deutschlands auch an Berufen, in denen die Erwerbstätigkeit langfristig vermutlich zurückgehen wird. „Dabei wird verkannt, dass gerade in den (technischen) Produktions- und Bauberufen mittelfristig ähnlich gute Beschäftigungschancen, wie im IT- und Gesundheitsbereich, bestehen, da viele Fachkräfte in dieser Dekade in den Ruhestand übergehen und bereits heute Arbeitgeber große Schwierigkeiten haben, diese Stellen zu besetzen“ (Zika u. a. 2022, zitiert nach Maier 2023, S. 20). Für die duale Berufsausbildung bedeutet dies, dass die Sinnhaftigkeit der Berufswahl mit langfristigen Beschäftigungsperspektiven und Beiträgen zur ökologischen Transformation begründet werden muss. Das Aufzeigen flexibler Karrierewege, z. B. im Sinne von Berufslaufbahnkonzepten, könnte eine Möglichkeit sein, dies zu tun.

(Michael Tiemann, Tobias Maier)

C1.1.5 Klimaanpassung

Klimaanpassung und berufliche Bildung

Trotz der langjährigen internationalen und nationalen Bemühungen, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren, steigen die Durchschnittstemperaturen nach wie vor. Die Folgen des Klimawandels werden immer sichtbarer und spürbarer. Neben verstärkten Bemühungen zum Klimaschutz wird Klimaanpassung E daher immer wichtiger. Das am 16. November 2023 verabschiedete Klimaanpassungsgesetz des Bundes möchte „erstmals einen strategischen Rahmen für eine vorsorgende Klimaanpassung auf allen Ebenen in Deutschland“ setzen (Lemke 2023).

E

Klimaanpassung (Klimawandelfolgenanpassung)

Bei der **Klimaanpassung** geht es darum, Maßnahmen zu ergreifen, die dazu beitragen, dass sich die gesamte Gesellschaft auf die nicht mehr vermeidbaren und graduell zunehmenden Veränderungen des Klimas einstellt. Zu den Klimawandelfolgen gehören zum einen Extremwetterereignisse wie Starkregen, Überflutungen und Hitzewellen, die sowohl an Intensität als auch Häufigkeit und Dauer zunehmen. Zum anderen gehören auch schleichende Entwicklungen wie der Meeresspiegelanstieg und der Verlust von Biodiversität dazu. Klimaanpassungsmaßnahmen zielen daher darauf ab, das Schadenspotenzial der Folgen des Klimawandels zu verringern und die Klimaresilienz unserer Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft zu stärken.

Die Betroffenheit der einzelnen Branchen von Klimawandelfolgen variiert ebenso wie die Art der Anpassungsmaßnahmen, die ergriffen werden können. Zur Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen braucht es Fachkräfte, die über entsprechendes Wissen und Fähigkeiten verfügen (vgl. Bernardt/Rausch-Berhie 2023). Doch welche Branchen und Berufe sind für die Umsetzung der Anpassungsmaßnahmen besonders relevant? Welche konkreten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (Klimaanpassungskompetenz) braucht es zukünftig in den Berufen? Werden diese bereits im Rahmen von Aus-, Fort- und Weiterbildung vermittelt? Wie können berufsspezifische Klimaanpassungskompetenzen in das Bildungssystem integriert werden? Und welche Akteure sollten hierbei einbezogen werden?

Mit diesen Fragen beschäftigt sich das Forschungsvorhaben „Analyse und Einsatz von Klimadiensten zum Kapazitätsaufbau, Bildung und Vernetzung zur Klimawandelanpassung“ (Projektlaufzeit: 05/2022 bis 10/2024). Das Vorhaben ist Bestandteil des Ressortforschungsplans des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz (BMUV). Im Auftrag des Umweltbundesamtes (UBA) wird das Vorhaben vom BIBB gemeinsam mit der Gesellschaft für Wirtschaftliche Strukturforschung (GWS) und dem Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) durchgeführt.

Die Projektbeteiligten konkretisierten mit der Unterstützung externer Expertinnen und Experten von u. a. Universitäten und Forschungsinstituten Annahmen über die Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen und erstellten das Klimaanpassungsszenario. Im Rahmen einer Szenarioanalyse, welche auf dem Modellsystem des QuBe-Projekts[349] beruht, konnte bereits gezeigt werden, dass das Ergreifen von Klimaanpassungsmaßnahmen wie der Dachbegrünung zu einem steigenden Fachkräftebedarf führt (vgl. Bernardt/Rausch-Berhie 2023; Rausch-Berhie u. a. 2023). Im Hinblick auf den zunehmenden Fachkräftemangel (vgl. Maier u. a. 2022) ist es entscheidend, Engpässe früh zu identifizieren, denn fehlende Fachkräfte können die Umsetzung von Klimaanpassungsmaßnahmen gefährden. Außerdem konnte aufgezeigt

349 Siehe **https://www.bibb.de/de/11727.php**

werden, welche Berufsgruppen angesichts bestimmter ergriffener Anpassungsmaßnahmen besonders relevant für deren Umsetzung sind. Die identifizierten 21 Berufsgruppen lassen sich sechs Berufssegmenten zuordnen, wobei insbesondere das Berufssegment „Bau- und Ausbauberufe“ einen erhöhten Arbeitskräftebedarf aufweist.

Die Art der ergriffenen Anpassungsmaßnahmen bestimmt auch, welche konkreten Kompetenzen für deren Umsetzung erforderlich sind. Im weiteren Projektverlauf soll für ausgewählte Berufe[350] ermittelt werden, welche neuen Kompetenzen zukünftig benötigt werden. Eine Analyse der Ordnungsmittel, insbesondere der Ausbildungsordnungen, gibt Aufschluss darüber, inwieweit Klimaanpassung sowie hierfür relevante Kompetenzen bereits jetzt in der beruflichen Bildung Berücksichtigung finden. Da Ordnungsmittel zum einen Mindeststandards darstellen und zum anderen technikoffen formuliert sind, spiegeln sie die individuelle Ausbildungspraxis nicht umfassend wieder. Zukünftige fachliche Anforderungen antizipieren Ordnungsmittel, gerade wenn das letzte Neuordnungsverfahren schon länger zurück lag, nur bedingt. Daher soll ergänzend mit der Unterstützung von Experten/Expertinnen ermittelt werden, welche Kompetenzen im Kontext der Klimaanpassung in den jeweiligen Berufen benötigt werden. Schließlich soll auch aufgezeigt werden, wie diese im Rahmen der beruflichen Bildung vermittelt werden können. Die überbetriebliche Ausbildung könnte beispielsweise ein Ansatzpunkt sein, da hier Auszubildende aus vielen Betrieben zusammenkommen und erreicht werden können. Es gilt jedoch nicht nur im Bereich der Ausbildung, sondern auch bei der Fort- und Weiterbildung anzusetzen, um auf diesem Weg Fachkräfte zu erreichen.

(Friederike Rausch-Berhie)

350 Dachdecker/-in, Fachkraft für Wasserversorgungtechnik (nach dem Neuordnungsverfahren ab 2024 Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Wasserversorgung) und die Fachkraft für Abwassertechnik (ab 2024 Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung)

C 1.2 Transformation erkennen und gestalten: Monitoring und Früherkennung von qualitativen Änderungen der Qualifikationsbedarfe

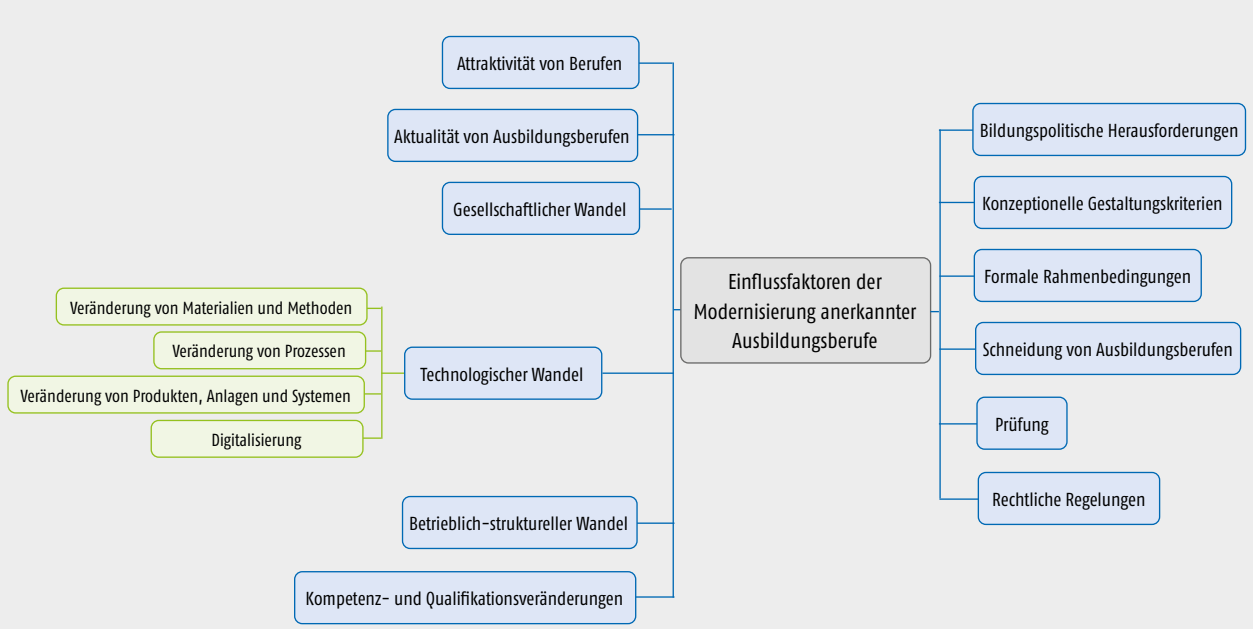
Im vorangegangenen Kapitel wurden Rahmenbedingungen beschrieben, vor denen aktuelle sozio-ökologische Transformationsprozesse stattfinden. Dabei wurde auch deutlich, dass übergreifende Prozesse heruntergebrochen werden müssen, um die Transformation zu gestalten. Klimawandelfolgenanpassung reagiert auf übergeordnete Phänomene auf sehr konkreten Ebenen. Gleichzeitig ist es schwierig zu prognostizieren, an welchen konkreten Stellen genau (also: in welchem Beruf, in welcher Branche) welche Art von Anforderung oder Technik relevant werden wird. Während in quantitativer Perspektive im Berufs- und Kompetenzradar des BIBB dafür Daten zusammengeführt und Indikatoren erstellt werden, wird mit qualitativem Blick eine Systematik entwickelt, die nötige Neuordnungen von Ausbildungsberufen erkennen soll. Am konkreten Beispiel der Umstellung auf Wasserstofftechnologien wird gezeigt, wie in schon angestoßenen Veränderungsprozessen Qualifizierungs- und Ordnungsbedarfe erarbeitet und umgesetzt werden.

C 1.2.1 Indikatoren für ein systematisches Monitoring

Die Transformation, u. a. getrieben durch Automatisierung, Digitalisierung und den demografischen Wandel, verändert die Arbeitswelt. Aktuell rücken zudem Anforderungen an Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe in den Vordergrund, die als notwendig erachtet werden, um die durch den voranschreitenden Klimawandel bedingte ökologische Transformation voranzutreiben. Die erfolgreiche Bewältigung dieser Herausforderungen setzt moderne Aus- und Fortbildungsordnungen voraus, die im Wettbewerb um Nachwuchsfachkräfte bestehen müssen und angehende Fachkräfte dazu befähigen sollen, zukünftigen Aufgaben kompetent entgegenzutreten. Doch wann ist der Zeitpunkt erreicht, zu dem Aus- und Fortbildungsordnungen angepasst werden müssen? Wann sind Veränderungen so weitreichend, dass eine Verordnung die Bedarfe der Praxis nicht länger erfüllen kann?

Mit diesen Fragestellungen beschäftigt sich das BIBB-Forschungsprojekt (Laufzeit I/2022 bis IV/2024) „Identifikation von ordnungsrelevanten Indikatoren für den Aufbau einer systematischen, berufsbezogenen Dauerbeobachtung“. Im Rahmen des Projektes soll die Basis eines für die Ordnungsarbeit relevanten Früherkennungssystems geschaffen werden. Hierfür sollen Indikatoren identifiziert werden, die möglichst zu einem frühen Zeit-

Schaubild C1.2.1-1: **Gründe für Neuordnungsverfahren**



Anm.: Gründe für Neuordnungsverfahren aufgeschlüsselt für die Kategorie „Technologischer Wandel"

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2024

BIBB-Datenreport

punkt auf einen Anpassungsbedarf auf Ordnungsebene hindeuten, da die Beobachtung solcher Indikatoren dazu beitragen kann, evidenz- und kriteriengeleitet Anstöße für die Ordnungsarbeit zu erlangen.

Begründungen für Neuordnungsverfahren

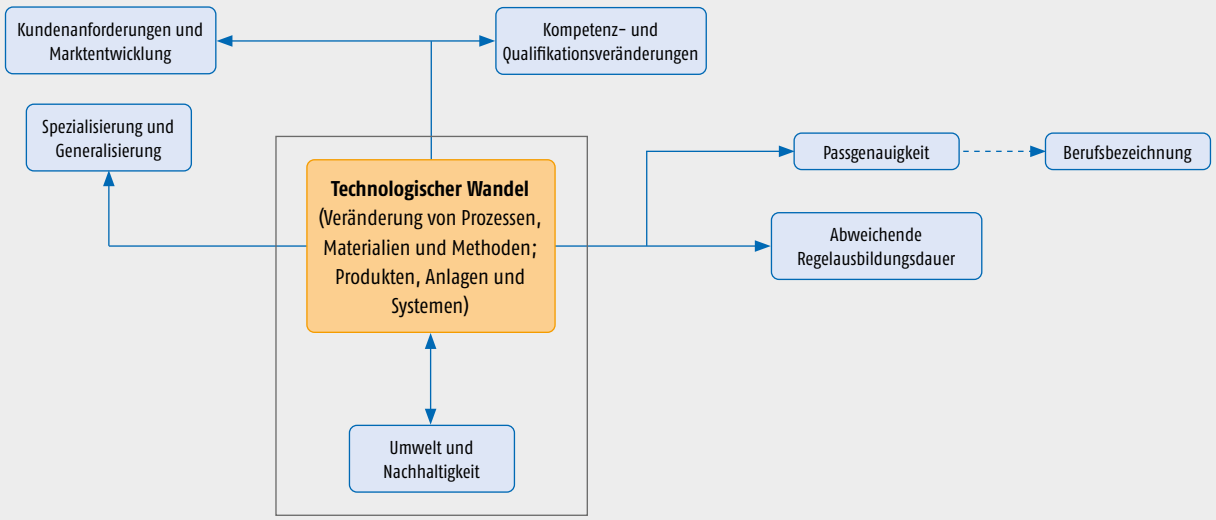
Erste Anhaltspunkte für mögliche Indikatoren wurden im Rahmen einer Dokumentenanalyse von KoA[351]-Projektanträgen im Zeitraum von 2010 bis 2021 identifiziert. Hierzu wurde von insgesamt 135 der Anträge der Textabschnitt „Begründungen für Neuordnungsverfahren" inhaltsanalytisch ausgewertet, um anhand induktiver und deduktiver Kategorien Begründungen für Neuordnungen der vergangenen Jahre abzubilden. Insgesamt konnten 48 Begründungen ermittelt werden. Diese lassen sich, wie in → **Schaubild C1.2.1-1** dargestellt, in zwölf Kategorien differenzieren. Jeder dieser Kategorien können vier bis sechs Subkategorien zuordnet werden. So gehören der Kategorie „Technologischer Wandel" z. B. die Subkategorien „Veränderung von Materialien und Methoden", „Veränderung von Prozessen", „Veränderung von Produkten, Anlagen und Systemen" und „Digitalisierung" an. Diese Unterteilung lässt bereits Bezüge zwischen einzelnen Begründungen erkennen, ebenso wie durch Häufungen sichtbar werdende Themenschwerpunkte. Die teilweise fehlende Trennschärfe der Begründungen sowie die fehlenden offensichtlichen Zusammenhänge lassen jedoch vermuten, dass eine einzelne Begründung kaum als Indikator herangezogen werden kann. Erste Betrachtungen bezüglich der durchschnittlichen Lebensdauer von Ausbildungsordnungen sowie der Auszubildendenzahlen in Berufen bestärken diese Vermutung. Weder das Alter noch die Veränderung der Auszubildendenzahlen alleine geben signifikante Hinweise auf einen Neuordnungsbedarf.

Thematische Cluster als mögliche Indikatoren

Im Rahmen von zehn Gesprächen mit Experten und Expertinnen aus der Ordnungsarbeit wurden die ermittelten Neuordnungsgründe im Hinblick auf mögliche Zusammenhänge reflektiert. Hierbei hat sich die Annahme bestätigt, dass die Beobachtung einzelner Faktoren keine Aussage über einen erkennbaren Ordnungsbedarf zulässt und erst das Zusammenspiel der unterschiedlichen Faktoren zu einer Anpassung von Aus- und Fortbildungsordnungen führt. Vor diesem Hintergrund wurden thematische Cluster definiert. Sie fassen unterschied-

351 Als KoA wird der „Bund-Länder-Koordinierungsausschuss Ausbildungsordnungen/Rahmenlehrpläne" bezeichnet. Auf Grundlage von Projektanträgen fassen Bund und Länder als Partner im dualen System Beschlüsse zur Modernisierung oder Neuentwicklung anerkannter Ausbildungsberufe. Insgesamt gliedert sich ein solcher Antrag in fünf Abschnitte, von denen der Abschnitt „II. Begründung" die für das BIBB-Forschungsvorhaben relevanten Informationen beinhaltet.

Schaubild C1.2.1-2: **Cluster Technologischer Wandel**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

liche Aspekte, die Neuordnungsbedarfe hervorrufen, thematisch eng zusammen. Diese Themen können nach aktuellem Projektstand als Treiber von Neuordnungen betrachtet werden. Die in einem thematischen Cluster inkludierten Aspekte dienen dabei der Operationalisierung und Beschreibung dieser Treiber, wie am Beispiel des technologischen Wandels verdeutlicht werden kann → **Schaubild C1.2.1-2**.

Bei genauerer Betrachtung wird ersichtlich, dass sich das Thema u. a. durch Aspekte wie Kundenanforderungen und Marktentwicklungen, Spezialisierung oder Generalisierung von Betrieben oder einer abweichenden Regelausbildungsdauer beobachten lässt.

Insgesamt lassen sich nach aktuellem Projektstand folgende thematische Cluster beschreiben: Nachwuchsgewinnung, technologischer Wandel, Kompetenz- und Qualifikationsveränderungen, Flexibilisierung sowie arbeitsorganisatorischer Wandel.

Im weiteren Verlauf des Projektes soll untersucht werden, wie diese thematischen Cluster operationalisiert werden können und ob sie sich als belastbare Indikatoren zur Früherkennung von Modernisierungsbedarfen eignen. Ebenso soll die Relevanz der thematischen Cluster für eine Neuordnung in Abhängigkeit von Berufseigenschaften definiert werden. So ist nach aktuellem Analysestand z. B. vorstellbar, dass gerade ein Thema wie der technologische Wandel unterschiedlich stark auf Berufe wirkt. Für die Ermittlung und Begründung, welche Eigenschaften hierfür zum Tragen kommen, bedarf es weiterer Untersuchungen.

Zu jetzigem Zeitpunkt kann angenommen werden, dass Anpassungsnotwendigkeiten an Aus- und Fortbildungen als Folge von Transformationsprozessen durchaus über eine Beobachtung der thematischen Cluster erkannt werden und in einem frühen Stadium Diskussionen angestoßen sowie Modernisierungsmaßnahmen ergriffen werden können.

(Inga Schad-Dankwart)

C1.2.2 Das Beispiel Wasserstoff

Die angestrebte Wasserstoffnutzung ist ein zentrales Element des deutschen Beitrags zur Erreichung der Pariser Klimaschutzziele. Die europaweiten Treibhausgasemissionen sollen bis 2030 um 55 % gegenüber 1990 verringert werden (vgl. Nationaler Wasserstoffrat 2023, S. 8). Wie bereits angesprochen (**vgl. Kapitel C1.1**), sind solche Bemühungen ein starker Treiber für Veränderungen in beruflichen Anforderungen. Im Kontext der Nationalen Wasserstoffstrategie fördern die Bundesregierung und insbesondere das BMBF zahlreiche Forschungs- und Entwicklungsprojekte (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023; Bundesregierung 2020). Dazu zählt auch das BIBB-Forschungsprojekt H2PRO, das sich seit Oktober 2021 (Projektende ist September 2024) im Kern mit der Frage beschäftigt, welche Qualifizierungs- und Ordnungsbedarfe auf der mittleren Fachkräfteebene durch die Umstellung der deutschen Wirtschaft auf Wasserstofftechnologien entstehen, denn qualifizierte Fachkräfte sind ein wesentlicher Faktor für den not-

wendigen Umbau der deutschen Wirtschaft. So birgt das Beispiel Wasserstoff kurz- und mittelfristige Potenziale, die Herausforderungen durch die Transformation anzugehen. Durch die technologieoffene Formulierung von Ausbildungsordnungen sind Entwicklungsmöglichkeiten für die Zukunft vorhanden. An welchen Stellen noch weiterer Qualifikationsbedarf besteht, zeigen die Ergebnisse des Projektes.

Die fünf Sektoren Erzeugung/Speicherung/Transport von Wasserstoff, Mobilität, Stahlindustrie, Chemische Industrie/Raffinerie sowie Wärmeversorgung wurden als Forschungsfelder erkannt, da sie als wichtigste Anwendungsbereiche von Wasserstoff gesehen werden (vgl. Hebling u. a. 2019; Nationaler Wasserstoffrat 2021).

Im ersten Teil des Forschungsprojekts wurden Sektoranalysen mittels Dokumentenanalysen und Vorgesprächen mit relevanten Akteuren durchgeführt. Damit wurden wirtschaftliche Strukturen, technologische Veränderungen und exemplarische Berufe identifiziert, bei denen Fachkräfte mit Wasserstoff in Berührung kommen und entsprechende Qualifikationen sicher beherrschen müssen. Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Umschulungspotenziale wurden sektorbezogen ausgelotet.

In dem Sektor der Erzeugung, Speicherung und dem Transport von Wasserstoff wird bestätigt, dass die existierenden Ausbildungsberufe die Anforderungen abdecken. Arbeitsaufgaben, die keinen direkten Umgang mit Wasserstoff erfordern, bedürfen keiner großen Veränderung in den Qualifikationsanforderungen. Spezifische Fortbildungen werden jedoch für sicherheitsrelevante Aspekte wie Druck, Explosion und Hochvolt benötigt (vgl. Zinke 2022).

Die Stahlindustrie sieht Wasserstoff als wesentlichen Bestandteil einer umweltfreundlichen Herstellung ihres Werkstoffs. Hier sind voraussichtlich keine ordnungsrelevanten Anpassungen notwendig, aber es könnten Anpassungsfortbildungen wie Sicherheitsschulungen für Fachkräfte, die mit Wasserstoff arbeiten, erforderlich werden (vgl. Schad-Dankwart 2023).

In der Chemie- und Raffinerieindustrie sind viele Prozesse bereits seit Jahrzehnten auf den Umgang mit Wasserstoff ausgerichtet, wodurch keine Neuordnung der Ausbildungsberufe notwendig ist. Bestehende Qualifikationen decken die Anforderungen hinreichend ab (vgl. Felkl 2023).

Im Mobilitätssektor zeigen sich Potenziale für Wasserstofftechnologien, vor allem bei Brennstoffzellen-Kraftfahrzeugen. Neue Qualifizierungsbedarfe richten sich hier auf das sichere Arbeiten mit Gashochdrucksystemen und Hochvolttechnik (vgl. Schneider 2023).

Bei Einsatz von Wasserstoff zur Wärmeversorgung sind grundsätzlich Befähigungen zu Wasserstofftechnologien notwendig, wobei sich der Weiterbildungsbedarf zwischen Industriebetrieben und Fachhandwerk unterscheidet. Zukünftige Untersuchungen zielen darauf ab, diese Bedarfe genauer zu definieren (vgl. Hiller 2023).

Die Zwischenergebnisse der Sektoranalysen im Bereich Wasserstofftechnologien zeigen, dass in vielen Sektoren die aktuellen Ausbildungsberufe auf Ebene der Ausbildungsordnungen bereits den neuen Anforderungen gerecht werden. Entscheidend hierbei ist, dass die Ausbildungsrahmenpläne der betroffenen Berufe technologieoffen formuliert sind. Es wird jedoch auch deutlich, dass zusätzliche Qualifikationen, insbesondere in Sicherheitsfragen, notwendig werden könnten.

Lag in der ersten Phase des Projekts der Fokus auf der Systemebene der Berufsbildung und den damit verbundenen Kontexten, liegt der Schwerpunkt der zweiten Phase verstärkt auf der Umsetzungsebene. Hierbei stehen die unmittelbaren Auswirkungen von Wasserstofftechnologien auf die Praxis der betroffenen Arbeitsplätze und Lernorte im Vordergrund. Die Verfügbarkeit von sprechfähigen Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmern in den Sektoren und Teilbereichen macht deutlich, wie unterschiedlich sich die Marktdurchdringung von Wasserstofftechnologien gestaltet. Während beispielsweise in der chemischen Industrie Wasserstoff seit Jahrzehnten verarbeitet wird, stehen in anderen Bereichen wie der Wasserstofferzeugung oder der Stahlproduktion nur wenige oder keine Anlagen mit Regelbetrieb zur Verfügung, bei denen das Fachpersonal erfahrungsbasiert über die Herausforderungen im Umgang mit Wasserstoff berichten kann.

In einer abschließenden Phase Anfang bis Mitte 2024 werden die Ergebnisse mittels Validierungsworkshops überprüft und auf deren Basis Handlungsempfehlungen für Berufsbildungspolitik und -praxis abgeleitet. Mit dem Ziel des Transfers der Ergebnisse und Empfehlungen in die Berufsbildungspraxis ist eine abschließende Fachtagung zum Projekt angesetzt. Informationen zum Projekt und seinen Befunden sind unter **https://www.bibb.de/de/153309.php** abrufbar.

(Thomas Felkl)

C1.3 *Sustainable Development Goals* als Rahmenbedingung einer transformativen Berufsbildung

Neben den in **Kapitel C1.1** und **1.2** besprochenen Rahmenbedingungen, die teils direkt auf Techniken (Wasserstoff) oder Reaktionen der Berufsbildung (Neuordnungen) und Klimawandelanpassung abzielten, spielt die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit eine entscheidende Rolle. Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Treiber der Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft. Bis 2030 sollen umfangreiche globale Entwicklungsziele (*Sustainable Development Goals*, SDG) erreicht werden, wobei von der Bildung erwartet wird, dass sie zur nachhaltigen Transformation beiträgt (**vgl. Kapitel D2**). Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) hat sich mittlerweile im internationalen, europäischen und nationalen Kontext zu einem wichtigen bildungspolitischen Auftrag für alle Bildungsbereiche, mithin auch der Berufsbildung, durchgesetzt. Im Folgenden werden bildungspolitische Initiativen in Deutschland nachgezeichnet, mit denen Nachhaltigkeit strukturell im Bildungssystem und der Berufsbildung verankert werden soll. Zudem werden didaktische Ansätze skizziert, um die SDG im Sinne der Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) zu operationalisieren.

Globale Entwicklungsziele in der (Berufs-)Bildungspolitik

Als Ziel der Transformation geben die SDG die Orientierung auf eine nachhaltige Entwicklung vor. Auf dieses Leitprinzip hat sich die Weltgemeinschaft im Rahmen der Vereinten Nationen (UN) geeinigt und 2015 globale Entwicklungsziele beschlossen (SDG) → **Schaubild C1.3-1**, die bis 2030 handlungsleitend für eine nachhaltige Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft sein sollen. Bildung ist in diesem Kontext doppelt wichtig. Zum einen stellen der Ausbau, der Zugang und die Qualität von Bildung selbst eines der 17 Entwicklungsziele (Ziel 4). Zum anderen wird angestrebt, mit Bildung die Lernenden weltweit bis 2030 zu transformativem Handeln im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung zu befähigen (Unterziel 4.7; vgl. Vereinte Nationen 2015).

Zur Erreichung von SDG 4 und insbesondere des Unterziels 4.7 wurden zahlreiche bildungspolitische Initiativen gestartet, um Bildung für nachhaltige Entwicklung zu fördern. So hat die UNESCO das Weltaktionsprogramm *„Education for Sustainable Development: Learn for our planet. Act for sustainability – ESD 2030“* aufgelegt, das u. a. eine Roadmap und mit Anforderungen an nationale Maßnahmen beinhaltet (vgl. Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur/Deutsche UNESCO-Kommission 2021). Die EU hat im Zuge

Schaubild C1.3-1: **UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung**

Quelle: © Vereinte Nationen, URL: https://unric.org/de/17ziele/

des *Green Deal* die SDG strategisch integriert und dabei der Bildung eine wichtige Rolle zugewiesen. Insbesondere die berufliche Bildung wird als Schlüssel für den ökologischen und digitalen Wandel hervorgehoben (vgl. Europäische Kommission 2020; 2022).

Das Weltaktionsprogramm wird in Deutschland durch die Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung umgesetzt, die vom BMBF initiiert und geleitet wird. In einem Nationalen Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (NAP-BNE) werden für alle Bildungsbereiche strategische Ziele und operative Maßnahmen formuliert, um Nachhaltigkeit vom „Projekt zur Struktur" zu überführen (vgl. Deutsche UNESCO-Kommission 2014). Die Berufsbildung versteht sich als wichtiger Beitrag zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele, weil sie Zugänge zu einem verantwortungsvollen selbstbestimmten Leben ermöglicht. Zugleich wird betont, dass Nachhaltigkeit, d. h. die Orientierung auf das Unterziel 4.7, eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit der Berufsbildung ist. Darauf aufbauend werden im NAP-BNE Handlungsfelder und -ziele zur qualitativen und quantitativen Entwicklung einer BBNE festgelegt (vgl. Nationale Plattform BNE 2017) E.

Neben der internationalen, europäischen und nationalen Ebene haben insbesondere Kommunen Maßnahmenpläne zur Förderung der BNE entwickelt, in denen auch die Berufsbildung adressiert wird. So hat beispielsweise die Hansestadt Hamburg 2021 einen „Masterplan BNE 2030" verabschiedet, in dem u. a. festgelegt wurde, Kooperationen zwischen den berufsbildenden Schulen, den ausbildenden Betrieben sowie außerschulischen Einrichtungen auszubauen, um sowohl die strukturelle Verankerung als auch den Praxistransfer in der BBNE zu stärken (vgl. Freie und Hansestadt Hamburg 2021).

Durch diese umfassende bildungspolitische Verankerung ist (B)BNE kein Randthema mehr, sondern hat sich zu einem zentralen Hebel entwickelt, um „transformatives Handeln" zu ermöglichen, mit dem Anspruch „dass alle Menschen weltweit, gegenwärtig und in Zukunft würdig leben und ihre Bedürfnisse und Potentiale unter Berücksichtigung planetarer Grenzen und globaler Gerechtigkeit entfalten können" (Nationale Plattform BNE 2023, S. 2). Der dualen Berufsbildung wird dabei eine besondere Rolle zugewiesen: „Ihr kommt aufgrund ihrer betrieblichen Verortung in besonderer Weise eine transformative Rolle für eine auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Wirtschaftsweise mit Blick auf die Agenda 2030 und die dort angestrebten nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) zu" (Nationale Plattform 2017, S. 41).

E

Handlungsfelder der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung

In der **Nationalen Plattform Bildung für eine nachhaltige Entwicklung** arbeiten alle Bildungsbereiche von der frühkindlichen Bildung über die allgemeine Bildung, die berufliche und hochschulische sowie die non-formale und informelle Bildung zusammen. Hinzu kommen die Kommunen sowie ein Jugendforum. In einem Nationalen Aktionsplan (NAP-BNE) haben sich die Bildungsbereiche Ziele gesetzt und Maßnahmen vereinbart, mit denen die Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) strukturell in den Bildungsbetrieb sowie die Bildungsprozesse verankert wird. Die Berufsbildung hat hierfür fünf Handlungsfelder identifiziert: (1) Bestandsaufnahme auf allen Ebenen, (2) Potenziale der BBNE zur Stärkung der Berufsbildung, (3) Betriebe und berufliche Schulen als nachhaltige Lernorte etablieren, (4) Kompetenzanforderungen zur Nachhaltigkeit, (5) curriculare und didaktische Umsetzung von BBNE. Die erweiterte Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit" war ein Ziel im Handlungsfeld 5.

Die SDG in der Berufsbildungspraxis

Mit der Einführung der erweiterten Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit" wurde bereits ein zentrales Ziel des NAP-BNE erreicht. Zudem wurden in den vergangenen Jahren in BIBB-Modellversuchen grundlegende Konzepte für nachhaltigkeitsorientierte berufliche Handlungskompetenz entwickelt und erprobt. Das aktuell laufende ESF-Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden (NiB)" adressiert die Ziele umfassend und ist ein zentraler Beitrag zur breiten Umsetzung von BBNE in die Praxis der betrieblichen Ausbildung (**vgl. Kapitel C3.2**).

Doch auch wenn BNE zum bildungspolitischen Mainstream avanciert ist, bedarf es erheblicher Anstrengungen, die SDG für die Berufsbildungspraxis zu operationalisieren. Bringt man die Ergebnisse aus den bildungspolitischen Initiativen auf einen gemeinsamen Kern, geht es der BBNE darum, in Bildungsprozessen Lernende dazu zu befähigen,

1) Nachhaltigkeit mit dem Berufshandeln zu verbinden bzw. die Kluft dazwischen zu verkleinern und
2) produktiv mit Zielkonflikten zwischen Nachhaltigkeit und dem Berufshandeln umzugehen, damit
3) sie Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer, ökonomischer, ökologischer und individueller Verantwortung mitgestalten können (vgl. Holst/Hantke 2023, S. 47).

Um diesen Anspruch an eine als transformativ zu bezeichnende Berufsbildung einlösen zu können, bieten die SDG eine produktive Rahmenbedingung. So lässt sich dieser Anspruch beispielsweise durch folgenden Prozess didaktisch-methodisch realisieren (vgl. Holst/Hantke 2023, S. 48ff.; Vollmer/Kuhlmeier 2014, S. 205ff.): Konkretes Berufshandeln bildet den Ausgangspunkt. So werden Lehr-Lern-Prozesse einer BBNE aus der Frage entwickelt, welchen Einfluss das konkrete Berufshandeln auf eine nachhaltige Entwicklung hat. Ziel dieser Herangehensweise ist es, „Problemlösungen durch Berufsarbeit“ (Vollmer/Kuhlmeier 2014, S. 207) zu ermöglichen. Sinnvoll erscheint dieser Ansatz auch deswegen, weil er aufseiten der Lernenden dazu führen kann, Selbstwirksamkeit durch Gestaltungsmöglichkeiten zu fördern.

In einem nächsten Schritt wird vom (jeweils) relevanten Entwicklungsziel ausgegangen und das konkrete Berufshandeln auf seine spezifischen Auswirkungen auf Nachhaltigkeit oder Nichtnachhaltigkeit hin analysiert. In der pragmatischen Umsetzung geht es also zunächst darum, dass in den Ausbildungsordnungen benannte konkrete Berufshandeln den SDG gegenüberzustellen. Hilfreich kann hierbei eine Matrix zwischen Berufshandeln und den SDG sein, deren Schnittpunkte mithilfe folgender Fragen analysiert werden können:

- Welche Auswirkungen hat das Berufshandeln […] auf Ziel […] in der Gegenwart und potenziell in der Zukunft?
- Welche Auswirkungen hat das Ziel […] auf das Berufshandeln […] in der Gegenwart und potenziell in der Zukunft?

Ergebnis der Analyse sind Lehr-Lern-Anlässe einer BBNE in Form von nachhaltigem bzw. nicht nachhaltigem Berufshandeln, die als Basis für die Gestaltung von Lehr-Lern-Arrangements dienen. In diesem Vorhaben, Nachhaltigkeit mit konkretem Berufshandeln zu verbinden, ergeben sich in der Regel bereits inhaltliche Zielkonflikte oder Widersprüche. Die Auseinandersetzung mit diesen Konflikten bietet in einer BBNE jedoch explizit eine Lerngelegenheit, da Lernende so herausgefordert sind, sich reflektiert selbst zu positionieren (vgl. Singer-Brodowski/Holst 2022; vgl. ausführlich Holst/Hantke 2023, S. 52ff.).

Fazit: Potenziale der SDG für die Berufsbildung in der Transformation

Nachhaltigkeit ist zum Mainstream in der allgemeinen und beruflichen Bildung avanciert, wobei der Berufsbildung eine Schlüsselrolle zukommt. Die SDG stehen im Zentrum der Ausgestaltung einer transformativ ausgerichteten Berufsbildung. Sie ermöglichen einen analytischen Zugang zur Nachhaltigkeit von Berufshandeln und bieten eine produktive Grundlage, um Auszubildende zu befähigen, die Transformation in der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer, ökonomischer, ökologischer und individueller Verantwortung mitgestalten zu können. Zugleich kann die Berufsbildung eine zentrale Rolle als Katalysator für die Erreichung der SDG und somit für eine nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung spielen. Denn beispielsweise verbessert Berufsbildung die Beschäftigungsfähigkeit (SDG 8), fördert berufliche Gleichberechtigung (SDG 5) und bekämpft den Klimawandel (SDG 9 und 13) durch die Mitgestaltung einer grünen Industrie und Infrastruktur.

(Harald Hantke – Leuphana Universität Lüneburg, Barbara Hemkes)

C 2 Erfolgreich (Um-)Bauen: Der Bereich Bauen als Beispiel für eine gelungene Transformation

Wie wichtig der Bereich Bauen für die aktuellen Herausforderungen ist, wurde schon mehrfach deutlich gemacht. Ohne Erwerbstätige in Bauberufen können bestehender und neuer Wohnbedarf, Verkehrs- und Kommunikationsinfrastrukturen weder erhalten noch ausgebaut werden. Vor dem Hintergrund, dass in diesem Bereich auch gerade eine Neuordnung der Ausbildungsberufe stattgefunden hat, werden die Bauberufe als Beispiel hervorgehoben: Welche weiteren Wege bestehen, um mehr Personen zur Aufnahme von Ausbildungen und Tätigkeiten in Bauberufen zu bewegen? Welche Rolle spielt dabei die Weitergabe von Berufen über Generationen? Welche Neuerungen und Veränderungen bedeuten die Neuordnung der Bauberufe konkret? Und wie können neue, moderne Techniken dafür genutzt werden, die Ausbildenden im Baubereich zu unterstützen und Verzahnungen von Wissen und Inhalten über Gewerke und Lernorte hinweg zu erreichen? Diesen Fragen widmen sich die folgenden Beiträge.

C 2.1 Berufsvererbung in der Baubranche

„Was gegen Handwerk spricht? Meine Akademikereltern“ (Das Handwerk 2022). Unter dem Motto „Da stimmt was nicht“ macht die Initiative „Das Handwerk“ im Rahmen einer Plakatkampagne auf Widersprüche in der aktuellen gesellschaftlichen Debatte aufmerksam. Es soll deutlich gemacht werden, dass zur Bewältigung der politischen und wirtschaftlichen Herausforderungen der nächsten Jahre mehr Auszubildende in Handwerksberufen benötigt werden und vor allem ein gesellschaftliches Umdenken hin zu einer höheren Wertschätzung des Handwerks stattfinden muss (vgl. ebd.).

Zu diesen Herausforderungen gehört unter anderem der sozial-ökologische Wandel in Form von politischen Zielsetzungen, die das Baugewerbe in besonderer Weise betreffen (**vgl. Kapitel C1**). Sie machen zusätzliche baulichen Maßnahmen notwendig, die mit einem entsprechenden Fachkräfteangebot/-einsatz bedient werden müssen (vgl. Helmrich u. a. 2021). Jedoch ist die Baubranche bereits heute von einem großen Fachkräftemangel betroffen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022).

Warum das Baugewerbe so stark vom Fachkräftemangel betroffen ist, kann auf viele Faktoren zurückgeführt werden. Der demografische Wandel spielt hierbei eine zentrale Rolle, aber auch die Attraktivität und das Image eines Berufes sind oftmals ausschlaggebend. In dem zu Beginn angeführten Zitat wird noch auf einen weiteren Faktor aufmerksam gemacht: Der Einfluss des sozialen Umfelds, bzw. der beruflichen Prägung der Eltern und Familien auf die Berufswahl. Hierbei wird oftmals von dem soziologischen Konzept der „Berufsvererbung“ gesprochen. In diesem Beitrag wird dies für die Baubranche näher untersucht. Damit wird der Blick auf eine bislang wenig beachtete Dimension von Gestaltung gerichtet und gezeigt, wie diese an Fragen der Attraktivität von Ausbildungsberufen anknüpft. Außerdem können hierbei Themen der Transformationen im Baugewerbe und dessen Folgen auf den Fachkräftemangel aufgeworfen und diskutiert werden. Die zentrale Frage dieses Beitrags ist, welchen Einfluss der Beruf des Vaters auf die Berufswahl für eine Ausbildung im Baugewerbe hat. Grundlage hierfür sind die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. In diesem Beitrag werden nur männliche Befragte berücksichtigt, da für weibliche Befragte im Baugewerbe zu wenige Daten vorliegen.

Bauberufe als Familienangelegenheit

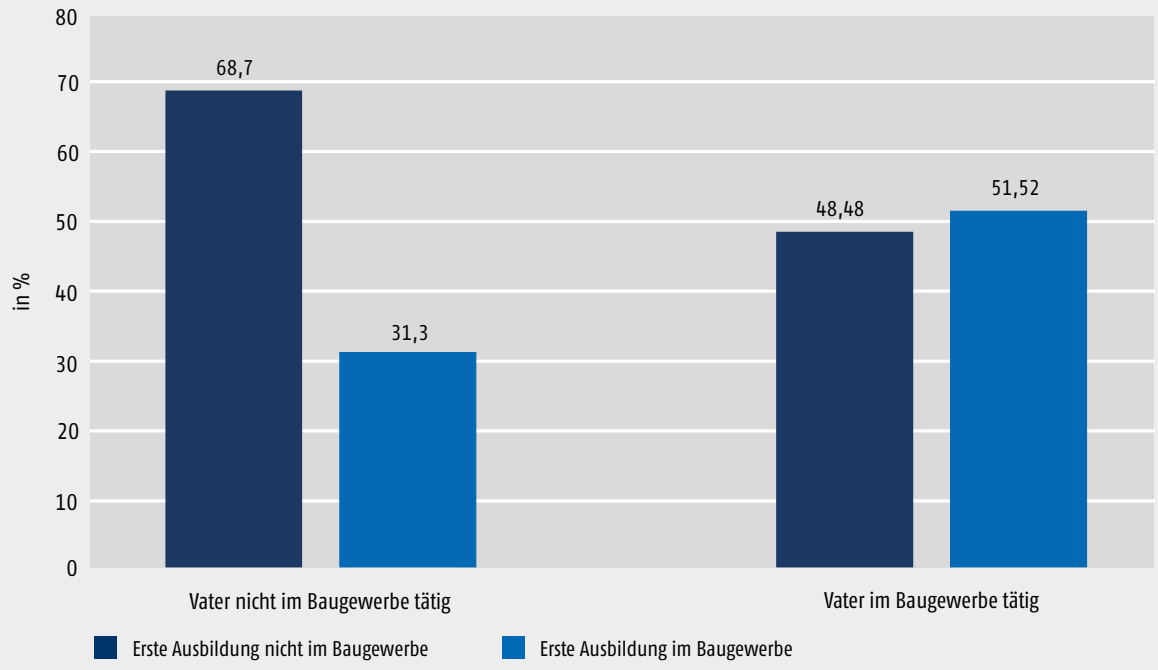
Zahlreiche empirische Befunde stützen die Annahme, dass die soziale Herkunft einen zentralen Einfluss auf die zukünftige Positionierung im sozialen Gefüge hat (vgl. Schnabel u. a. 2002; Beinke 1999). Neben Institutionen, Peergroups und den Jugendlichen selbst spielen die Eltern eine zentrale Rolle bei der Berufswahl: Richter (2016) nennt die Weitergabe von berufsbezogenen Informationen und Erfahrungen, die Vermittlung von berufsbezogenen Normen und Wertorientierungen sowie Zuschreibungen, Vergleichsprozesse und Rollenmodelle als zentrale Einflussmechanismen auf die beruflichen Neigungen von Jugendlichen.

Laut Studien des Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (IAW) (2015) bestehen zwischen dem Erwerbsstatus der Eltern und dem Ausbildungsweg der Kinder über die Bildungsstufen hinweg signifikante Zusammenhänge. Mischler (2017) konnte feststellen, dass die Neigung zu handwerklichen Berufen von den Eltern beeinflusst wird. Handwerksberufe sind in der Baubranche stark vertreten. Zudem ist das Baugewerbe die Branche mit dem höchsten Anteil an Familienunternehmen (vgl. Stiftung Familienunternehmen 2023). Erwartbar ist demnach ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Beruf des Vaters und der Kinder im Bereich der Bauberufe, da angenommen werden kann, dass diese Berufe sozusagen „vererbt“ werden.

Ergebnisse zur Vererbung von Berufen

Um diese Annahme und empirischen Befunde für das Baugewerbe zu überprüfen, wird anhand deskriptiver Ergebnisse und Regressionsanalysen untersucht, ob ein

Schaubild C2.1-1: **Verteilung der ersten Ausbildung der Befragten und der Tätigkeit des Vaters (in %)**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, gewichtete Daten, N= 2.449; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

Zusammenhang zwischen der ersten Ausbildung der Befragten und dem Beruf des Vaters (zu dem Zeitpunkt, als die Befragte Person 15 Jahre alt war) besteht.

→ **Schaubild C2.1-1** zeigt die Verteilung der ersten Ausbildung der befragten Personen und dem Beruf des Vaters getrennt nach „im Baugewerbe tätig" und „nicht im Baugewerbe tätig". Es zeigt sich, dass diejenigen Befragten, deren Vater im Baugewerbe tätig ist, zu mehr als der Hälfte auch ihre erste Ausbildung im Baugewerbe absolviert haben. War der Vater dagegen in einer anderen Branche tätig, haben nur rd. 31 % ihre Erstausbildung im Baugewerbe absolviert. Diese Ergebnisse zeigen somit, dass, wenn der Vater im Baugewerbe tätig ist, die Söhne prozentual häufiger ihre Ausbildung ebenfalls im Baugewerbe absolvieren als in anderen Branchen.

Weiterführend wurde der Zusammenhang zwischen der Erstausbildung des Sohnes (0 = Erstausbildung nicht im Baugewerbe, 1 = Erstausbildung im Baugewerbe) und dem Beruf des Vaters unter Kontrolle eines weiteren relevanten Merkmals (höchster Schulabschluss) mithilfe einer logistischen Regression getestet. Die durchschnittlichen *Average Marginal Effects* (AME) bzw. Marginaleffekte geben hierbei an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit der ersten Ausbildung im Baugewerbe im Mittel verändert, wenn sich die betreffende erklärende Variable um eine Einheit (marginal) erhöht.

Gemäß der in → **Tabelle C2.1-1** dargestellten Ergebnisse ist die Wahrscheinlichkeit, dass die befragte Person ihre erste Ausbildung im Baugewerbe absolviert hat, um 13 Prozentpunkte höher, wenn der Vater der befragten Person selbst im Baugewerbe tätig ist (bzw. war). Dieser Wert ist höchst signifikant und unterstreicht die deskriptiven Ergebnisse.

Tabelle C2.1-1: **Logistische Regression (*Average Marginal Effects*) für die erste Ausbildung des Befragten im Baugewerbe**

Vater im Baugewerbe (1 = ja)	0.13***
N	2.417
Pseudo R^2	0.11

Anm.: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001; Kontrolliert: Höchster Schulabschluss***

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2024

Um zu untersuchen, ob dieser Effekt in der Baubranche im Vergleich zu anderen Branchen besonders stark ist, wurden weitere Regressionen für zwei vergleichbare Branchen berechnet. In → **Tabelle C2.1-2** sind die Ergebnisse der Regressionsanalysen für die Erstausbildung des Sohnes (0 = Erstausbildung nicht in der Metallbranche

oder Landwirtschaft, 1 = in der Metallbranche oder Landwirtschaft) und den Beruf des Vaters für die Metallbranche und die Landwirtschaft dargestellt. Es zeigt sich für die Metallbranche, dass die Wahrscheinlichkeit, dass eine befragte Person eine Erstausbildung in dieser Branche gewählt hat, auch hier steigt, wenn der Vater in dieser Branche tätig ist. Der Wert ist dabei mit 13 % genauso hoch, wie bei der Baubranche (**vgl. Tabelle C2.1-1**). Dies gilt auch für die Landwirtschaft, allerdings ist die Wahrscheinlichkeit mit 44 % sogar deutlich höher. Damit scheint das Baugewerbe im Branchenvergleich hinsichtlich der Berufsvererbung nicht herauszustechen. Allerdings zeigt sich für alle drei Branchen ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausbildung der Befragten und dem Beruf des Vaters. Dies unterstreicht die These, dass der Beruf der Eltern einen Einfluss auf die Berufswahl der Kinder haben kann.

Tabelle C2.1-2: **Logistische Regressionen (AME) für die erste Ausbildung des Befragten in der Metallbranche und in der Landwirtschaft**

Vater in der Metallbranche (1 = ja)	0.13***
N	2.196
Pseudo R^2	0,06
Vater in der Landwirtschaft (1 = ja)	0.44***
N	2.031
Pseudo R^2	0.13

Anm.: * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001; Kontrolliert: Höchster Schulabschluss***

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2024

Ausblick

Die Baubranche leidet bereits heute und voraussichtlich auch in Zukunft unter einem erheblichen Fachkräftemangel. Dieser wird durch die Herausforderungen des sozial-ökologischen Wandels, aber auch durch andere gesellschaftliche Entwicklungen verstärkt. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels kann jedoch nicht allein auf die „Vererbung" von Berufen gehofft werden. Vielmehr müssen zusätzliche Maßnahmen und Potenziale erschlossen werden, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden. Dazu gehört zum einen die verstärkte Vermittlung von berufsbezogenen Informationen im Handwerk über das soziale Umfeld hinaus, z. B. durch Unterstützung bei der Berufswahl in den Schulen. Zum anderen müssen neue Potenziale identifiziert und erschlossen werden. Ein zentrales Mittel, um mehr Frauen und Männer für das Baugewerbe zu gewinnen, ist die Reduzierung der körperlichen Belastungen. Dabei spielt der Einsatz von Technik eine zentrale Rolle. Allerdings scheint die Bauwirtschaft hier im Vergleich zu anderen Branchen weniger zu investieren (vgl. Helmrich u. a. 2016). So liegt der Anteil der Investitionen in digitale Infrastruktur bei unter 10 % und damit deutlich unter dem Durchschnitt (vgl. ebd., S. 19). Würde hier mehr investiert werden, könnte z. B. durch Exoskelette, die das Heben und Tragen erleichtern, der Arbeitsplatz für alle Mitarbeiter/-innen attraktiver werden, da die körperlichen Belastungen deutlich reduziert würden. So könnten Menschen auch länger in ihrem Beruf arbeiten oder im Sinne der Inklusion auch Menschen mit körperlichen Einschränkungen mehr Tätigkeiten in der Baubranche ausüben (vgl. z. B. Weller/Samray 2022). Dies erfordert wiederum auch entsprechende Fort- und Weiterbildungen, von denen insbesondere auch kleinere Unternehmen profitieren können.

(Lisa Fournier)

C 2.2 Gestaltung von Transformation in der Ausbildung von Bauberufen

In der Bauwirtschaft stehen große Veränderungen an. Sie sind für die sozial-ökologische Transformation von großer Bedeutung, um wichtige Infrastrukturen zu errichten und erhalten (**vgl. Kapitel C1**). Dabei müssen sie sowohl dem demografischen Wandel als auch dem Fachkräftemangel begegnen (**vgl. Kapitel C2.1**). Vor diesem Hintergrund wurde die Ausbildung in den Berufen der Bauwirtschaft modernisiert. Auszubildende, Ausbilder/-innen und Berufschullehrer/-innen müssen sich daher auf neue Ausbildungsinhalte, Lernfelder und Prüfungsanforderungen einstellen.

Die letzte Verordnung stammt aus dem Jahr 1999. 2004 wurde der Beruf Bauwerksmechaniker/-in für Abbruch und Betontrenntechnik ergänzt. Gegenstand der Ausbildungsverordnung der Bauwirtschaftsberufe sind insgesamt 19 Berufe[352] aus den Bereichen Hochbau, Ausbau und Tiefbau, in denen 2022 ca. 38.000 Personen ausgebildet wurden.

Das Neuordnungsverfahren startete Ende 2019 mit den ersten Sachverständigensitzungen. Seitdem fanden etwa 60 teilweise mehrtägige Sitzungen mit ca. 100 Sachverständigen von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite sowie Beteiligten der Bundesministerien und der Länderseite statt. Parallel dazu wurden die Rahmenlehrpläne für den Berufsschulunterricht überarbeitet und mit den Ausbildungsinhalten der betrieblichen Ausbildung abgestimmt. Das Neuordnungsverfahren in der Bauwirtschaft kann als ein umfangreiches Transformationsvorhaben verstanden werden. Die Transformation bezieht sich dabei auf zwei unterschiedliche Ebenen:

1. Inhaltliche Ebene

Die Ausbildungsinhalte wurden einer grundlegenden Revision unterzogen. In den letzten Jahren haben sich die Anforderungen an die Berufe der Bauwirtschaft sowohl beim Neubau als auch beim Bauen im Bestand zunehmend verändert (**vgl. Kapitel C1.1.2**). Der technische Fortschritt sowie die gestiegenen Anforderungen des Umwelt- und Verbraucherschutzes erforderten eine Anpassung der Ausbildungsinhalte. Maßnahmen zur Energieeinsparung und Vermeidung von CO_2-Emissionen im Sinne des Klimaschutzes, nachhaltige Baumaterialien oder neue Anforderungen im Zusammenhang mit dem Brandschutz machten eine Weiterentwicklung der Berufsbilder notwendig. Das Zusammenspiel von technischen Anlagen, Werkzeugen und Maschinen wird immer vernetzter und die Gebäude selbst werden immer smarter. Das verändert auch die Kompetenzanforderungen an Fachkräfte am Bau.

Auf Ebene der Arbeits- und Geschäftsprozesse haben sich in den letzten Jahren erhebliche Veränderungen durch die Einführung des *Building Information Modelling* (BIM) auf den Baustellen vollzogen. Die Planung von Bauvorhaben, die Steuerung des Erstellungsprozesses von Bauwerken sowie der Unterhalt von Gebäuden und deren Rückbau werden zunehmend digitaler und vernetzter. Für die Fachkräfte auf den Baustellen bedeutet die Digitalisierung veränderte Kompetenzanforderungen an das Lesen von Plänen, Erstellen von Skizzen und das Messen und Kontrollieren im Rahmen der Arbeitsprozesse (vgl. Schreiber 2019). Neue Lernziele in den Bauwirtschaftsberufen sollen im Sinne dieser Veränderungen aufgenommen werden. Die Vermittlung der Kompetenzveränderungen sollen dabei moderat und wie bisher technikoffen gestaltet werden, da die Entwicklungen hinsichtlich des Einsatzes digitaler Technologien in den Betrieben hochgradig unterschiedlich verlaufen. Kleinere Betriebe können die digitale Transformation nicht vollständig und sofort umsetzen, während in mittelständigen und großen Unternehmen die Einführung der Digitalisierung von Bauprozessen bereits weitestgehend abgeschlossen ist. Ziel der Neuordnung ist es daher, den Umfang und die Reichweite der Veränderungen von Ausbildungsordnungen am „durchschnittlichen Betrieb“ zu orientieren.

Was die Einführung digitaler Technologien und Verfahren betrifft, werden Betriebe, die die Transformation noch nicht oder nur in Teilen vollzogen haben, durch die – in der Bauwirtschaft obligatorische – überbetriebliche Ausbildung unterstützt. Für mindestens 30 Wochen werden Auszubildende in die überbetrieblichen Bildungszentren entsendet. Dieser Lernort unterstützt insbesondere strukturschwächere Betriebe dabei, Ausbildungsinhalte, die betrieblich nur teilweise oder gar nicht abgedeckt werden, zu vermitteln.

Die gesamte Branche der Bauwirtschaft und die Baubetriebe im Besonderen sind Adressaten von Transformationsanforderungen hinsichtlich eines nachhaltigen Umgangs mit materiellen Ressourcen. Laut Statistischem Bundesamt wurden im Jahr 2019 in Deutschland rd. 230 Mio. Tonnen Bau- und Abbruchabfälle[353] erzeugt, was einen Großteil des Gesamtaufkommens an Abfällen in Deutschland darstellt. Die Bau- und Abbruchabfälle stammen aus dem Abriss von Gebäuden, dem Neubau, der Renovierung und anderen Bauaktivitäten. Nachhaltigkeit erfordert die Reduzierung des Rohstoffverbrauchs und die Förderung von Recycling und Wiederverwendung.

352 Davon sind drei Ausbildungsberufe zweijährig und 16 dreijährig.

353 Siehe Abfallbilanz 2021 unter **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Umwelt/Abfallwirtschaft/_inhalt.html**

Die Gebäudeproduktion und -nutzung sind für einen erheblichen Anteil des weltweiten Energieverbrauchs verantwortlich. Nachhaltige Gebäude sollten energieeffizient sein, erneuerbare Energiequellen nutzen und damit auch einen Beitrag zum Klimaschutz leisten. Sie sollen zudem die Gesundheit und das Wohlbefinden der Nutzer/-innen fördern. Dies schließt gute Luftqualität, ausreichende Beleuchtung und Lärmminderung ein. Für die Umsetzung und Förderung einer nachhaltigen Berufsausbildung in der Bauwirtschaft wurde dem Nachhaltigkeitsaspekt ein großer Stellenwert bei der Modernisierung der Ausbildungsinhalte beigemessen.

Mit Blick auf die neuere Literatur zum Thema nachhaltiges Lernen tritt in Bezug auf die Bauwirtschaftsberufe eine Diskrepanz zutage: Bildung für eine nachhaltige Entwicklung wird oft mit personalen Kompetenzen wie verantwortungsvollem selbstständigem Planen und Handeln und Problemlösungskompetenz verbunden (vgl. Weber/Pfeiffer 2023, S. 14; **Kapitel C1.3**). Demgegenüber ist die berufliche Handlungskompetenz von Handwerkerinnen und Handwerkern und von auf dem Bau Tätigen stark von Vorgaben geprägt. Dass Fachkräfte auf den Baustellen selbstständig Entscheidungen treffen, Materialien auswählen oder Bauwerke und Bauteile nach eigenen Vorstellungen entwerfen und herstellen, ist die Ausnahme. Vielmehr ist eine zentrale Kompetenz, Vorgaben zu erfassen und in Handlungen zu überführen. Dachkonstruktionen, Straßenbeläge oder tragende Wände in einem Gebäude werden streng nach Plan erstellt. Die Vorgaben setzen sich bis in entsprechende Herstellerangaben zur Materialverarbeitung fort.

Wie kann in einem so reglementierten Bereich wie der Bauwirtschaft nachhaltiges Handeln implementiert werden? Klammert man den Handlungsbereich des selbstständigen Entscheidens über Materialien und Verfahren aus, bleiben zwei Bereiche: zum einen kann auf der Ebene des berufsfachlichen Wissens ein breites Spektrum an Kenntnissen vermittelt werden, die nachhaltige Aspekte berücksichtigen. In diesem Zusammenhang können Ausbildende in den Betrieben und in der überbetrieblichen Ausbildung sowie Berufsschullehrer/-innen ein breites Spektrum an Wissen über Baumaterialien und Herstellungsverfahren vermitteln, die nachhaltige Aspekte mit einschließen. Zum anderen kann der Umgang mit nachhaltigen Materialien sowie nachhaltigen Verfahren in der Ausbildung konkret eingeübt werden.

Im Neuordnungsverfahren wurden nachhaltige Aspekte identifiziert, in der Wissensdimension verankert und auf der Handlungsebene beschrieben. Die Herausforderung war dabei festzulegen, welche davon in der Verordnung verankert werden sollten und bei der Beschreibung der Kompetenzen gleichzeitig zukunfts- und technikoffen zu bleiben.

2. Formale Ebene

Neben der inhaltlichen Modernisierung von Ausbildungsinhalten spielen auch strukturelle Aspekte der Verordnung eine Rolle bei der Transformation der Baubranche.

Die Ausbildungsverordnung der Bauwirtschaft wurde von einer Stufenausbildung auf das sogenannte Anrechnungsmodell umgestellt. Die letzte Verordnung von 1999 sah eine gestufte Ausbildung in Form von aufeinander aufbauenden Ausbildungsstufen vor.[354]

Mit dem novellierten BBiG und den entsprechenden Vorschriften in der Handwerksordnung wurden im Jahr 2020 zwei neue Regelungen eingeführt: das Anrechnungsmodell und die Rückfalloption. Mit dem Anrechnungsmodell wird geregelt, dass Auszubildende bei erfolgreichem Abschluss einer zweijährigen Ausbildung in einem darauf aufbauenden dreijährigen Beruf weitermachen können. Die Regelung sieht vor, dass die Abschlussprüfung im zweijährigen Beruf als erster Teil einer Abschlussprüfung im dreijährigen Beruf gilt. In der Verordnung wird des Weiteren geregelt, dass die Ausbildungszeit im zweijährigen Beruf als erste beiden Ausbildungsjahre des dreijährigen Berufs angerechnet werden.

Die Rückfalloption sieht eine Anrechnung von Prüfungsleistungen im dreijährigen Beruf auf den Abschluss im zweijährigen Beruf vor, wenn der/die Prüfungskandidat/-in final durch die Prüfung im dreijährigen Beruf durchgefallen ist. Unter bestimmten Bedingungen können sich diese Auszubildenden den zweijährigen Abschluss anerkennen lassen.

Um die Regelungen zum Anrechnungsmodell bzw. zur Rückfalloption zu implementieren, muss die gestreckte Gesellen- oder Abschlussprüfung eingeführt werden. Während beim Stufenmodell der Vorgängerverordnung die Beschreibung einer Prüfung nach der jeweiligen Stufe ausreichte, um identische Prüfungsanforderungen und -methoden zu schaffen, müssen beim Anrechnungsmodell zwei Prüfungen[355] beschrieben und identisch gehalten werden.

Ausblick

Für die Bauwirtschaftsberufe ist die Einführung der gestreckten Gesellen- oder Abschlussprüfung mit der Besonderheit verbunden, zwei- und dreijährige Berufe bei

354 Bei der Bauwirtschaftsverordnung von 1999 handelt es sich nicht um eine echte Stufenausbildung, sondern um eine gestufte Ausbildung bzw. eine unechte Stufenausbildung (siehe dazu Schreiber 2023).

355 Zum einen muss eine Abschlussprüfung in einem zweijährigen Beruf und darauf bezogen eine Teil-1-Prüfung in dem entsprechenden dreijährigen Beruf beschrieben werden.

gleichzeitiger fachlicher Differenzierung der Berufsbilder zu gewährleisten. Im Rahmen des Neuordnungsverfahren sollen Berufe im Ausbau, Hochbau und Tiefbau so dargestellt werden, dass Gemeinsamkeiten beschrieben und Unterschiede deutlich werden.

Für die Baubranche sind die Veränderungen im Zuge der Neuordnung mit Blick auf deren Umsetzung eine Herausforderung, die sich nicht umgehen lässt. Die Transformation kann nur durch eine zeitgemäße Ausbildung gelingen, die mit fachlich modernen Berufsbildern auf gesellschaftlich bedeutende Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit eingehen sowie flexible und durchlässige Strukturen schaffen. Um die Betriebe bei dieser Transformation zu unterstützen, entwickelt das BIBB im Rahmen der Implementation umfangreiche Handreichungen für die Berufe in der Reihe „Ausbildung Gestalten“. Des Weiteren unterstützt das Portal „Leando“ (**vgl. Kapitel C 2.3**) Ausbildende beim Wissensmanagement und bei der Qualitätssicherung in der Ausbildung und bietet eine Plattform zum fachlichen Austausch.

(Daniel Schreiber)

C 2.3 Wissen weitergeben: Fach-Community „Berufe der Bauwirtschaft – energetische Gebäudesanierung“

Wie in den vorangehenden Kapiteln für Aspekte beruflicher Attraktivität, Fachkräftesicherung, Nachhaltigkeit und auch technischen Wandel beschrieben, dokumentieren Berufe im Bereich Bau ein Fallbeispiel. Hier soll gezeigt werden, wie durch qualifizierte Ausbildung, getragen von professionellem Ausbildungspersonal, der mit dem Transformationsprozess verbundene Wandel konkret zu gestalten ist.

Herausforderungen: Digitalisierung, Komplexität, Veränderungsgeschwindigkeit

Durch komplexer werdende Bauweisen, getrieben von der Notwendigkeit, energieeffizient zu bauen und energetisch zu sanieren, aber auch durch die Entwicklung hin zu einer Wirtschaft, die sich von fossilen Energieträgern trennt, erhöhen sich die Schnittstellen und die Verzahnungen der beteiligten Gewerke. Um für die Kunden und Kundinnen ein zukunftsfähiges Gebäude zu erstellen, sind das Begreifen und Verstehen des Gebäudes als Ganzes notwendig sowie eine optimale gewerkeübergreifende Kommunikation und Kooperation erforderlich. Ein gewerkeübergreifendes Ausbildungskonzept, bei dem wichtige Schnittstellenthemen sowie Kooperation zu den angrenzenden Gewerken feste Bestandteile der Ausbildung darstellen, ist daher notwendig.

In den einzelnen Gewerken der Bauwirtschaft drückt sich die laufende Transformation durch komplexe Anforderungen seitens breitgefächerter Kundenbedürfnisse im klassischen Kerngeschäft aus. Nur die Betriebe, deren Personal sich stetig weiterbilden kann, werden zukünftig in der Lage sein, Gebäude zu planen und zu bauen, die den modernen Anforderungen an Wohnkomfort und Energieeffizienz gerecht werden. Das Ausbildungspersonal trägt hier eine besondere Verantwortung, da es die mit der Abkehr von fossilen Energieträgern und neuen und veränderten Produkten verbundenen neuen betrieblichen Wertschöpfungsprozesse in das tägliche Ausbildungsgeschehen integrieren muss.

Ebenso verändert die Digitalisierung das Handwerk. Die Handwerksbetriebe der Bauwirtschaft müssen sich systematisch auf digitale Umsetzungen vorbereiten. So wird es künftig für die Betriebe unumgänglich sein, digitale Planungsinformationen entgegenzunehmen und diese digital so weiterzuverarbeiten, dass letztlich Arbeitsanweisungen (Tages- oder Wochenpläne) für die Fachkräfte vor Ort formuliert werden und auf deren mobilen Endgeräten auf der Baustelle bereitgestellt werden können. Diese Endgeräte auf der Baustelle werden

bereits zur Kommunikation genutzt (z. B. für den Abruf von Kundenaufträgen, für Arbeitsanweisungen, für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, für Pläne etc.). Zudem werden sie verstärkt zur Dokumentation verwendet. Digitale Kompetenzen sind daher notwendig, um mit dem fortschreitenden Prozess der Vernetzung und Digitalisierung mithalten und ihn mitgestalten zu können. Dafür ist es wichtig, bereits in der Ausbildung den Umgang mit branchenspezifischen digitalisierten Arbeitsabläufen einzuüben und dafür das passende Know-how sowie digitale Kompetenzen zu entwickeln. Der Umgang mit digitalisierten Arbeitsabläufen und neuen digitalen Tools sollte früh eingeübt und trainiert werden, z. B. richtiges Dokumentieren, der Einsatz von Fotos und weiteren Hilfsmitteln zur Bauzustandserfassung, die Baufortschrittsdokumentation, zum Qualitätsnachweis, Videoaufnahmen zum schnellen Festhalten von Informationen und Problembeschreibungen, richtiges Kommunizieren mit Sprach- oder Textnachrichten.

Auswirkungen auf die Berufsausbildung

Die betriebliche Berufsausbildung spielt eine Schlüsselrolle auf dem Weg, Auszubildende auf die digitalisierte Berufswelt vorzubereiten. Lernortkooperationen zwischen Betrieben, Berufsschulen und überbetriebliche Ausbildungszentren (ÜBS) holen die Baustelle in die Werkstatt und ermöglichen so in einem geschützten Rahmen das Lernen und Einüben von digitalen Arbeitsabläufen. Die Zukunft liegt in einem sinnvollen Methodenmix, der digitale Lerninhalte und Lernmedien gezielt miteinander kombiniert. Dies trägt zur Flexibilisierung und Attraktivität der dualen Ausbildung und zu einer optimalen Umsetzung der beruflichen Handlungsorientierung bei. Dafür ist es wichtig, die mediendidaktischen Kompetenzen des Ausbildungspersonals zu fördern, und ihm Hilfsmittel an die Hand zu geben, damit es selbst digitale Bildungsangebote für ihre Ausbildung erstellen und in die Ausbildungs- und Unterrichtsgestaltung einbeziehen kann.

Die mediale Aufbereitung der Ausbildungsinhalte, die sich an der Ausstattung des einzelnen Betriebes, der Werkstatt und dem Lehrplan des Ausbildenden orientiert, kann den Lernerfolg bei den Auszubildenden wesentlich unterstützen. Das passiert z. B. durch die Bereitstellung von Erklärvideos zu konkreten Übungssituationen bis hin zu kompletten digitalen Lerneinheiten zu bestimmten Themen, für die auch theoretisches Wissen nötig ist. Voraussetzung für das Bereitstellen der digitalen Inhalte ist der Zugang zu einer digitalen Lernplattform, sei es ein *Content*- oder *Learning-Management*-System, eine App oder Ähnliches. Der virtuelle Raum stellt dabei eine komplementäre Ergänzung des Haptischen dar. Digitale Lernmaterialien umrahmen die handwerklichen Tätigkeiten und können für die selbstständige Vor- und Nachbereitung der Arbeitsaufträge genutzt werden. Zukünftig werden analoge Lösungsprozesse ohne die Nutzung virtueller Umgebungen nicht mehr erfolgreich zu Ende geführt werden können. Materielles und Virtuelles verschmelzen handlungsorientiert in der Lernumgebung.

Die Lernorte im Baubereich, die ausbildenden Betriebe, ÜBS sowie Berufsschulen, verfügen über unterschiedliches Know-how, um den skizzierten Transformationsprozess proaktiv gestalten zu können. Der Wissensstand ist höchst unterschiedlich, der Bedarf nach Erfahrungsaustausch, dem Austausch „guter Praxis“ der Bereitstellung, nach fachlich gesicherten Informationen, wird regelmäßig von Ausbilderinnen und Ausbildern, Lehrerinnen und Lehrern ausgedrückt.

Ein Portal mit Fach-Communitys als virtuelle Rahmung

Vor diesem Hintergrund konstituierte sich im BIBB-Portal für Ausbildungs- und Prüfungspersonal „Leando“[356] die Fach-Community „Energetische Gebäudebausanierung“. Diese von Fachexperten und -expertinnen moderierte Fach-Community dient neben weiteren Fach-Communitys als Plattform für Austausch und Diskussion, für eine nachfrageorientierte Zusammenarbeit aller in der Ausbildung an den unterschiedlichen Lernorten Verantwortlichen. Die Communitys bieten Möglichkeit und Gelegenheit, sich über oben genannte Themen auszutauschen, sie gemeinsam zu erleben und zu gestalten.

Neben Anleitungen für das Zusammenstellen von Inhalten der Ausbildung und des Unterrichts mit digitalen Elementen soll z. B. auch auf die dadurch entstehende neue Rolle der Ausbildenden eingegangen und dafür sensibilisiert werden: Was bedeutet es, Lernprozesse zu begleiten und als Lerncoach/-in aufzutreten, und welchen Mehrwert bietet dies für die Ausbildungssituation? Auch soll aufgezeigt werden, wie das Thema Schnittstellen und gewerkeübergreifende Kommunikation und Kooperation mithilfe digitaler Tools optimal unterstützt und somit verbessert werden kann.

Neben den Möglichkeiten des zeit- und ortsungebundenen Informations- und Erfahrungsaustausches in der Community werden mit ihrer Hilfe auch Präsenztreffen und -workshops für die Ausbildenden konzipiert und über das Portal angeboten und durchgeführt. Ziel ist ein fallbeispielhafter, auch auf andere Branchen übertragbarer, didaktisch-methodischer Ansatz entlang der gesamten Wertschöpfungskette „Qualifizierung in Berufen der Bauwirtschaft“, in den gewerkeübergreifende Konzepte, Crossmedia-Strategien, das Handwerk, die herstellende

356 Siehe **https://leando.de/**

Industrie und weitere Content-Provider sowie erprobte Konzepte aus Förderprogrammen eingebunden werden.

Ziel ist es, mithilfe des Austausches in der Community für das Ausbildungspersonal einen Reflexions- und Erfahrungsraum zu etablieren, der es ihm ermöglicht, das notwendige Wissen zur Förderung selbstständigen und verantwortungsbewussten Denkens und Handelns bei den Lernenden anhand von Informationen über praxiserprobte realitätsnahe Arbeitsaufträge individuell auszubilden bzw. weiterzuentwickeln. Diese Handlungsorientierung umfasst insbesondere eine praxis- und arbeitsprozessorientierte Verknüpfung von materiell-analoger mit immateriell-digitaler Lernumgebung.

Durch die Einbindung des Kompetenznetzwerks Bau und Energie e. V. in die Fach-Community, wurde in einem ersten Schritt eine bundesweit existierende Infrastruktur für die Berufe der Bauwirtschaft aktiviert. Der Fokus liegt auf dem fachlichen Kontext der energetischen Sanierung von Alt- bzw. Bestandsbauten. Die Kompetenzzentren im Netzwerk bearbeiten gemeinsam in projektbezogenen wechselnden Arbeitsgruppen Projekte zu verschiedenen Themenbereichen der Berufsbildung im Bausektor. Fachliche Schwerpunkte wie nachhaltiges und energieeffizientes Bauen können dabei ebenso im Mittelpunkt stehen wie didaktische und methodische Fragestellungen, beispielsweise im Zusammenhang mit der Digitalisierung von Arbeitsprozessen oder dem Lernen mit digitalen Medien. Sämtliche Ergebnisse daraus können gebündelt und in einem ganzheitlichen didaktischen Rahmen in den Austauschprozess der Community einfließen. Das Netzwerk setzt hohe inhaltliche und methodisch-didaktische Qualitätsstandards für Lehrgänge, Lernmaterialien und Medien und kann diese mithilfe der Community allen Ausbilderinnen und Ausbildern im Themenfeld „Ausbildung in Berufen der Bauwirtschaft“ zur Verfügung stellen. Auf diese Weise soll der damit verbundene Themenkontext kontinuierlich sowie nachfrageorientiert entlang des Transformationsprozesses der Wirtschaft weiterentwickelt werden.

Lernpfade

Vom Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade wurde vor diesem Hintergrund der Lernpfad „Energetische Gebäudesanierung“ entwickelt, der mit neun Stationen den gesamten gewerkeübergreifenden Prozess einer Altbausanierung – von der energetischen Sanierung der Gebäudehülle über den Einbau von Energieeffizienztechniken bis hin zur Installation einer Wärmepumpe – aufzeigt. Hinter jeder der neun Stationen verbirgt sich ein digital aufbereitetes didaktisches und interaktives Konzept, in dem der jeweilige Arbeitsprozess, beispielsweise die Dämmung der Fassade, handlungsorientiert und praxisnah beschrieben wird:

1. Heizung und Rohrleitungen entfernen, Kellerdecke dämmen,
2. Sockel, Perimeterdämmung,
3. Fassadendämmung,
4. Dachdämmung,
5. Fenster und Wärmebrücken,
6. Installation Wärmepumpe,
7. Flächenheizsysteme, z. B. Heiz- und Kühldecken,
8. Fotovoltaik: Fassade und Dach,
9. Lüftungskonzept und Wärmerückgewinnung.

Ziel ist es, den Lernpfad auf Leando in der Lernwelt abzubilden und zu jeder Station eine digitale Einheit als Materialiensammlung und zum Selbstlernen anzubieten. In der Fach-Community werden einzelne Themen aus dem Lernpfad kontinuierlich aufgegriffen und zur Diskussion gestellt.

Ziele und Perspektive

Innerhalb der Fach-Community soll Leando die verschiedenen Lernorte der beruflichen Bildung effektiv miteinander verknüpfen. Mithilfe einer lebendigen Lernortkooperation sollen Wünsche und Anforderungen für eine optimale Ausbildung sowie wichtige Themen eingebracht werden, die dabei unterstützen, gemeinsam neue Ausbildungsinhalte zu gestalten. Die Verbesserung der Lernortkooperation ist von entscheidender Bedeutung, um die Qualität der Ausbildung zu steigern. Durch den Austausch bringen sich die Lernorte wechselseitig voran. Hierfür sollte die Lernortkooperation auf praxisnahe und reale Situationen im Berufsfeld ausgerichtet sein und die Partner sollten gemeinsame Qualitätsstandards entwickeln. Erforderlich sind eine gemeinsame Vision und engagierte Akteure, um die bestmögliche Ausbildung und die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenzen bei den Auszubildenden zu gewährleisten.

Die Möglichkeiten der Digitalisierung innerhalb der Lernortkooperation werden bislang noch zu wenig genutzt. Eine Vernetzung von regional verorteten, mit virtuell erweiterten Netzwerken wird einfach und schnell möglich, vernetzte digitale Plattformen wie Leando ermöglichen einen effizienten Austausch, die Nutzung der digitalen Tools unterstützt die Vermittlung von Fachwissen und die geteilten Online-Lernmaterialien können von allen Lernorten genutzt werden.

(Roland Falk – Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade, Michael Härtel – BIBB, Tina Roth – Kompetenzzentrum Ausbau und Fassade)

C 3 Herausforderungen der Transformation meistern

Neben den für die Bereiche Wasserstoff und Bauen vorgestellten konkreten Möglichkeiten, Qualifizierungen zu bearbeiten, sollen die Beiträge in diesem Kapitel aufzeigen, an welchen anderen Hebeln angesetzt werden kann, um Transformation erfolgreich zu meistern. Dazu gehört z. B. die Frage, ob und wie Berufe, die als *Green Jobs* im Sinne der schon beschriebenen Transformationsberufe bezeichnet werden können, die Tatsache, dass sie genau solche Berufe sind, nutzen, um Personen zur Aufnahme solcher Berufe zu bewegen (vgl. **Kapitel C3.1**). Welche Kompetenzen übergreifend ausgebildet werden oder werden sollten, ist eine weitere Frage, die die konkrete Ebene der vorherigen Beispiele quer über alle Bereiche legt (vgl. **Kapitel 3.2**). Inwiefern dabei das Ausbildungspersonal in Betrieben schon das nötige Wissen und die entsprechenden Möglichkeiten hat, um transformative Prozesse in der Ausbildung in ihren Betrieben voranzubringen, wird ebenfalls untersucht.

C 3.1 Werben Ausbildungsbetriebe mit Fachkräftemangel mit der Attraktivität ökologischer Nachhaltigkeit?

Inwiefern nutzen Betriebe, die grüne Ausbildungsberufe anbieten und mit Fachkräftemangel konfrontiert sind, ihr Werbungspotenzial durch das Hervorheben ihres ökologisch-nachhaltigen Handelns für die Fachkräfterekrutierung? Um diese Frage zu beantworten, werden zunächst 60 grüne Ausbildungsberufe identifiziert. Dies geschieht anhand der überproportionalen Nennung ökologisch-nachhaltiger Technologien, Dienstleistungen und Prozessen in den Ausbildungsstellenanzeigen der Betriebe. In einem zweiten Schritt wird untersucht, ob bei diesen grünen Ausbildungsangeboten mithilfe von Signalworten das Engagement für den Umwelt- und Klimaschutz hervorgehoben wird, um Ausbildungssuchende zur Bewerbung zu motivieren.

Fachkräfteengpass als Herausforderung für die ökologische Transformation

Der Fachkräfteengpass betrifft auch Berufe, welche die ökologische Transformation in Deutschland umsetzen (vgl. Milde u. a. 2020, vgl. **Kapitel C1.1.4**). Vor dem Hintergrund zunehmender Investitionen und der damit zusammenhängenden Fachkräftenachfrage birgt dieses Nadelöhr das Risiko, Transformationsprozesse zu verlangsamen (vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit 2021, S. 8; Bauer u. a. 2021a). Das Umweltbundesamt stellt fest, dass der Wandel hin zu einer grünen Wirtschaft nicht mit dem Entstehen neuer Berufe einhergeht, sondern vielmehr bereits bestehende Berufe neue, grüne Kompetenzen beinhalten werden. Die 2021 neu gestalteten „Standardberufsbildpositionen“ tragen diesem bereits Rechnung. Nachhaltigkeit ist damit in jeder Ausbildungsordnung des dualen Systems verankert (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021).

Dem steigenden Fachkräftebedarf steht eine immer klimabewusster werdende Generation gegenüber. Eine für die deutsche Bevölkerung repräsentative Studie unter 14- bis 22-jährigen Jugendlichen und jungen Erwachsenen stuft jede/-n Dritte/-n als „umweltidealistisch“ ein (Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit/Umweltbundesamt 2020, S. 12). Diese Zielgruppe integriert umweltfreundliche Praktiken in ihr tägliches Leben, z. B. durch eine vegetarische Ernährung, oder setzt sich für die Einhaltung des Pariser Abkommens durch die Teilnahme an Fridays-for-Future-Demonstrationen ein. Aus experimentellen Studien ist bekannt, dass Stellenanzeigen, welche Textabschnitte über soziale und ökologische Verantwortung enthalten, „die wahrgenommene Passung, die Attraktivität des Unternehmens, die Attraktivität des Arbeitsplatzes und die Absicht, sich auf einen Arbeitsplatz zu bewerben, beeinflussen“ (Gully u. a. 2013, S. 1) [Übers. d. Verf.].

Die deutsche Ausbildungslandschaft ist vom Mittelstand geprägt. Die Vermutung liegt nahe, dass kleine und mittlere Unternehmen meist keine internen Kommunikationsabteilungen oder externe Werbeagenturen für die Erstellung ihrer Stellenanzeigen beauftragen. Im Folgenden wird untersucht, ob im dualen Ausbildungssystems ungenutztes Attraktivitätspotenzial liegt, indem Unternehmen schlichtweg das betonen, was sie bereits sind: zentrale Akteure der ökologischen Transformation. Dieser Beitrag zielt nicht darauf ab, sogenanntes Greenwashing zu motivieren.

Die Frage ist demnach, ob sich bereits grüne Unternehmen ihres Werbungspotenzials bewusst sind. Dazu werden zunächst anhand der Nennung von ökologischen Technologien, Dienstleistungen und Prozessen 60 Ausbildungsberufe identifiziert, welche als grün bezeichnet werden können. In einem zweiten Schritt wird der Frage nachgegangen, wie stark Unternehmen in ihren Ausbildungsstellenanzeigen ihr Umweltengagement zur Ausbildungsrekrutierung nutzen. Letztlich wird die Frage beantwortet, ob für grüne Berufe mit hohem Fachkräftemangel Stellenanzeigen genutzt werden, um die Attraktivität der Berufe hervorzuheben. Dafür werden neben deskriptiven Statistiken auch Regressionsanalysen angewendet.

E Methodik und Validität

Datengrundlage der Analyse sind 1.550.038 Ausbildungsstellenanzeigen des Onlineportals der BA. Es handelt sich um jährliche Abzüge des aktuell online abrufbaren Bestandes zum Stichtag 15.10. Zeitraum der Analyse sind die Jahre 2011 bis 2022. Neben den Stellenanzeigentexten liegen weitere Informationen vor, beispielsweise die Berufsklassifikation der Stellenanzeige (nach KldB 2010 „5-Steller") sowie der Betriebsgröße des anzeigeschaltenden Betriebs.

Für die Identifikation grüner Stellenanzeigen wurde ein erweiterter Wortlistenansatz gewählt. Grundlage war eine kuratierte Wortliste des Umweltbundesamtes mit 836 Begriffen mit Bezug zu ökologischer Transformation (vgl. Bauer u. a. 2021b). Diese wurde anschließend mithilfe von maschinellen Methoden um 964 Synonyme und sinnverwandte Begriffe erweitert. So wurde beispielsweise der Begriff „Windpark" in der ursprünglichen Liste um sinnverwandte Begriffe wie „Windräder" und „Windkraftanlage" erweitert. Anschließend wurden die 1.800 Begriffe dreifach unabhängig nach ihrer Assoziationsstärke zu ökologischer Nachhaltigkeit eingestuft. Diese Wortliste zur Assoziation ökologischer Nachhaltigkeit (WAoeN) ist öffentlich zugänglich unter **https://www.bibb.de/de/153062.php**. Für die Analysen wurden die Begriffe dann in drei Gruppen eingeteilt: in Begriffe mit geringer (z. B. „Reparatur" oder „Energieversorgung"), mittlerer (z. B. „Solaranlage", „Fernwärme") und hoher (z. B. „Umweltschutz" und „Klimaschutz") Assoziation zu ökologischer Nachhaltigkeit. Um grüne Berufe in den Stellenanzeigen zu identifizieren, wurden ausschließlich Begriffe mit mittlerer Assoziation als Klassifikationsmerkmal gewählt. Diese Begriffe beziehen sich auf grüne Technologien, Prozesse und Dienstleistungen. Begriffe mit hoher Assoziation beschreiben eher abstrakte Konzepte und eignen sich daher sehr gut zur Hervorhebung des ökologisch nachhaltigen Handelns (sogenanntes Framing; vgl. Entman 1993). Die Volltexte der Ausbildungsstellenanzeigen wurden mit der WAoeN-Wortliste durchsucht, indem die Texte lemmatisiert, d. h., auf die Grundform zurückgeführt wurden. Dadurch können beispielsweise Pluralformen ebenfalls identifiziert werden. Für eine genaue Beschreibung der Methodik vgl. Binnewitt/Schnepf 2023.

Bezüglich der Validität lässt sich hohe Konstruktvalidität mit dem gegenwärtig einzig bekannten zweiten quantitativen Messinstrument zu grünen Berufen feststellen, dem *Greening-of-Jobs*-Index des IAB (vgl. Janser 2019). Der Korrelationskoeffizient der Messung grüner Berufe (Anteil schwach/mittel/stark assoziierter Begriffe) und dem GOJI Gesamtindex betrug $r_{WAK=} = 0.48$ / $r_{MAK} = 0.65$ / $r_{SAK} = 0.84$ (basierend auf 24 Berufen). Dies deutet auf einen hohen Zusammenhang der beiden unterschiedlichen Messinstrumente hin. In Bezug auf Inhaltsvalidität zeigt sich eine hohe Übereinstimmung zwischen der manuellen Evaluation von 200 Stellenanzeigen und dem Wortlistenansatz. So sind 85 % als grün identifizierte Stellenanzeigen auch tatsächlich als grün validiert. In Bezug auf die starken Signalwörter und deren Werbungscharakter beträgt die Übereinstimmung noch 30 %. Das bedeutet, dass etwa jede dritte Stellenausschreibung mit den Begriffen „Umweltschutz" und „Klimaschutz" auch tatsächlich solche Sätze formuliert, die auf einer ideellen Ebene die Leserschaft zur Bewerbung motivieren möchte. Die relativ geringe Übereinstimmung kommt u. a. aufgrund von werbenden Formulierungen zustande, die nicht mit den Signalworten identifiziert werden können (z. B. „Energiewende braucht junge Hände").

Welche grünen Ausbildungsberufe gibt es?

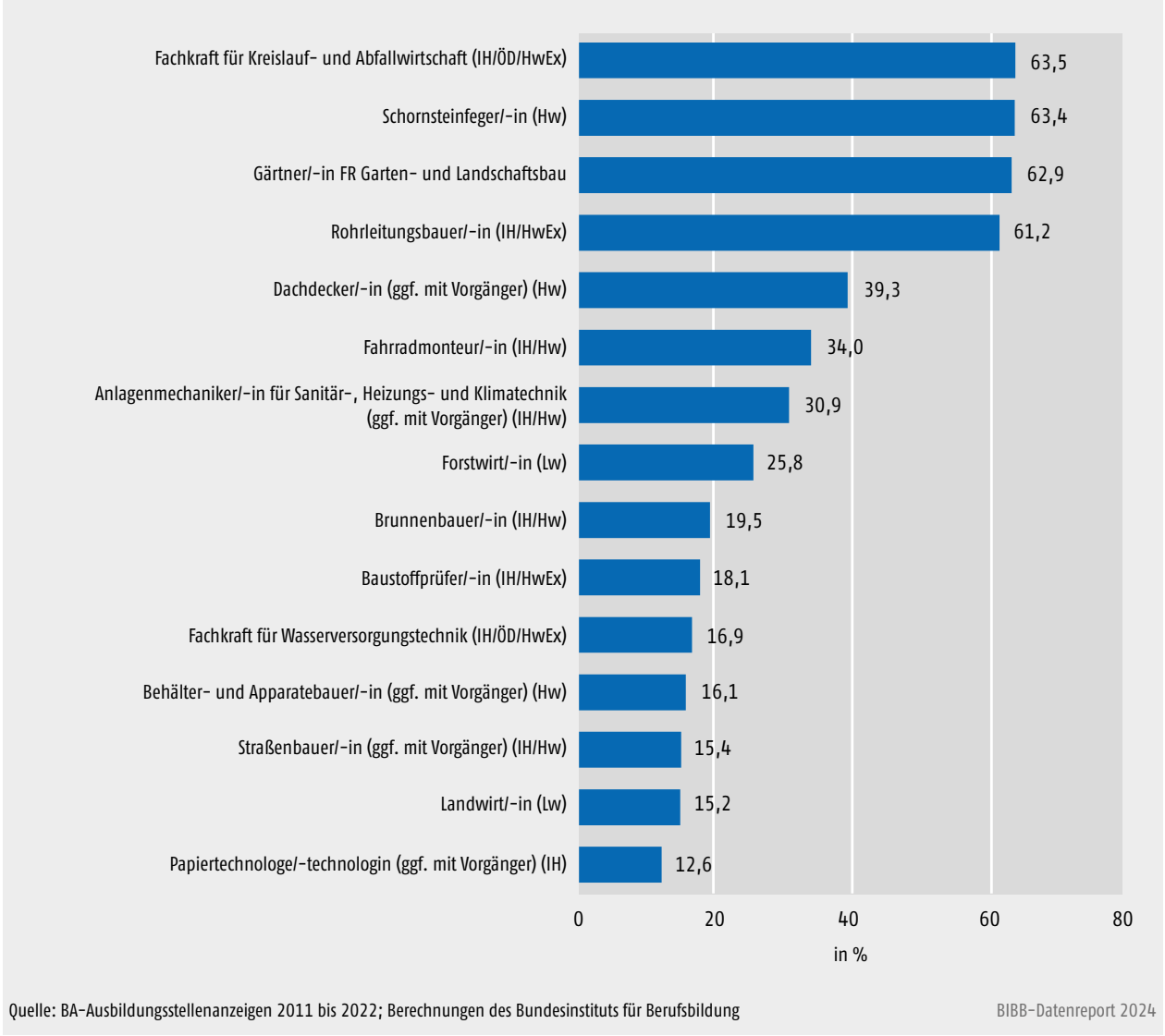
Unternehmen können auf verschiedene Arten zur ökologischen Transformation beitragen. Zum einen, indem sie ihren ökologischen Fußabdruck reduzieren und versuchen, ihre Prozesse und Produkte so nachhaltig wie möglich zu gestalten. Zum anderen, indem sie ökologisch nachhaltige Güter und Dienstleistungen anbieten (vgl. Bauer u. a. 2021b, S. 26). Beides ist Teil der folgenden Analysen. In der gegenwärtigen Forschung dienen zur Identifikation grüner Berufe vorrangig Experteninterviews (vgl. Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit/Umweltbundesamt 2020). Es gibt nur wenige quantitative Studien, welche die grüne Transformation auf Berufeebene beobachten. Neben dem Ansatz der Stellenanzeigenanalyse ist noch der *Greening-of-Jobs*-Index des IAB zu erwähnen (Janser 2019). Zwischen dem erstgenannten Ansatz und diesem Index besteht hohe Konstruktvalidität **E**.

Auf Basis der Nennung grüner Technologien/Prozesse/Dienstleistungen in Ausbildungsstellenanzeigen der Jahre 2011 bis 2022 wurden 60 Ausbildungsberufe identifiziert, welche Teil der grünen Transformation sind. Die Berufsbereiche (KldB 2010 „1-Steller") mit den meisten grünen Begriffen sind:

1. Land-, Forst-, Tierwirtschaft, Gartenbau mit 25 %,
2. Bau, Architektur, Vermessung, Gebäudetechnik mit 15 % und
3. Naturwissenschaft, Geografie, Informatik mit 6 %

aller Ausbildungsstellenanzeigen.

Schaubild C3.1-1: **Anteil Funde grüner Begriffe in Ausbildungsstellenanzeigen 2011 bis 2022 (in %)**



Quelle: BA-Ausbildungsstellenanzeigen 2011 bis 2022; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

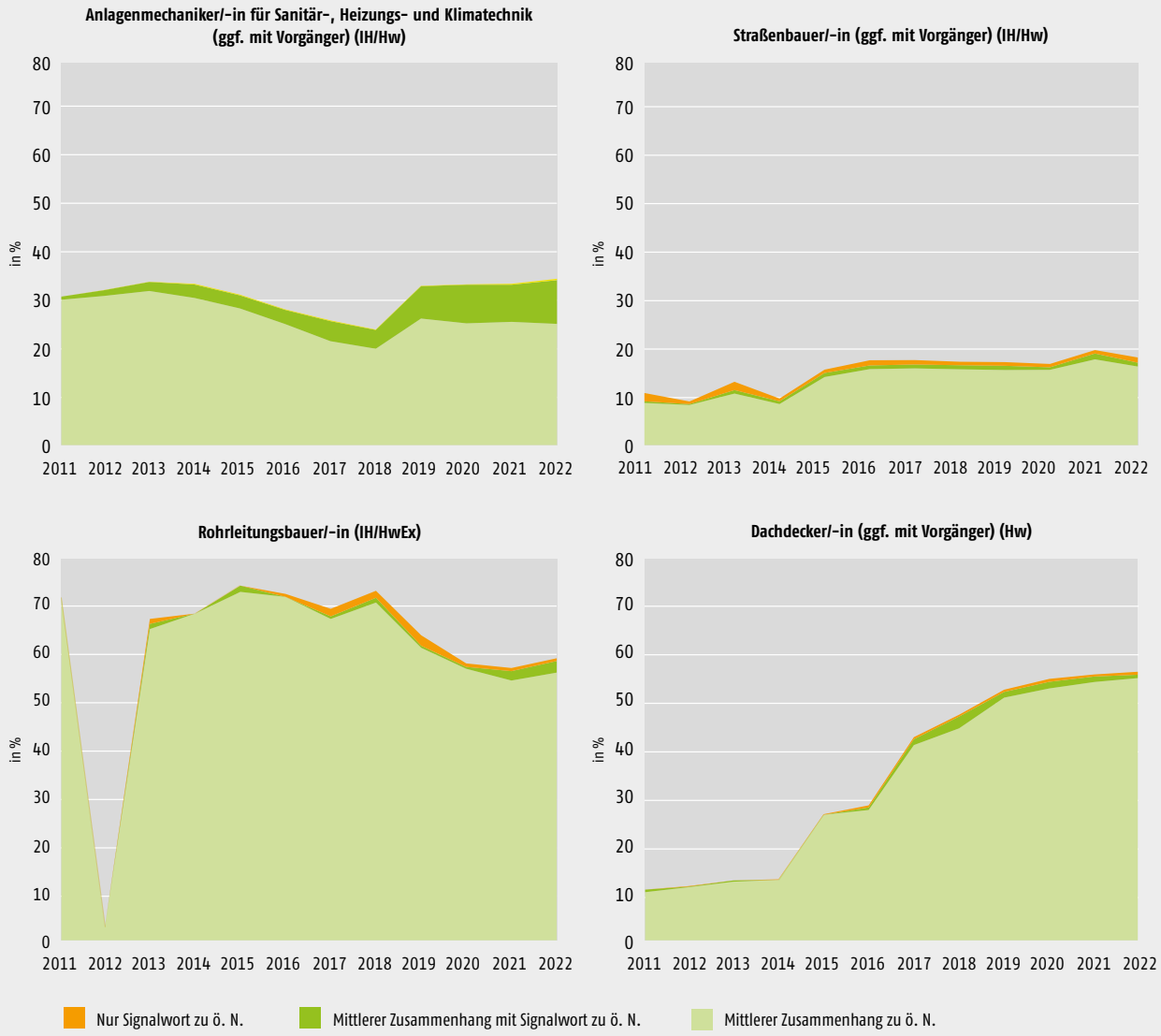
→ **Schaubild C3.1-1** zeigt die 15 Ausbildungsberufe mit den häufigsten Nennungen grüner Begriffe. Die „Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft“ hat mit rd. 64% aller Ausbildungsstellenanzeigen die meisten Begriffsübereinstimmungen. In jeder zweiten Stellenanzeige wurden hier z. B. konkret „Wiederverwertung“ und „Recycling“ genannt. Unerwartet hoch war der Anteil grüner Begriffe für den Ausbildungsberuf „Rohrleitungsbauer/-in“, in welchem Wörter wie „Fernwärme“ in 61% der Ausbildungsstellen Erwähnung fanden. Bei „Dachdeckern/Dachdeckerinnen“ fanden sich unter anderem Begriffe mit Bezug auf Solaranlagen in 39% aller Ausbildungsgesuche. Im Ausbildungsberuf „Fahrradmonteur/-in“ wurde Bezug zu „E-Bikes“ genommen (34%). „Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“ decken ein breites Spektrum an grünen Bezügen ab (31%), von „Solaranlagen“ über „erneuerbare Energie“ und „Umwelttechnik“.[357]

Wird in Stellenanzeigen mit ökologischer Attraktivität geworben?

→ **Schaubild C3.1-2** zeigt für vier ausgewählte grüne Ausbildungsberufe die Entwicklung der Begriffsübereinstimmungen in Stellenanzeigen in den Jahren 2011 bis 2022. Die Grüntöne entsprechen Begriffen mit mittlerem Zusammenhang zu ökologischer Nachhaltigkeit. Die hellgrünen Flächen entsprechen Stellenanzeigen, in welchen Begriffe mit Bezug zu grünen Technologien/

357 Ein Überblick über alle weiteren grünen Ausbildungsberufe und deren Zusammenhang zu ökologischer Nachhaltigkeit ist unter **https://www.timoschnepf.de/projects/green_apprenticeships/** einsehbar.

Schaubild C3.1-2: **Anteil grüner Begriffe in Ausbildungsstellenanzeigen im Zeitverlauf 2011 bis 2022 (in %)**



ö. N. = ökologische Nachhaltigkeit

Quelle: BA-Ausbildungsstellenanzeigen 2011 bis 2022; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Prozessen/Dienstleistungen gefunden wurden. Jedoch beinhalten diese Stellenanzeigen keine starken Signalwörter wie „Umweltschutz", „Klimaschutz" oder „Nachhaltigkeit". Dunkelgrüne Flächen hingegen beinhalten sowohl den Bezug zu Technologien/Dienstleistungen/Prozessen als auch starke Signalworte. Die mit dieser Farbe dargestellten Stellenanzeigen beschreiben somit nicht nur das tatsächlich ökologische Handeln der Betriebe, sondern setzen (*„framen"*) ihr Handeln auch in Bezug zu Umwelt- und Klimaschutz. Orangene Flächen entsprechen Stellenanzeigen, welche ausschließlich starke Signalworte enthalten. Bezüglich der Validität dieses Forschungsansatzes zeigt sich, dass 30% der Stellenanzeigen mit starken Signalworten auch tatsächlich werbenden Sätze enthalten E.

17 % der bei der BA registrierte Ausbildungsplätze zum Dachdecker/zur Dachdeckerin konnten 2023 nicht besetzt werden.[358] Auch der BA-Engpassindikator weist dem Erwerbsberuf einen hohen Fachkräftemangel zu (2,3 von 3 Indexpunkten).[359] Wie oben erwähnt, hat der Be-

358 Siehe BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, Tabelle 59: **https://www.bibb.de/de/179179.php**

359 Siehe Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html**

ruf einen starken Bezug zu ökologischer Nachhaltigkeit („Solaranlagen“), der mit einem Anteil von 13% im Jahr 2014 auf 56% im Jahr 2022 bezüglich grüner Begriffe in Ausbildungsstellenanzeigen gestiegen ist. Die Grafik zeigt jedoch anhand der orangenen Fläche, dass kaum ein Betrieb den Kontext zum Umweltschutz herstellt. Die dunkelgrünen und orangenen Flächen sind nur sehr klein. Bei den anderen Ausbildungsberufen sieht es ähnlich aus. Das Schaubild verdeutlicht, dass Ausbildungsstellenanzeigen für die Berufe Anlagenmechanik Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (u. a. „Solaranlagen“), Straßenbau („Fahrradwege“) und Rohrleitungsbau („Fernwärme“) enge Verbindung zu grünen Technologien/Prozessen/Dienstleistungen haben, es wird jedoch kaum der Bezug zu Klima- und Umweltschutz hergestellt. Dies scheint erstaunlich vor dem Hintergrund, dass diese Berufe im Jahr 2023 einen Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen von respektive 9%, 23% und 36% aufwiesen.[360]

Analysiert man das Verhältnis zwischen Signalworten und unbesetzten Ausbildungsstellen[361] mittels statistischer Verfahren, so bestätigt sich das deskriptive Bild. Eine lineare Regression mit 34 grünen Berufsgruppen (KldB 2010 „3-Steller“) zeigt keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem prozentualen Anteil an unbesetzten Ausbildungsstellen und der Nennung starker Signalworte. Die eingangs genannte Vermutung, dass die Anzahl der Signalworte in Ausbildungsstellenanzeigen mit steigender Betriebsgröße zunimmt (aufgrund der Unterstützung durch interne Kommunikationsabteilungen oder externe Werbeagenturen), findet in der Regression Unterstützung mit einem schwach positiven, jedoch nicht signifikanten ($p = 0.19$) Zusammenhang (stand. Beta-Koeffizient von 0.18).

Diskussion und Ausblick

In dem vorliegenden Beitrag wurde untersucht, welche Ausbildungsberufe einen Bezug zu ökologischer Nachhaltigkeit aufweisen und ob Unternehmen mit dieser Attraktivitätsdimension in Stellenanzeigen werben. Die Ergebnisse zeigen, dass das nur in wenigen Berufen der Fall ist. Bis auf wenige Ausnahmen scheint das Attraktivitätspotenzial für die Anwerbung neuer Fachkräfte ungenutzt zu bleiben. Zukünftig könnten mit weiteren Verfahren der maschinellen Sprachverarbeitung Ansätze wie der Wortlistenansatz ausgebaut werden. So könnte „Maschinelles Lernen“ einen Klassifikationsansatz bieten, welcher auch grüne Berufe erkennt, wenn bisher unbekannte Begriffe in den Stellenanzeigen verwendet werden oder Informationen nur implizit vorliegen. Eine weitere Validierung ist nötig, um eine robuste Beobachtung von grünen Berufen zu gewährleisten. Die Betrachtung von neuen, grünen Technologien/Prozessen/Dienstleistungen im Zeitverlauf kann Entscheidungsträgern in Politik, Praxis und der Ordnungsarbeit helfen, neue Entwicklungen in Berufen frühzeitig zu erkennen.

(Johanna Binnewitt, Timo Schnepf)

360 Siehe BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, Tabelle 59: **https://www.bibb.de/de/179179.php**

361 Siehe BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September, Tabelle 203: **https://www.bibb.de/de/179142.php**

C 3.2 Transformative Kompetenzen und Transformation durch betriebliche Aus- und Weiterbildung

Zur Erreichung der Pariser Nachhaltigkeitsziele ist ein umfassender und tiefgreifender Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft notwendig. Der Begriff der „Transformation" verweist in diesem Zusammenhang vor allem auf die sozial-ökologische Transformation im Sinne von Dekarbonisierung und Ressourcenschonung.[362] Das damit einhergehende Leitbild der Nachhaltigkeit zeigt hierzu u. a. in den Transformationsbereichen Energiewende, Kreislaufwirtschaft, Verkehrswende, Landwirtschaft sowie Bau dringenden Handlungsbedarf an (vgl. Die Bundesregierung 2020, S. 11f.).

Die Diskussion über die entsprechenden Ziele, Maßnahmen und Prozesse zur Förderung und Gestaltung nachhaltiger Transformation ist in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft bereits in vollem Gange. Im Bundes-Klimaschutzgesetz[363] wurde das Ziel festgeschrieben, in Deutschland die Treibhausgasemissionen bis 2045 auf netto-null zu reduzieren, was vor allem eine beschleunigte Energiewende erfordert. Unternehmen sind damit aufgerufen, ihre Geschäftsmodelle, Produktionsprozesse und Produkte energie- und ressourceneffizienter zu gestalten. Das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz[364] verpflichtet große Unternehmen dazu, umweltbezogene und menschenrechtliche Sorgfaltspflichten in ihren Lieferketten zu beachten. Nicht zuletzt beeinflusst auch ein stärkeres Bewusstsein für Nachhaltigkeit das Entscheidungsverhalten von Kundinnen und Kunden, Investorinnen und Investoren und Arbeitskräften. Die sozial-ökologische Transformation ist für praktisch alle Unternehmen somit eine zentrale Herausforderung; gleichzeitig ist sie aber auch eine Chance, Geschäftspraktiken zu innovieren, neue Märkte zu erschließen und Arbeitsprozesse zu modernisieren. Der Beitrag zeigt, welche Kompetenzen dabei wichtig werden und wie Betriebe und Ausbildende damit umgehen können, denn der Transformationsprozess ist bereits in vollem Gange.

Neue Kompetenzanforderungen durch die Transformation

Der Transformationsprozess zieht neue Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe nach sich, womit sich auch die Anforderungen an die berufliche Aus- und Weiterbildung verändern. Fach-, aber auch Führungskräfte, Aus- und Weiterbildungspersonal und nicht zuletzt Auszubildende müssen dafür qualifiziert werden, die Transformation aktiv mitgestalten zu können. Dabei stellen sich zentrale Fragen: Welche beruflichen Kompetenzen sind dafür relevant und wie können sie gefördert werden? Wie kann berufliche Bildung dadurch die Transformation in Betrieben wirksam werden lassen?

Transformative Kompetenzen (durch Berufsbildung)

In der berufsbezogenen Kompetenzforschung hat sich ein domänenspezifisches Vorgehen etabliert (vgl. u. a. Achtenhagen/Winther 2008; Dietzen/Nikolaus/Rammstedt 2016; Hemkes 2021). Dem liegt die Prämisse zugrunde, dass Aufgaben, Inhalte und Anforderungen von Beruf zu Beruf variieren. Dies gilt auch für Fachkompetenzen, die zur Mitgestaltung der Transformation nötig sind und die sich somit von Beruf zu Beruf, aber auch zwischen den Transformationsbereichen unterscheiden. Eine zentrale Aufgabe beruflicher Bildung besteht somit darin, berufsspezifische Wege zur Beförderung der nachhaltigen Transformation zu eröffnen.

Neben beruflichen Fachkompetenzen sind für die Transformation auch transversale Kompetenzen entscheidend (vgl. Hackel 2020, S. 58), mittels derer die Veränderungsdynamiken für das Individuum bewältigbar werden und Herausforderungen des Wandels gemeinsam und verantwortlich angegangen werden können. Dazu existieren verschiedene generische, d. h. nicht auf berufliche Inhalte bezogene Kompetenzklassifizierungen, die beispielsweise „Verantwortungsübernahme" (OECD 2021, S. 46) oder „Urteilsfähigkeit" (Stifterverband 2021, S. 6) als zentrale Transformationskompetenzen ausweisen. Hierzu zählt die Fähigkeit zur kritischen Reflexion, zur Zusammenarbeit und zum proaktiven Handeln in sich verändernden Umgebungen genauso wie die Bereitschaft, bestehende Denkmuster zu hinterfragen oder mit Widersprüchen und Ambiguitäten umzugehen. Die Reflexion der Lebens- und Arbeitswelt spielt in diesen Ansätzen eine zentrale Rolle. Was bietet hierzu die Berufsbildung an?

Zur Beantwortung dieser Frage lohnt zunächst ein Blick in die modernisierte Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit" (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021). Die sechs darin aufgeführten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten stellen Kompetenzanforderungen dar, die übergreifend und integriert in jedem Ausbildungsberuf erlernt werden müssen. Im Abgleich mit den Ansätzen transversaler Kompetenzen, etwa den sogenannten *Future Skills* (vgl. Stifterverband 2021, S. 6), zeigen sich durchaus Parallelen. Insbesondere die Position (e) der Standardberufsbildposition ist hier zu nennen, nach der „Vorschläge für nachhaltiges

362 Für einen Überblick über aktuell relevante Transformationsbereiche und zugehörige Aktivitäten zur Kompetenzförderung siehe insbesondere Körfer u. a. 2024.

363 Siehe **https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/klimaschutz/klimaschutzgesetz-2021-1913672**

364 Siehe **https://www.bmz.de/de/themen/lieferkettengesetz**

Handeln für den eigenen Arbeitsbereich“ zu entwickeln sind. Als Beispiele werden u. a. das Kennen und Darstellen von „Vor- und Nachteilen von Optimierungsansätzen und Handlungsalternativen“ sowie die „Wertschätzung innovativer Ideen“ aufgeführt. Im Konzept der *Future Skills* wird unter den „Transformativen Kompetenzen“ u. a. von „Missionsorientierung“ gesprochen; gemeint ist die „Entwicklung einer Mission; Schaffung eines Missionsnarrativs; Fähigkeit, Menschen zu inspirieren, zu überzeugen und zu bewegen“ (ebd.). Kurzum, die kompetenzorientierten modernisierten Ordnungsmittel der Berufsbildung zeigen sich an diesem Punkt grundsätzlich anschlussfähig an die Diskurse um transformative Kompetenzen.

Transformative Kompetenzen und das Prinzip der Handlungsorientierung

Damit diese Ansätze in der Berufs- und Arbeitswelt Wirkung entfalten, müssen sie mit den konkreten betrieblichen Tätigkeiten in den jeweiligen Arbeits- und Geschäftsprozessen verknüpft werden. Erst das macht es für Beschäftigte greif- und umsetzbar. Dafür gilt es, im Rahmen beruflicher Aus- und Weiterbildung geeignete didaktische Wege zur Vermittlung zu finden. Hier bietet sich das „Modell der vollständigen Handlung“ an, welches die Basis einer handlungsorientierten Didaktik in der Berufsbildung darstellt und zum selbstständigen Planen, Durchführen und Kontrollieren von Arbeitsaufgaben befähigen soll (vgl. Forum Berufliche Bildung der Nationalen Plattform BNE 2023, S. 5). Damit ist die berufliche Bildung generell anschlussfähig an den *OECD Learning Compass* 2030, in dem mit dem Antizipations-, Aktions- und Reflexionszyklus (AAR-Zyklus) eine ähnliche Schrittfolge zur Erlangung der *Future Skills* benannt wird (vgl. OECD 2021, S. 21). Zentral bei der Gestaltung transformativer Lernprozesse sollte somit der Grundsatz einer handlungsorientierten Kompetenzentwicklung sein, wie er auch für eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) leitend ist (vgl. Born/Hemkes/Kuhlmeier 2023). Um einen engen Praxisbezug zu gewährleisten, sind didaktische Settings entsprechend so auszurichten, dass die Vermittlung von Wissen und der Erwerb von Handlungsfähigkeit miteinander verschränkt werden (vgl. ebd., S. 42). Damit wird verhindert, dass Wissen träge und letztlich für berufliches Handeln unwirksam bleibt. Im Gegenteil: „Handlungsorientiertes Lernen beinhaltet nicht nur Aneignung, sondern auch Weltveränderung“ (ebd., S. 43). Im Lernprozess kann so eine Selbstwirksamkeit erfahrbar werden, die ein proaktives Mitgestalten der Transformation ermöglicht.

Betriebe als nachhaltige Lernorte der Transformation

Individuelle Kompetenzentwicklung allein genügt jedoch nicht, damit die Transformation in den Betrieben wirksam wird. Dazu müssen im Sinne eines *Whole Institution Approach* auch die betrieblichen Rahmenbedingungen entsprechend förderlich gestaltet werden. Wenn die Unternehmensstrukturen transformatives Handeln fördern, anstatt es zu verhindern, können Fachkräfte ihr volles Potenzial als Pioniere/Pionierinnen des Wandels einbringen. Hierfür kann auf mehreren betrieblichen Ebenen angesetzt werden: Klar definierte Strategien und Ziele zur Transformation, die partizipativ formuliert und von der Unternehmensführung vorgelebt werden, geben Orientierung bei der Auseinandersetzung mit Transformationsherausforderungen. Arbeitsprozesse und Lehr-/Lernumgebungen können auf Nachhaltigkeitsaspekte hin untersucht werden und dadurch Lernprozesse, z. B. in Form von Innovationsprojekten mit Auszubildenden und Mitarbeitenden, anstoßen. Auf individueller Ebene geht das Mitgestalten der Transformation dabei mit der persönlichen Auseinandersetzung mit dem eigenen beruflichen – sowie privaten – Handeln einher. Eigens dafür geschaffene Reflexions- und Handlungsräume für alle Mitarbeitenden stützen diesen Prozess. In den BIBB-Modellversuchen zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung wurden hierzu in den letzten Jahren verschiedene wissenschaftlich fundierte Konzepte und Maßnahmen zur Gestaltung des nachhaltigen Lernorts Betrieb entwickelt und praktisch erprobt, beispielsweise das Modell des nachhaltigen Lernorts mit seinen praxisorientierten Gestaltungsansätzen oder die Indikatoren zur Beschreibung und Veränderungsmessung von sich nachhaltig orientierenden Unternehmen und Organisationen im Bereich berufliche Bildung (vgl. Feichtenbeiner/Hantsch/Weber 2020; Melzig/Kuhlmeier/Kretschmer 2021).

Programm „Nachhaltig im Beruf“

Insbesondere dem Berufsbildungspersonal kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselfunktion zu (vgl. Ansmann/Benke 2023). Als Ausbildungsverantwortliche steuern Ausbilderinnen und Ausbilder den Prozess und die Inhalte der Ausbildung. Als Fachleute kennen sie die beruflichen Tätigkeiten und betrieblichen Prozesse, vor allem aber fungieren sie für viele Auszubildende als Vorbilder. In all diesen Schlüsselrollen können ausbildende Fachkräfte als *Change Agents* im Sinne einer nachhaltigen Transformation wirken – sofern sie denn dafür qualifiziert sind. Anschließend an die BIBB-Modellversuche zur BBNE fördert das BMBF im Rahmen des ESF Plus kofinanzierten Programms „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden (NIB)” daher Projekte zur nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzstärkung des be-

trieblichen Ausbildungspersonals (vgl. Ansmann/Benke 2023). Durch verschiedene Qualifizierungsangebote werden dadurch die Transformationskompetenzen des aus- und weiterbildenden Personals gefördert, z. B. in den zentralen Transformationsbereichen Bau oder Logistik. Ein zweiter Schwerpunkt liegt auf der Förderung von Projekten, die innovative und zugleich praxisorientierte Qualifizierungsansätze für ausgewählte Transformationsfelder entwickeln und erproben, um dadurch Betriebe bei den Herausforderungen der Transformation zu unterstützen. Damit werden in den nächsten Jahren weitere Impulse aus der Berufsbildung heraus für die Gestaltung und Bewältigung der nachhaltigen Transformation gesetzt.

(Christian Melzig, Moritz Ansmann)

C 3.3 Nachhaltigkeit in Ausbildungsbetrieben: Erste Einblicke in den aktuellen Forschungsstand und die Weiterbildungssituation

Die duale Berufsausbildung ist ein zentraler Pfeiler, um die nachwachsende Generation von Erwerbstätigen auf den Arbeitsmarkt und dessen Veränderungen vorzubereiten. Diese Annahme unterstützen unter anderem bisherige Untersuchungsbefunde hinsichtlich des Zusammenhangs von technologischem Wandel und Ausbildungsbetrieben, die hervorheben, dass Ausbildungsbetriebe oft einen höheren Digitalisierungsstand und Technologieeinsatz aufweisen als vergleichbare Nicht-Ausbildungsbetriebe (vgl. u. a. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A7.4). In anderen Untersuchungen wird zudem die zentrale Bedeutung des Ausbildungspersonals für die Ausbildung, aber insbesondere auch für den technologischen Wandel hervorgehoben (vgl. Baum u. a. 2022; Baum/Lukowski 2022; Blank/Nicklich/Pfeiffer 2022; Nicklich/Blank/Pfeiffer 2022). Neben dem technologischen Wandel wird in den letzten Jahren besonders das Veränderungspotenzial der sozio-ökologischen Transformation für die Arbeitswelt sichtbar. Damit steigt die Bedeutung der dualen Ausbildung weiter an, da die duale Ausbildung und das Ausbildungspersonal für die Bewältigung des Wandels unverzichtbar sind (vgl. Annen/Gerholz 2023).

Zwar ist die sozio-ökologische Transformation kein neues Thema, insbesondere der Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit wird schon seit längerem diskutiert (vgl. u. a. Helmrich/Bott/Leppelmeier 2016; Kuhlmeier/Mohoritč/Vollmer 2014), aber gerade in den letzten Jahren ist sie verstärkt in den Fokus von Politik, Wissenschaft und Gesellschaft – und auch der beruflichen Bildung – gerückt (vgl. z. B. Schlömer u. a. 2021). Zudem ist die Debatte inzwischen breiter angelegt als noch vor einigen Jahren, denn sie umfasst neben ökologischen Aspekten auch soziale und ökonomische Gesichtspunkte. So beeinflusst die sozio-ökologische Transformation einerseits Arbeitsmarkt und Berufsbildung (vgl. Helmrich/Bott/Leppelmeier 2016; Maier u. a. 2022), andererseits benötigt die sozio-ökologische Transformation – und ihre erfolgreiche Umsetzung – die Berufsbildung (vgl. Annen/Gerholz 2023). Berufs(aus)bildung wiederum funktioniert nicht ohne gut vorbereitetes und qualifiziertes Ausbildungspersonal. Denn das Ausbildungspersonal ist der Schlüssel, um die nächste Generation von Erwerbstätigen nachhaltig und dauerhaft fit für den Arbeitsmarkt zu machen (vgl. Bahl/Schneider 2022).

Damit dies gewährleistet werden kann, muss das Ausbildungspersonal unterstützt und gefördert werden, beispielsweise durch entsprechende Weiterbildungen zu den

aktuellen Veränderungen am Arbeitsmarkt (vgl. Blank/Nicklich/Pfeiffer 2022). Der vorliegende Beitrag widmet sich daher dem Thema Nachhaltigkeit in Ausbildungsbetrieben und in der Ausbildung sowie ersten deskriptiven Betrachtungen von Indikatoren, inwiefern Weiterbildungen – insbesondere für das Ausbildungspersonal (vgl. Papst u. a. 2023) - zum Thema Nachhaltigkeit stattfinden. Darüber hinaus wird auch der Einfluss weiterer Betriebsmerkmale auf die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Betrieben betrachtet. Datengrundlage ist das BIBB-Qualifizierungspanel (**vgl. Kapitel A7.3**) aus dem Jahr 2023. Hier wurde mit Förderung des BMBF ein Sondermodul zur Nachhaltigkeit in Betrieb und Ausbildung erhoben E.

E

Erhebung zu betrieblicher Nachhaltigkeit im BIBB-Qualifizierungspanel

In der Erhebungswelle 2023 des BIBB-Qualifizierungspanels, gefördert durch das BMBF, wurde ein Schwerpunkt auf das Thema Nachhaltigkeit im Betrieb und insbesondere auf die Vermittlung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung gelegt. Nachhaltigkeit im Betrieb wird in der Befragung definiert als „betriebliches Handeln, das ökologisch tragfähig, wirtschaftlich zukunftsweisend und sozial gerecht ist". Dazu gehören z. B. „umweltverträgliche Materialien einzusetzen, Rohstoffe effizient zu nutzen, Abfälle zu vermeiden, Handelsbeziehungen fair zu gestalten und Arbeitsverhältnisse gerecht und menschenwürdig zu gestalten". In dem Modul wird u. a. erhoben, in welchen Bereichen des Betriebes (und seit wann) Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt werden, wie sich die Investitionen in Nachhaltigkeit entwickelt haben, welchen Stellenwert Nachhaltigkeit in der Ausbildung hat und ob Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen insgesamt und für das Ausbildungspersonal stattgefunden haben.

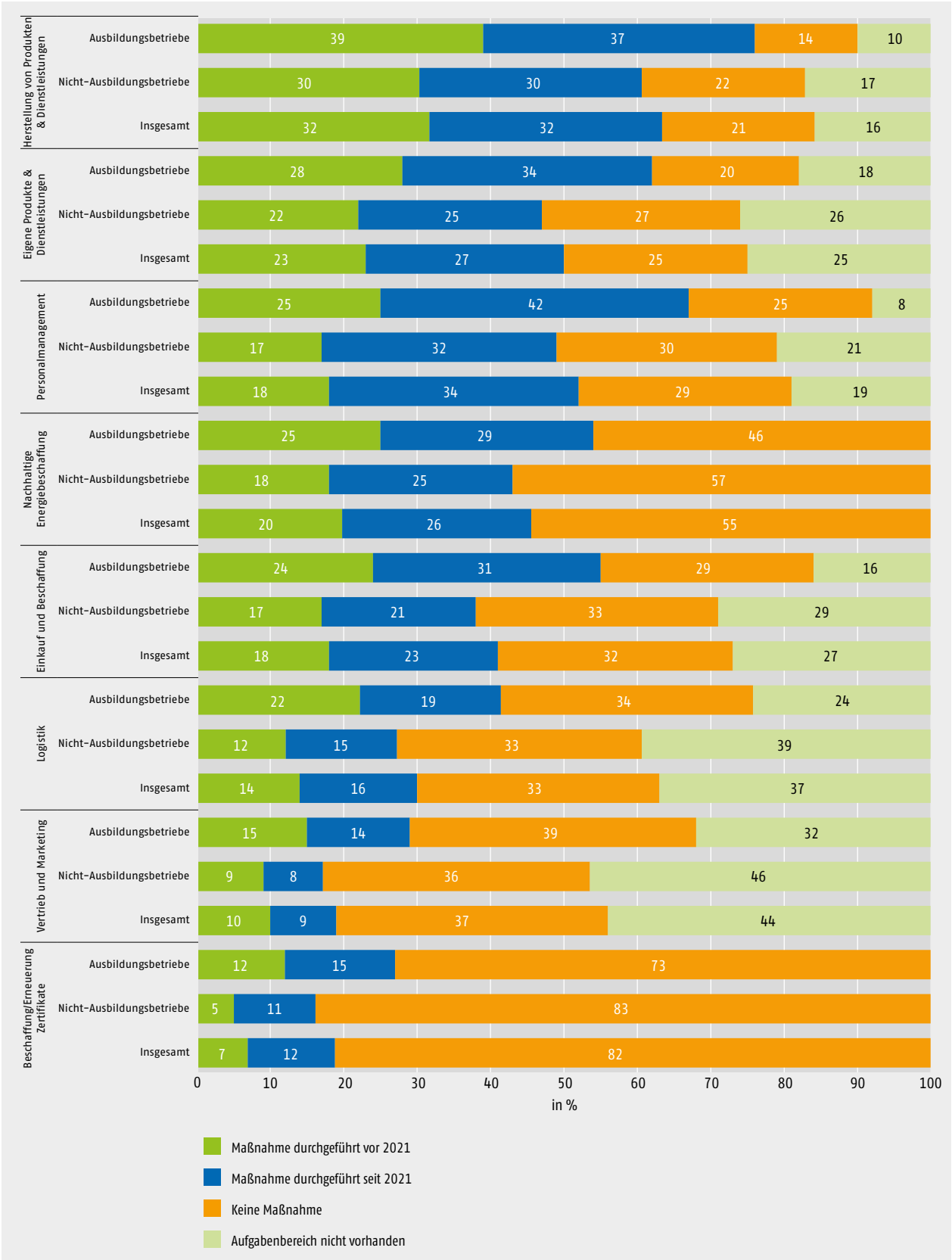
Nachhaltigkeitsmaßnahmen nach Ausbildungsbeteiligung

→ Schaubild C3.3-1 zeigt die derzeitige Umsetzung von mindestens einer Nachhaltigkeitsmaßnahme getrennt nach betrieblichen Aufgabenbereichen in Ausbildungsbetrieben und Nicht-Ausbildungsbetrieben. Bei allen Aufgabenbereichen, mit Ausnahme der bereichsübergreifenden nachhaltigen Energiebeschaffung und der Beschaffung beziehungsweise Erneuerungen von Zertifikaten, konnten Betriebe angeben, dass dieser Aufgabenbereich im befragten Betrieb nicht vorhanden ist und somit auch keine Maßnahmen umgesetzt werden können, beispielsweise weil bestimmte Bereiche von anderen Betriebsstellen bzw. der Zentrale übernommen werden. Das Schaubild zeigt, dass die Mehrheit der Betriebe vor 2021 oder seit 2021 Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den definierten Aufgabenbereichen umgesetzt haben, beispielsweise geben 64 % der Betriebe (32 % vor 2021; 32 % nach 2021) an, im Bereich der Herstellung von Produkten und Dienstleistungen Maßnahmen umgesetzt zu haben. Zudem wird deutlich, dass Ausbildungsbetriebe deutlich häufiger angeben, Maßnahmen umgesetzt zu haben als Betriebe, die nicht ausbilden. Die größten Differenzen zeigen sich mit 18 Prozentpunkten im Bereich Personalmanagement sowie mit 17 Prozentpunkten im Bereich Einkauf und Beschaffung. In den übrigen Bereichen liegen die Differenzen zwischen 10 und 16 Prozentpunkten.

Dieser Befund könnte auf eine Vorreiterrolle der Ausbildungsbetriebe bei der Transformation zu mehr betrieblicher Nachhaltigkeit hindeuten. Allerdings ist zu beachten, dass auch andere Faktoren wie beispielsweise die Betriebsgrößenklasse und der Digitalisierungsstand, die beide positiv mit dem betrieblichen Ausbildungsengagement korrelieren, den höheren Anteil an Ausbildungsbetrieben mit der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen erklären können (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A7.4). Dies zeigt sich in **→ Tabelle C3.3-1 Internet**. Betriebsgröße sowie Digitalisierungsgrad hängen positiv mit der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen vor und seit 2021 in allen Betrieben zusammen. Höher digitalisierte und größere Betriebe bejahen die Frage nach der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in den betrieblichen Aufgabenbereichen häufiger als kleinere und weniger digitalisierte Betriebe. Die Differenzierung nach produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor zeigt dabei weniger große Unterschiede. In einigen Bereichen werden im produzierenden Gewerbe häufiger Maßnahmen umgesetzt, aber auch häufiger keine Maßnahmen, da im Dienstleistungssektor häufiger Betriebe Aufgabenbereiche als nicht vorhanden angeben. Die genauen Zusammenhänge und Einflussfaktoren müssen in weiteren multivariaten Analysen untersucht werden.

Neben der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Betrieben ist die Entwicklung der betrieblichen Investitionen in Nachhaltigkeit ein weiterer Indikator für den Stand der Nachhaltigkeit von Betrieben in Deutschland. Die Entwicklung von Nachhaltigkeitsinvestitionen der Betriebe, die mindestens in einem Aufgabenbereich Nachhaltigkeitsmaßnahmen durchgeführt haben, ist in **→ Tabelle C3.3-2 Internet** dargestellt. Nur ein geringer Anteil dieser Betriebe (6 %) gibt an, dass die Ausgaben eher gesunken sind, während knapp ein Drittel dieser Betriebe (33 %) angibt, dass die Investitionen eher gestiegen sind. Der größte Anteil (61 %) gibt an, dass die Investitionen gleichgeblieben sind. Es ist unbekannt, wie das Ausgangsniveau der Investitionen war bzw. wie viele Investitionen bereits zuvor getätigt wurden.

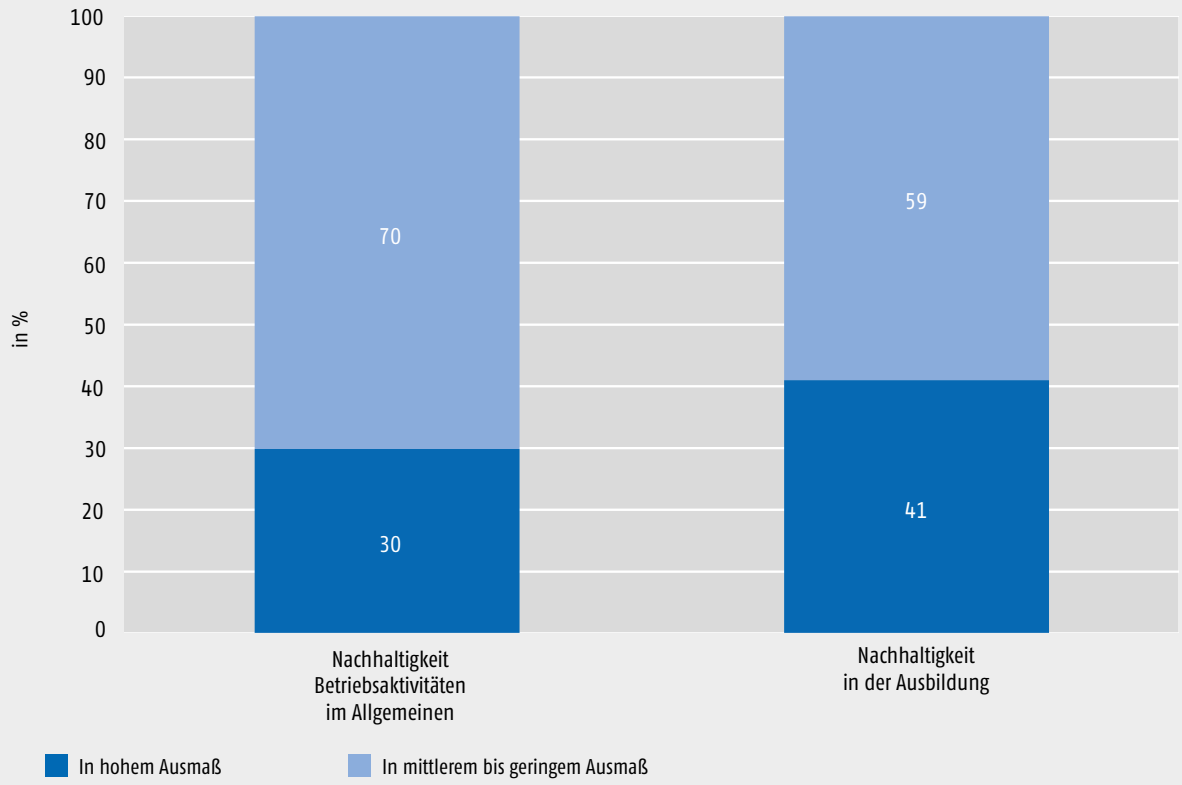
Schaubild C3.3-1: **Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in betrieblichen Aufgabenbereichen in Ausbildungsbetrieben und Nicht-Ausbildungsbetrieben (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2023, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, N = 3.273; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild C3.3-2: **Selbsteinschätzung von Ausbildungsbetrieben zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit bei Betriebsaktivitäten im Allgemeinen und bei der Ausbildung (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2023, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, Ausbildungsbetriebe N = 1.692; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Dennoch lässt sich ein Trend zur Zunahme von Investitionen erkennen. Zudem könnte die Angabe „Rückgang der Investitionen“ auch auf bereits früher getätigte größere Investitionen zurückzuführen sein, da z. B. Ausbildungsbetriebe seltener einen Anstieg angeben, als Nicht-Ausbildungsbetriebe, obwohl sie im Durchschnitt in mehr Aufgabenbereichen Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt haben. Mit zunehmender Digitalisierung und Betriebsgröße steigt auch die Häufigkeit der Angabe von gestiegenen Investitionen. Nach Sektor differenziert zeigen sich kaum Unterschiede, wobei die Dienstleistungsbetriebe im Durchschnitt weniger Rückgänge angeben. Insgesamt deuten die bisherigen Auswertungen darauf hin, dass Ausbildungsbetriebe häufiger angeben, Nachhaltigkeitsmaßnahmen umgesetzt zu haben, jedoch geben sie seltener im Vergleich zum Vorjahr einen Anstieg ihrer Investitionen in Nachhaltigkeit an. Wie verhält es sich jedoch konkret mit der Einschätzung vom Stand der Nachhaltigkeit in Betrieben insgesamt und in der Ausbildung sowie im Zusammenhang mit der Weiterbildung von Beschäftigten und insbesondere des Ausbildungspersonals?

Nachhaltigkeit in der Aus- und Weiterbildung

Auf die Frage, wie der Betrieb die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit bei seinen betrieblichen Aktivitäten selbst bewertet, geben 29 % aller Betriebe an, Nachhaltigkeit „in hohem Ausmaß“ zu berücksichtigen, 71 % geben ein „mittleres bis geringes Ausmaß“ an. Hierbei unterscheiden sich Ausbildungsbetriebe und Nicht-Ausbildungsbetriebe bei ihren Angaben zu Nachhaltigkeit „in hohem Ausmaß“ kaum (30 % vs. 29 %). Dies steht im Kontrast zu den größeren Unterschieden bei der zuvor beschriebenen Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, die bei Ausbildungsbetrieben deutlich höher ausfallen. → **Schaubild C3.3-2** zeigt die subjektive Einschätzung der Ausbildungsbetriebe zum Ausmaß der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit, bezogen auf die betrieblichen Aktivitäten im Allgemeinen und bezogen auf die betrieblichen Ausbildungsaktivitäten. Insgesamt berücksichtigen 30 % der Ausbildungsbetriebe Nachhaltigkeit in hohem Maße in ihren betrieblichen Aktivitäten und sogar 41 % der Ausbildungsbetriebe berücksichtigen Nachhaltigkeit in hohem Maße in ihrer Ausbildung. Dies könnte

Tabelle C3.3-3: **Anteil Betriebe mit Weiterbildung insgesamt und zu Nachhaltigkeitsthemen im Jahr 2022 (in % an allen Betrieben)**

	Ausbildungsbetriebe	Nicht-Ausbildungsbetriebe	Insgesamt
Betriebe mit Weiterbildungen	91	74	77
Betriebe mit Weiterbildung zu Nachhaltigkeit	19	12	13
Betriebe mit Weiterbildung zu Nachhaltigkeit für Ausbildungspersonal	9	*	2

*Frage wurde an diese Betriebe nicht gestellt

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, Erhebungswelle 2023, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse, Betriebe insgesamt N = 3.273; Ausbildungsbetriebe N = 1.694, Nicht-Ausbildungsbetriebe N = 1.579; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

ein Hinweis darauf sein, dass gerade in der Ausbildung Nachhaltigkeit für die Ausbildungsbetriebe eine große Rolle spielt.

Wie das Thema Nachhaltigkeit in der betrieblichen Weiterbildung berücksichtigt wird, zeigt → **Tabelle C3.3-3**. Insgesamt bieten 77 % der Betriebe Weiterbildung in Form von Kursen oder anderen informellen Formaten an. Tendenziell bieten Ausbildungsbetriebe häufiger Weiterbildungen an als Nicht-Ausbildungsbetriebe (Differenz von 17 Prozentpunkten). Dieser Trend setzt sich auch bei Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen fort. Bei den Nicht-Ausbildungsbetrieben förderte etwa jeder achte Betrieb entsprechende Weiterbildungen für seine Beschäftigten (12 %). Hingegen hat in fast jedem fünften Ausbildungsbetrieb (19 %) mindestens ein/-e Beschäftigte/-r im Jahr 2022 an einer Weiterbildung zu Nachhaltigkeitsthemen teilgenommen. Da dem Ausbildungspersonal eine besondere Schlüsselrolle bei der Vermittlung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung zukommt, wurde separat erhoben, ob Ausbildungsbetriebe Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen speziell für ihr Ausbildungspersonal (u. a. Vermittlung von Nachhaltigkeitsthemen in der Ausbildung) durchgeführt haben. Hier gaben 9 % der Ausbildungsbetriebe an, dass sie solche Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit speziell für ihr Ausbildungspersonal durchgeführt haben.

Diese ersten deskriptiven Analysen deuten auf eine Vorreiterrolle der Ausbildungsbetriebe bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen hin. Es zeigt sich aber auch, dass gerade beim Thema Nachhaltigkeit noch Spielraum für mehr Weiterbildungsangebote besteht. Für eine tiefergehende Einschätzung der Rolle der Ausbildung und der Ausbildungsbetriebe für die Transformation zu mehr sozialer, ökologischer und ökonomischer Nachhaltigkeit sind weitere vertiefende und multivariate Analysen notwendig. Insbesondere die Richtung des Zusammenhangs zwischen dem Angebot von Ausbildung und der Umsetzung von Nachhaltigkeit bedarf einer genaueren Betrachtung.

(Myriam Baum)

C4 Einstieg, Umstieg und Aufstieg: Qualifikationen für die Transformation

Neben den eher direkten Wegen in relevante Qualifikationen, Berufe und Branchen rufen die Beiträge in diesem Unterkapitel in Erinnerung, dass es holprigere Einstiege, Quereinstiege und Umstiege geben kann, bevor jemand den Weg in eine entsprechende Tätigkeit gefunden hat. Teilqualifikationen sind als Hinführung zu vollwertigen Berufsausbildungen dabei ein mögliches Instrument (vgl. **Kapitel C4.1**). Aber auch die Frage danach, wer eigentlich als Quereinsteigerin oder Quereinsteiger in Berufen der *Green Economy* ankommt, ist aufschlussreich (vgl. **Kapitel C4.2**). Die übergreifenden Portale aus INVITE, die Bildungsoptionen bündeln und finden helfen, sind sicherlich für Einzelne dabei eine große Hilfe (vgl. **Kapitel C4.3**).

Die sozio-ökologische Transformation macht es dringender erforderlich denn je, das bestehende Fachkräftepotenzial so weit wie möglich zu erschließen und Beschäftigte auf künftige Qualifikationsanforderungen vorzubereiten. Hierzu ist ein breites Instrumentarium der Primär- und Weiterbildung einzusetzen. Im Folgenden wird beschrieben, wie Nachqualifizierungen Einstiege in qualifizierte Tätigkeiten ermöglichen, Quereinstiege in Transformationsberufe gelingen und innovative Wettbewerbe dabei helfen können, individuell passenden Weiterbildungsoptionen zu finden, um die Transformation als Gesellschaft zu meistern.

C4.1 Teilqualifikationen

Jenseits der Erstausbildung mit ihren Flexibilitätsoptionen kommt der Nachqualifizierung dabei eine besondere Rolle zu. Mit Teilqualifikationen **E** steht ein Instrument für Menschen zur Verfügung, die bislang keine auf dem Arbeitsmarkt verwertbare Qualifikation in einem Beruf erworben haben oder deren Qualifikation nicht mehr verwertbar ist (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, S. 1). Teilqualifikationen sind als ein berufsabschlussorientiertes Instrument der Nachqualifizierung konzipiert.

E **Teilqualifikationen**

Die Gesamtheit der Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten eines dualen Ausbildungsberufs wird in fünf bis sieben Teilqualifikationen vollständig abgebildet. Dabei stellen die einzelnen Teilqualifikationen inhaltlich sinnvolle Bündel von Lerninhalten dar, die sich an üblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren und ein oder mehrere betriebliche Einsatzgebiete abdecken. Genauer sind es abgegrenzte, standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die sich an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ausrichten und inhaltlich Teilmengen eines zugrunde liegenden anerkannten Ausbildungsberufs nach BBiG/HwO darstellen. Mehrere Teilqualifikationen können zum Berufsabschluss durch die Abschlussprüfung (Externenprüfung) führen.

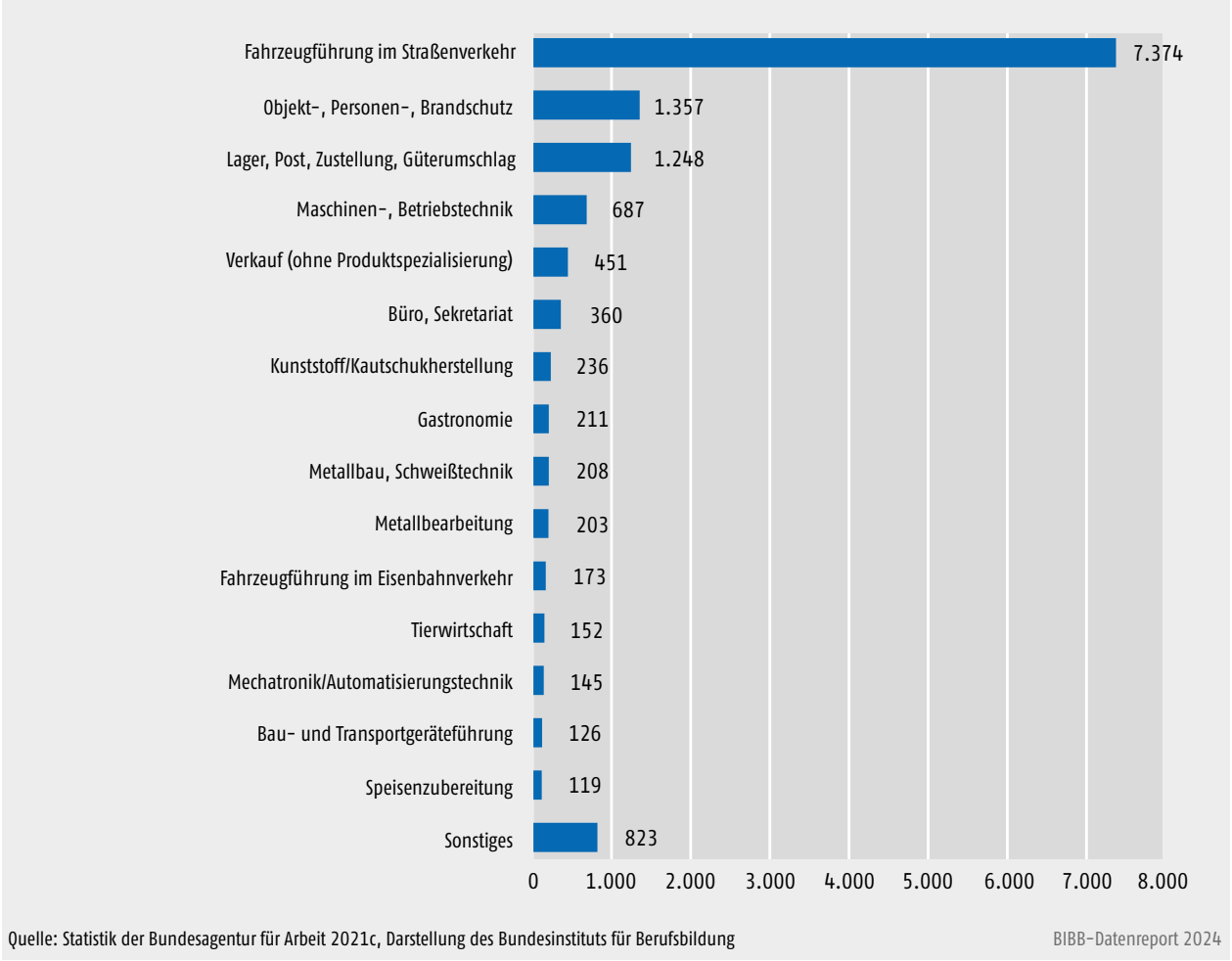
Teilqualifikationen werden zielgruppenoffen aus dem jeweiligen dualen Referenzberuf abgeleitet. Die auf ihnen beruhenden Qualifizierungsmaßnahmen der Bildungsanbieter können jedoch auf einzelne Zielgruppen zugeschnitten werden. Ferner können diese Maßnahmen ergänzende Inhalte zu wichtigen Aspekten der Digitalisierung oder beispielsweise der Sprachförderung umfassen. Jede einzelne Teilqualifikation schließt mit einer Kompetenzfeststellung und einem Zertifikat ab.

Nicht zuletzt im Vergleich mit einer in der Regel zweijährigen Umschulung sind Teilqualifikationen ein sehr flexibles Instrument. Die Möglichkeit, zunächst nur eine Teilqualifikation zu absolvieren, erleichtert Personen ohne und mit Beschäftigung den Einstieg in eine Nachqualifizierung. Diese Nachqualifizierung in abgeschlossenen Einheiten ist auch aus betrieblicher Sicht interessant, weil Beschäftigte jeweils nur für eine überschaubare Dauer freigestellt werden. Je nach beruflicher Erfahrung ist auch ein Beginn in einer anderen als der ersten Teilqualifikation möglich.

Für die Teilnehmenden kann es eine große Herausforderung bedeuten, die Zeit und Geduld aufzubringen, alle für die Zulassung zur Abschlussprüfung benötigten Teilqualifikationen zu erwerben. Das Ende einer einzelnen Teilqualifikation stellt immer eine Möglichkeit zum Abbruch des Weges der Nachqualifizierung dar, ohne dass ein Berufsabschluss erzielt wäre.

Aufgrund ihrer Flexibilität können Teilqualifikationen auch in der Qualifizierung von Geflüchteten angewendet werden. Sie können ebenfalls ein wichtiges Instrument sein, um neue Anforderungen der digitalen und der sozio-ökologischen Transformation zu berücksichtigen. Sie können hier helfen, durch Nachqualifizierung gezielt für solche Bereiche neue Fachkräfte heranzubilden, die verstärkt in der Transformation benötigt werden. Dies gilt auch für Beschäftigte, die sich neu orientieren und

Schaubild C4.1-1: **Berufsziele von Teilqualifikationen 2020**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021c, Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

qualifizieren müssen, wenn ihre Qualifikationsprofile durch die Transformation weniger benötigt werden.

Rahmendaten zu Teilqualifikationen

In den letzten Jahren lag die Zahl der Eintritte in Teilqualifikationen bei rd. 14.000 Teilnehmenden, mit einem leichten Rückgang während der Kontaktbeschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie. Im Vergleich hierzu: Im Jahr 2022 wurden über 36.000 Personen in Umschulungen gefördert (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023e). Das Verhältnis zwischen Beschäftigtenqualifizierung und Qualifizierung nicht Beschäftigter lag 2020 bei eins zu vier, ähnlich das quantitative Verhältnis von Frauen zu Männern (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021c). Bei den gewählten Berufen dominieren Berufskraftfahrer/-innen sowie Sicherheits- und Lagerberufe, in denen generell vornehmlich Männer tätig sind. Demgegenüber ist eine Reihe weiterer Zielberufe deutlich kleiner besetzt. → **Schaubild C4.1-1** zeigt die Verteilung der Eintritte in Teilqualifikationen über die wichtigsten Berufsziele für das Jahr 2020.

Entsprechend der Flexibilität des Instruments und einem Schwerpunkt bei Geringqualifizierten zeigt sich mit Blick auf die Merkmale der Teilnehmenden eine breite Streuung mit einer Tendenz zu einem unterdurchschnittlichen Bildungsgrad. Wie in → **Tabelle C4.1-1** dargestellt, werden Teilqualifikationen von Personen fast jeder Altersklasse absolviert – von unter 25-Jährigen bis hin zu Personen über 55 Jahren. Ein Schwerpunkt liegt im Alter zwischen 25 und 40 Jahren. Das Gros (45%) verfügt über einen Hauptschulabschluss und 18% der Teilnehmenden haben keinen Schulabschluss; es nehmen aber auch Personen mit Fachhochschul- (5%) und Hochschulreife (13%) teil. Mit Blick auf berufliche Abschlüsse verfügen knapp zwei Drittel der Teilnehmenden (63%) über keinen Abschluss; ein Drittel hat eine Berufsausbildung abgeschlossen, 4% sogar eine Hochschulausbildung.

Tabelle C4.1-1: **Altersverteilung und Schulbildung der Teilnehmenden an Teilqualifikationen 2020 (in %)**

	in %
Alter	
Unter 25 Jahre	6
25 bis 34 Jahre	19
35 bis 39 Jahre	21
40 bis 44 Jahre	18
45 bis 49 Jahre	13
50 bis 54 Jahre	8
55 Jahre und älter	6
Schulabschluss der Teilnehmenden	
Kein Hauptschulabschluss	18
Hauptschulabschluss	45
Mittlere Reife	19
Fachhochschulreife	5
Abitur/Hochschulreife	13

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021c BIBB-Datenreport 2024

Aktuell lässt sich ein deutlicher Trend hin zur Beschäftigtenqualifizierung beobachten → **Tabelle C4.1-2**. Darin drückt sich das wachsende Bestreben einiger Betriebe aus, die Potenziale von Beschäftigten des eigenen Unternehmens in Helfertätigkeiten zu erschließen, sowie von Arbeitsverwaltung und Kammern, die Transformation der Wirtschaft zu unterstützen.

Das Instrument der Teilqualifikation ermöglicht es, sowohl nur eine einzelne Teilqualifikation zu absolvieren als auch auf diesem Qualifikationsweg fortzuschreiten und nach Möglichkeit einen Berufsabschluss zu erwerben. Bislang zeigt sich, dass sich die meisten Teilnehmenden nur für eine einzelne Teilqualifikation entscheiden (88%; vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021c). Weitere 9% der Teilnehmenden absolvieren eine zweite Teilqualifikation und damit nur 3% drei oder mehr einzelne Teilqualifikationen. Eine Statistik zu Berufsabschlüssen, die über den Qualifikationsweg der Teilqualifikation erworben werden, steht derzeit nicht zur Verfügung, jedoch zeigen regionale Erfolgsgeschichten, dass unter günstigen Bedingungen ein hoher Anteil von Teilnehmenden zu einem Berufsabschluss geführt werden kann. Eine stärkere Berufsabschlussorientierung ist ein entscheidendes Ziel für Teilqualifikationen, das im Koalitionsvertrag der Bundesregierung (2021, S. 67f.) entsprechend formuliert wurde.

Tabelle C4.1-2: **Eintritte in Teilqualifikationen**

Jahr	Alle Teilnehmenden	Beschäftigten-qualifizierung	Beschäftigten-qualifizierung in % aller Teilnehmenden
2018	12.123	2.096	17
2019	15.431	3.052	20
2020	13.873	2.812	20
2021	13.284	2.735	21
2022	14.033	3.129	22

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2023d; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

Perspektiven für das Instrument der Teilqualifikationen

In der Vergangenheit sind aus einer Reihe von Referenzberufen Teilqualifikationen abgeleitet worden, teilweise parallele Ableitungen für einen Referenzberuf. Es besteht nun das Ziel der Standardisierung, um die Berufsabschlussorientierung zu stärken und die Qualität der Teilqualifikationen zu gewährleisten sowie um das Angebot an Teilqualifikationen zu erhöhen. Standardisierte Teilqualifikationen ermöglichen den Teilnehmenden eine Fortsetzung der Nachqualifizierung an einem anderen Ort bzw. bei einem anderen Bildungsträger und machen die erzielten Qualifikationen transparenter. Das BMBF fördert hierzu vier Projekte: seit 2017 das Projekt „Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“ der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) mit der DIHK Service GmbH, seit 2018 das Projekt BIBB-TQ „Unterstützung der Transformation der Wirtschaft durch Teilqualifikationen“, seit 2019 das Projekt „ETAPP – Teilqualifikation als Mittel zur Fachkräftesicherung in der Transformationsbegleitung“ der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) mit den Bildungswerken der Deutschen Wirtschaft unter Federführung des Bildungswerks der Baden-Württembergischen Wirtschaft und seit 2023 das Projekt TQHW „Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen“ des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) mit der Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk (ZWH). Die Projekte der BDA, der DIHK und des BIBB haben sich im Jahr 2022 auf eine gemeinsame Strukturvorlage für die Ableitung von Teilqualifikationen verständigt. Sie enthält wichtige Festlegungen, etwa zum Praxisanteil und zum Umgang mit Wahlqualifikationen, Fachrichtungen und Schwerpunkten sowie mit der Prüfungsstruktur, und liefert eine Schablone für eine nachvollziehbare Darstellung zur Ableitung der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

aus dem Ausbildungsrahmenplan und dem Rahmenlehrplan. In der laufenden Projektphase wird unter anderem untersucht, ob und wenn ja, auf welche Weise sie weiterentwickelt werden sollte.

Weitere Ziele auf der Ebene der Durchführung von Teilqualifikationen sind folglich die Steigerung der Anzahl der Referenzberufe, für die Teilqualifikationen zur Verfügung stehen, der Anzahl der Teilnehmenden, der Anzahl der einzelnen Teilqualifikationen pro Teilnehmenden und der Anzahl der über diesen Weg erlangten Berufsabschlüsse. Dabei geht es auch darum, verstärkt für anspruchsvolle Berufe und Teilnehmende in Beschäftigung zu qualifizieren sowie das Ziel des Berufsabschlusses zu unterstützen. Von ebenso großer Bedeutung ist eine hohe Qualität der Teilqualifikationen. Dies steht einer starken Kürzung des zeitlichen Umfangs einzelner Teilqualifikationen entgegen, welche die Niedrigschwelligkeit des Instruments verstärken würde. Auch für Unternehmen, besonders für kleine, kann die Dauer einer Teilqualifizierung herausfordernd sein.

Mit einem steigenden Anteil der Beschäftigtenqualifizierung dürfte auch eine Erhöhung des Anteils der Personen, die nach absolvierten Teilqualifikationen einen Berufsabschluss erwerben, steigen: Insgesamt werden diesem Personenkreis vergleichsweise günstige Eigenschaften zugeschrieben und oft ist für sie aufgrund beruflicher Erfahrung der erforderliche Qualifizierungsweg kürzer, sprich: Weniger einzelne Teilqualifikationen müssen bis zur Zulassung zur Abschlussprüfung absolviert werden.

Auch die aktuellen Transformationen sind Prüfsteine für die Leistungsfähigkeit des Instruments Teilqualifikation. Dabei geht es keineswegs darum, durch die Kombination von einzelnen Teilqualifikationen zu unterschiedlichen Referenzberufen neue Berufe zu schaffen. Vielmehr soll eine Umorientierung von weniger zu stärker nachgefragten Qualifikationen erleichtert und das Potenzial auch der Geringqualifizierten zur Teilnahme gehoben werden. In einzelnen Unternehmen, beispielsweise der Automobilindustrie, wird dieses Instrument derzeit verstärkt eingesetzt. Hier gelingt bei sehr vielen Teilnehmenden die vollständige Qualifizierung und der Berufsabschluss (vgl. Borchers/Verweinen 2023).

(Hendrik Biebeler)

C 4.2 (Quer-)Einstiege junger Erwachsener in Berufe der *Green Economy* – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Der globale Klimawandel erfordert umfangreiche Transformationen in den Bereichen Produktion, Wirtschaft sowie Arbeits- und Ausbildungsmarkt, die unter dem Schlagwort der *Green Economy* (GE) verhandelt werden: Die damit zusammenhängenden technologischen Innovationen gehen einher mit einem erhöhten Bedarf an entsprechenden Fachkräften und damit auch veränderten Ansprüchen an berufliche Qualifikationen und Kompetenzen (vgl. Bauer u. a. 2021). In einer Bestandsaufnahme im Auftrag des Umweltbundesamtes und des Bundesumweltministeriums wurden Branchen und Berufe identifiziert, die bereits heute eine wichtige Rolle beim Übergang zu einer GE spielen (vgl. ebd.). Zu den GE-relevanten Berufen zählen demnach insbesondere Bauberufe, gefolgt von Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufen, technischen und naturwissenschaftlichen Berufen sowie Berufen in der Logistik (für eine detaillierte Auflistung siehe E).

Angesichts der bevorstehenden Transformationen ist es essenziell, insbesondere junge Menschen für diese Berufsfelder zu gewinnen. Dies erfordert einerseits, Personen, die bereits einen entsprechenden Karriereweg eingeschlagen haben, in diesen Berufen zu halten (sogenannte „*Stayer*“), und andererseits, einem Wechsel in andere Berufsfelder („*Leaver*“) entgegenzuwirken. Kurzfristig kann auch der Einsatz von Personen, die eine fachfremde Ausbildung absolviert haben (Quereinsteiger/-innen), sinnvoll sein, um den Fachkräftemangel temporär zu bewältigen. Der vorliegende Beitrag konzentriert sich daher auf junge Erwachsene, die eine Ausbildung in einem GE-relevanten Beruf abgeschlossen haben oder in einem solchen Berufsfeld tätig sind. Er bietet einen Überblick über die Verteilung junger Beschäftigter in diesen Berufen sowie eine Analyse der subjektiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen aus Sicht der genannten Subgruppen. Als Datenbasis dient das Nationale Bildungspanel (NEPS) E, das detaillierte Bildungs- und Erwerbsverläufe bereitstellt. Diese ermöglichen es, GE-relevante Ausbildungswege und Erwerbstätigkeiten zu identifizieren sowie Aussagen über verschiedene Aspekte der aktuellen beruflichen Situation zu treffen.

E Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Der vorliegende Beitrag 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 13.0.0) umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schüler, die im Herbst 2010 die 9. Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan regelmäßig befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2023). Weitere Informationen zum NEPS sind in **Kapitel B1.2.4** und bei Blossfeld/Roßbach (2019) zu finden.

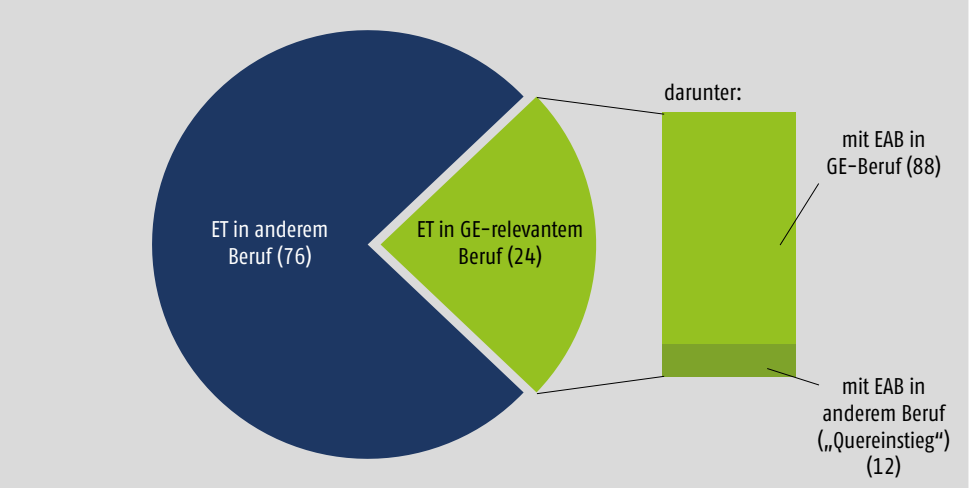
Die dargestellten Befunde beziehen sich auf die 1.188 Personen, die zum Zeitpunkt der Erhebungswelle 12 (Herbst 2019/Frühjahr 2020) der NEPS-Startkohorte 4 eine duale oder schulische Berufsausbildung absolviert hatten und einer Erwerbstätigkeit von mindestens 20 Wochenstunden nachgingen. 287 Personen hatten eine Ausbildung in einem GE-relevanten Beruf absolviert, während 280 Personen zum Erhebungszeitpunkt in einem solchen Beruf tätig waren. Das Durchschnittsalter betrug 23,7 Jahre. Alle Analysen wurden unter Verwendung der von NEPS bereitgestellten Querschnittsgewichte durchgeführt (vgl. Bergrab 2021). Kleinere Abweichungen in den Angaben der Gesamtfallzahlen sind auf teilweise fehlende oder ungültige Angaben der Befragten zurückzuführen.

Die nach der KldB-2010 codierten Berufsinformationen zur beruflichen Erstausbildung sowie zum aktuellen Erwerbsberuf wurden entsprechend ihrem Beitrag zu einer *Green Economy* (GE) differenziert.Die Zuordnung erfolgt anhand der Kategorisierung von Bauer u. a. (2021), die folgende neun Berufshauptgruppen (BHG, KldB-2-Steller) als relevant für die GE einstufen: Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe (BHG 25), Mechatronik-, Energie und Elektroberufe (BHG 26), Technische Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung (BHG 27), Hoch- und Tiefbauberufe (BHG 32), (Innen-)Ausbauberufe (BHG 33), Gebäude- und versorgungstechnische Berufe (BHG 34), Mathematik-, Biologie-, Chemie-, Physikberufe (BHG 41), Geologie-, Geografie-, Umweltschutzberufe (BHG 42), Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten (BHG 52). Die übrigen Berufshauptgruppen wurden als nicht relevant für die GE klassifiziert.

Zu den drei am häufigsten genannten GE-relevanten Erstausbildungsberufen gehörten Berufe in der Maschinenbau- und Betriebstechnik (16 %), der Kraftfahrzeugtechnik (13 %) sowie der elektrischen Betriebstechnik (10 %). Bei den aktuellen Erwerbsberufen waren es Berufe in der Bauelektrik (11 %), der Maschinenbau- und Betriebstechnik (10 %) sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (9 %).

Zunächst wird dargestellt, wie viele junge Beschäftigte schon heute in der GE arbeiten und ob und welche Potenziale für eine Erhöhung der Beschäftigung in der GE bestehen.

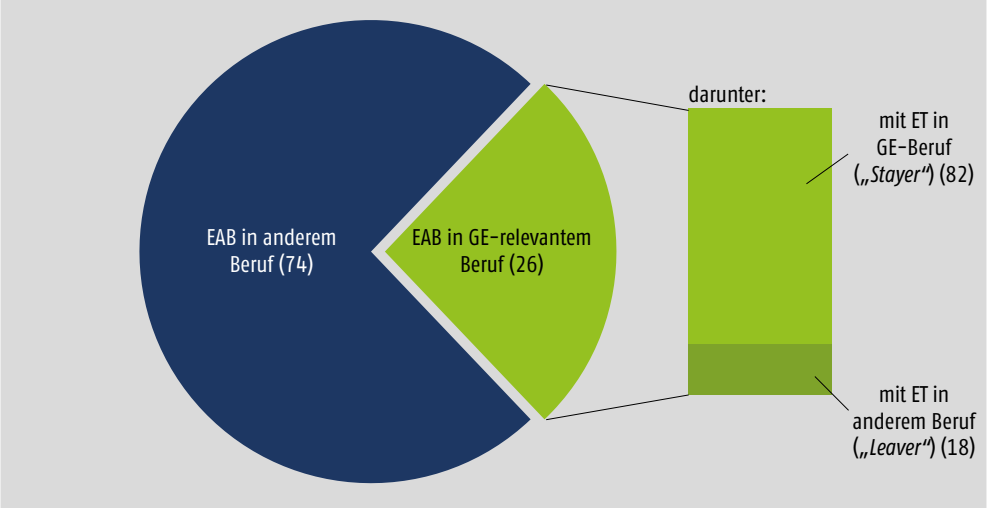
Schaubild C4.2-1: **Junge Erwerbstätige in *Green-Economy*-relevanten Berufen, differenziert nach Erstausbildung (in %)**



Anm.: ET = Erwerbstätigkeit; EAB = berufliche Erstausbildung; GE = *Green Economy*

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, Version 13.0.0; N (ungewichtet) = 1.188; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild C4.2-2: **Junge Erwerbstätige mit *Green-Economy*-relevanter Erstausbildung, differenziert nach aktuellem Beruf (in %)**



Anm.: ET = Erwerbstätigkeit; EAB = berufliche Erstausbildung; GE = *Green Economy*
Quelle: NEPS, Startkohorte 4, Version 13.0.0; N (ungewichtet) = 1.188; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

→ **Schaubild C4.2-1** gibt Aufschluss über die Verteilung GE-relevanter Ausbildungen und Erwerbstätigkeiten unter den untersuchten jungen Beschäftigten mit beruflicher Ausbildung. Etwa ein Viertel der jungen Beschäftigten übte zum Befragungszeitpunkt (Herbst 2019/Frühjahr 2020) einen Beruf aus, der als relevant für die *Green Economy* angesehen werden kann. Der überwiegende Teil dieser Personen (88 %) hatte auch eine entsprechende berufliche Erstausbildung in diesem Bereich absolviert. Die übrigen 12 % hatten eine Ausbildung in einem nicht GE-relevanten Beruf absolviert. Damit ist der Anteil dieser Quereinsteiger/-innen in GE-relevanten Berufen demnach etwa doppelt so hoch wie in den nicht GE-relevanten Berufen (durchschnittlich 6 %, nicht dargestellt). Hier besteht also grundsätzlich ein Potenzial, Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus anderen Berufen für GE-relevante Berufe zu gewinnen. Die meisten Quereinsteiger/-innen hatten eine Ausbildung in einem Produktionsberuf absolviert (33 %), wobei hier die metallverarbeitenden Berufe (BHG 24) mit Abstand den größten Anteil ausmachten (nicht dargestellt).

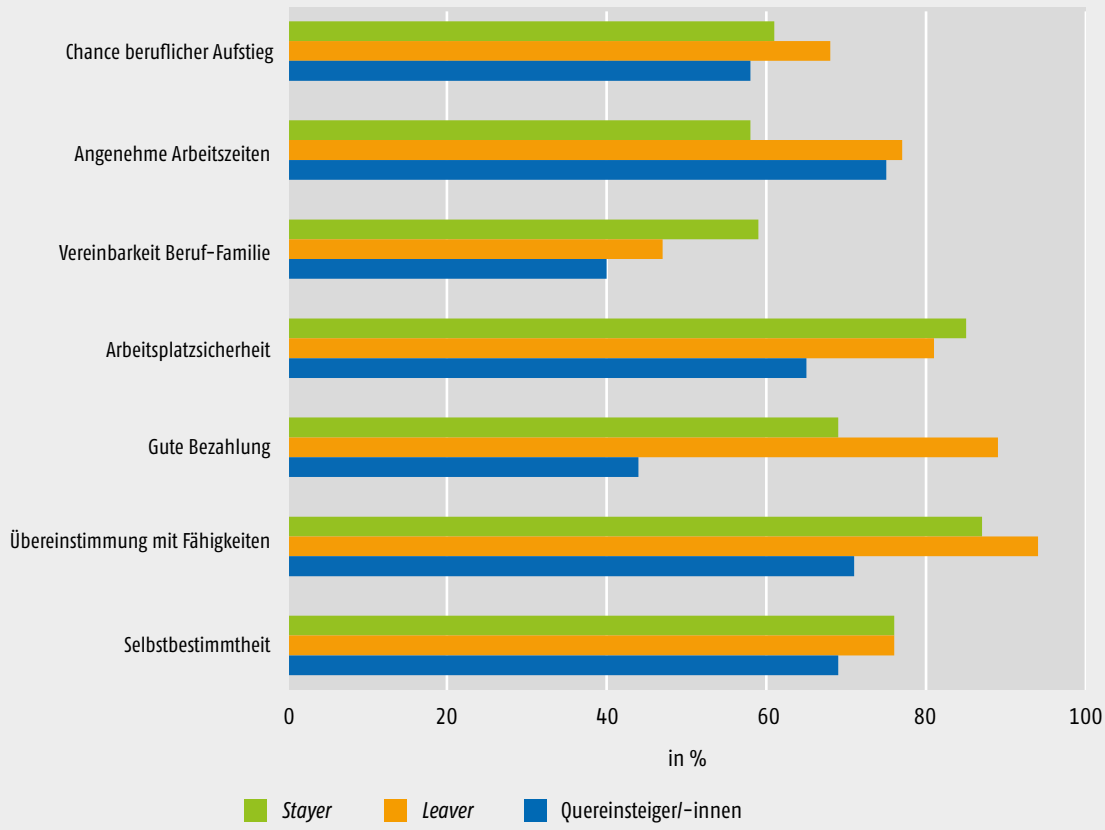
Ein Blick auf die jungen Beschäftigten mit einem GE-relevanten Berufsabschluss (26 %, siehe → **Schaubild C4.2-2**) zeigt zudem, dass 82 % von ihnen auch tatsächlich eine Erwerbstätigkeit in einem GE-relevanten Beruf aufnahmen („*Stayer*“) bzw. dass etwa 18 % der Personen mit einer GE-relevanten Ausbildung in andere Berufe abwanderten („*Leaver*“). Die Verhinderung dieser Abwanderung könnte ein weiterer Ansatzpunkt sein, um einem zukünftigen Fachkräftemangel im Bereich der GE entgegenzuwirken.

Um zu verstehen, wie GE-relevante Berufe – sowohl für Quereinsteiger/-innen als auch für qualifizierte Fachkräfte, die zu einem Wechsel in andere Berufsfelder tendieren – attraktiver gestaltet werden können, ist es hilfreich, die subjektiven Arbeitsbedingungen aus der Perspektive junger Beschäftigter in diesen Berufen zu untersuchen. Insgesamt deuten sich dabei grundsätzliche Unterschiede zwischen den drei untersuchten Gruppen der „*Stayer*“, „*Leaver*“ und Quereinsteiger/-innen an.[365] Gefragt nach ihrer Arbeitszufriedenheit (nicht dargestellt), wies die Gruppe der „*Leaver*“ die höchsten Werte auf (8,5 auf einer Skala von 0 bis 10), gefolgt von der Gruppe der „*Stayer*“ (7,6) und den Quereinsteigern/-einsteigerinnen (7,3). Die Betrachtung der Zufriedenheit mit dem materiellen Lebensstandard zeigte vergleichbare Ergebnisse.

→ **Schaubild C4.2-3** gibt eine Übersicht über die subjektiven Bewertungen spezifischer Merkmale der aktuellen beruflichen Situation der jungen Beschäftigten. Grundsätzlich zeigt sich, dass Quereinsteiger/-innen ihre berufliche Situation tendenziell negativer einschätzten als die beiden anderen Gruppen: Sie sahen insbesondere eine schlechtere Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie, eine geringere Arbeitsplatzsicherheit sowie eine

365 Einschränkend ist anzumerken, dass die Ergebnisse aufgrund der geringen Fallzahlen einzelner Gruppen (insbesondere der „*Leaver*“ und Quereinsteiger/-innen) statistisch nicht abgesichert sind und vorsichtig interpretiert werden müssen.

Schaubild C4.2-3: **Subjektive Arbeitsbedingungen von jungen Erwerbstätigen mit *Green-Economy*-Bezug (Zustimmung in %)**



Anm.: Es sind die Anteile der Befragten der jeweiligen Gruppe dargestellt, die der Aussage zustimmten, dass sich ihre aktuelle berufliche Tätigkeit durch die aufgeführten Eigenschaften kennzeichnete.

Quelle: NEPS, Startkohorte 4, Version 13.0.0; N (ungewichtet) = 1.072; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

schlechtere Bezahlung. Ebenso nahmen sie seltener eine Übereinstimmung ihrer Fähigkeiten mit den beruflichen Anforderungen wahr und empfanden ein geringeres Maß an Selbstbestimmtheit in ihrer beruflichen Tätigkeit.[366] Insgesamt könnte dies darauf zurückzuführen sein, dass Quereinsteiger/-innen aufgrund fehlender einschlägiger Qualifikationen eher in Bereichen eingesetzt werden, die sich durch schlechtere Arbeitsbedingungen auszeichnen.[367]

Schließlich fällt auf, dass die Gruppe der *„Leaver"* die eigene aktuelle berufliche Situation – im Vergleich zu den übrigen Gruppen – in einigen Bereichen deutlich positiver bewertete. Hervorzuheben sind hier insbesondere die Bezahlung, aber auch die Chancen auf einen beruflichen Aufstieg, Arbeitszeiten und die Übereinstimmung der Tätigkeit mit den persönlichen Fähigkeiten. Dies könnte darauf hindeuten, dass junge Absolventinnen/Absolventen GE-relevanter Ausbildungen in andere Berufsbereiche strömen, weil sie dort zum Teil bessere Arbeitsbedingungen erwarten.

Fazit

Die Auswertung der NEPS-Daten liefert einen ersten Einblick in die Verteilung junger Beschäftigter auf Ausbildungen und Erwerbstätigkeiten in Berufsfeldern, die für die *Green Economy* (GE) bedeutsam sind. Es wurde festgestellt, dass etwa ein Viertel der jungen Beschäftigten eine Erstausbildung in einem GE-relevanten Bereich absolviert oder bereits eine Erwerbstätigkeit in diesem Sektor aufgenommen hatte, wobei Produktionsberufe eine herausragende Rolle spielten. Des Weiteren schätzten Quereinsteiger/-innen ihre Arbeitsbedingungen häufiger negativ ein als qualifizierte Fachkräfte aus GE-relevanten Berufen, die in andere Berufe abwander-

366 Jedoch berichteten Quereinsteiger/-innen vergleichsweise häufig von angenehmen Arbeitszeiten.

367 Eine Eingrenzung auf konkrete Berufe kann aufgrund der vergleichsweise geringen Fallzahlen in dieser Gruppe nicht zuverlässig erfolgen.

ten („*Leaver*“). Diese Befunde deuten auf zwei potenzielle Ansätze, um den erwarteten Fachkräftemangel in der GE zu adressieren: (1) Kurzfristig könnten Fachkräfte aus fachlich ähnlichen Bereichen wie beispielsweise aus metallverarbeitenden Berufen als Quereinsteiger/-innen gewonnen werden.

(2) Langfristig erscheint es jedoch zielführender, die Arbeitsbedingungen in GE-relevanten Berufen attraktiver zu gestalten, um mehr Fachkräfte für die GE zu gewinnen und eine Abwanderung in andere Berufe zu verhindern.

Weitere Untersuchungen zu GE-relevanten Berufen sind im Rahmen der neuen Förderphase des BMBF-finanzierten Projekts NEPS-BB24 geplant (01/2024 bis 12/2027).

(Matthias Siembab, Rafael Schratz)

C 4.3 INVITE: Transformation mit Digitalisierung gestalten

Der vom BMBF gefördete Innovationswettbewerb INVITE (Digitale Plattform berufliche Weiterbildung, mehr Infos s. Kasten) wurde im Jahr 2020 mit dem Ziel ins Leben gerufen, bestehende Weiterbildungsplattformen zu vernetzten und die (digitalen) Angebotsstrukturen im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung qualitativ zu verbessern. Eingebettet ist INVITE in die Nationale Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2021),[368] die im Jahr 2019 als gemeinsame Initiative des BMBF und des BMAS und weiteren bildungspolitischen Partnern sowie Gewerkschaften und Wirtschaftsverbänden initiiert wurde und seit 2022 in einer zweiten Runde thematisch weiterentwickelt wird. Seit 2021 werden über inzwischen rd. drei Jahre insgesamt 34 ausgewählte Forschungs- und Entwicklungsprojekte gefördert, in denen über 400 Entwickler/-innen in 182 namhaften Institutionen aus unterschiedlichen Branchen (z. B. Handwerk, Pflege, Produktion) und Fachdisziplinen beteiligt sind. Dabei kommen unter anderem künstliche Intelligenz (KI), personalisiertes, adaptives Lernen und technologische Schnittstellenlösungen (z. B. Einstiegsportale, die mehrere Plattformen vernetzen) zum Einsatz. Die INVITE-Projekte werden von einem interdisziplinär ausgerichteten Metavorhaben (INVITE-Meta), einem Konsortium aus dem mmb-Institut – Gesellschaft für Medien- und Kompetenzforschung und dem Deutschen Institut für künstliche Intelligenz (DFKI), durch diverse Workshops auf Programmebene vernetzt. INVITE-Meta arbeitet in eigenen wissenschaftlichen Untersuchungen an der übergeordneten Fragestellung, wie ein sicherer, innovativer digitaler Weiterbildungsraum gestaltet werden kann. Daraus sollen u. a. Szenarien für einen Weiterbildungsraum 2030 abgeleitet werden. Ergebnisse zu aktuellen Querschnittsthemen liegen in Form von seitens INVITE-Meta aufbereiteten Dossiers zu bildungstechnologisch relevanten Themen wie Standards von Bildungstechnologien (vgl. Reichwo/Hochbauer/Goertz 2021) und Recommendersystemen (vgl. Reichow u. a. 2022) vor.

Die Besonderheiten des Innovationswettbewerbs liegen zum einen in der Förderung bereits bestehender technologischer Infrastrukturen (Weiterbildungsplattformen, Nutzung bestehender Lerninhalte etc.), der Interdisziplinarität der Verbundprojekte an der Schnittstelle von Bildungswissenschaft und Technologie und nicht zuletzt in der hohen Vernetzungs- und Kooperationsbereitschaft von allen beteiligten Akteuren: Die Projektvertreter/-innen beteiligten sich zahlreich, kontinuierlich und aktiv an den Austausch- und Vernetzungsaktivitäten auf Pro-

368 Für weiterführende Informationen siehe **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/weiterbildung/nationale-weiterbildungsstrategie/nationale-weiterbildungsstrategie_node.html**

grammebene, sei es an den Wettbewerbsveranstaltungen des BIBB oder sogenannten Themenworkshops von INVITE-Meta. Somit brachte INVITE den Diskurs rund um gemeinsame (Metadaten-)Standards, ethische Aspekte beim Einsatz von KI und neuen Möglichkeiten sprachbasierter Assistenzsysteme (vgl. Hübsch u. a. 2024) wie ChatGPT voran.

E

Eckdaten zum Innovationswettbewerb INVITE

- **Mittelgeber:** Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)
- **Fachliche/administrative Projektleitung:** Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) mit Unterstützung des Technologiedienstleiters VDI/VDE Innovation + Technik GmbH bei technologischen Fragestellungen
- **Förderziele:** 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:** 2021 bis 2025 (dreijährige Projektförderung: 2021 bis 2024)
- **Gesamtfördervolumen:** Rd. 88 Mio. € (35 Projekte mit 182 Zuwendungsempfängern)
- **Beirat:** 15 Vertreter/-innen der Sozialpartner, Wissenschaftler/-innen und Praxisvertreter/-innen begleiten INVITE seit den Anfängen des Wettbewerbs
- **Webseiten: Innovationswettbewerb INVITE: https://www.bibb.de/de/120851.php; INVITE-ToolCheck 2.0: https://www.invite-toolcheck.de/html/de/index.php**

Partizipation durch öffentliche Testung

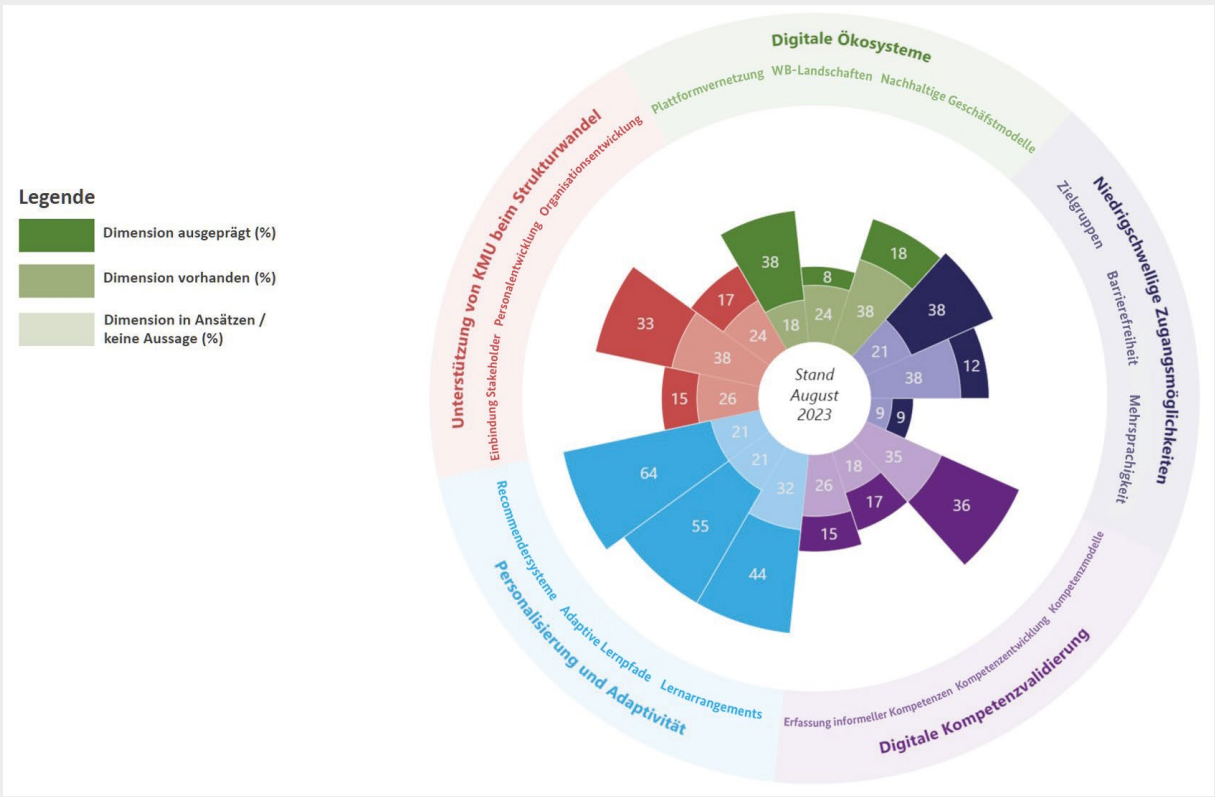
Die INVITE-Projekte übernehmen mit ihren Entwicklungen und Erprobungen eine Pionierfunktion, indem sie auf bestehenden Plattformen aufbauen, erprobte Technologien und offene (technologische) Standards nutzen. Diesen hohen Reifegrad der Projekte aufgreifend wurden im Dezember 2022 insgesamt zehn Prototypen öffentlichkeitswirksam im Rahmen des INVITE-ToolCheck aus den Bereichen KI, *Blockchain* oder *Serious Games* getestet. Die öffentliche Testung wurde mit dem INVITE-ToolCheck 2.0 im März 2024 wiederholt und auf ingsgesamt 40 Prototypen aus 32 Projekten ausgeweitet: Ziel der beiden Testungen war es, in Anlehnung an ein experimentelles technisches *Testbed*, 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. Wie bereits die erste öffentliche Testphase (im Jahr 2022) mit über 1.000 erfolgten Testungen, wurde auch die zweite deutlich längere Testphase von 4 Wochen (im Jahr 2024) mit 2.133 erfolgten Testungen positiv von einem breiten Publikum angenommen. Der Mehrwert dieses partizipatorischen Ansatzes bestand neben der Verbreitung der ersten Projektprototypen während der Entwicklungslaufzeit, was an sich ein Novum in der Projektförderung ist, im Feedback der potenziell künftigen Nutzenden hinsichtlich Usability, Relevanz und adressatengerechter Aufbereitung der Lerninhalte sowie – für Prototypen mit Recommendersystemen – der Überprüfung der Passung der empfohlenen Weiterbildungen bzw. Lerninhalte.

Radarboards als deskriptives Analyseinstrument

Neben den beiden Eckpfeilern der wissenschaftlichen Begleitforschung von INVITE-Meta und der öffentlichen Testung wurden im Rahmen der fachwissenschaftlichen Begleitung von INVITE durch das BIBB und VDI/VDE-IT die fachlich-didaktischen und technologischen Projektschwerpunkte von allen 34 Projekten in Form von sogenannten *Radarboards* visualisiert → **Schaubild C4.3-1**. Alle aus dem aktuellen bildungstechnologischen Diskurs abgeleiteten Radarboards wurden zu drei Zeitpunkten im Wettbewerbsverlauf fremd- und selbsteingeschätzt, wodurch auf Projektebene Schwerpunktverschiebungen im Projektverlauf und Komplementaritäten auf Programmebene sichtbar wurden. Die Einschätzung der Projektschwerpunkte erfolgte erstmals 2021 durch die Expertinnen und Experten der Digitalbegleitung VDI/VDE-IT und des BIBB auf Basis der Projektanträge und Projektsteckbriefe sowie später auf Basis des ersten Zwischenberichts 2021. Die Einschätzung wurde anschließend durch die Projekte selbst validiert und Änderungswünsche wurden aufgenommen. Eine weitere Schleife der Fremd- und Selbsteinschätzung erfolgte im Jahr 2023 auf Basis des Zwischenberichts 2022.

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf die fachlich-didaktischen Radarboards, deren Schwerpunkte in fünf Hauptdimensionen (Personalisierung und Adaptivität, Unterstützung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) beim Strukturwandel, Digitale Ökosysteme, Niedrigschwellige Zugangsmöglichkeiten und Digitale Kompetenzvalidierung) mit jeweils drei Unterdimensionen betrachtet werden.

Schaubild C4.3-1: **Gesamtradarboard mit den fachlich-didaktischen Schwerpunkten der INVITE-Projekte (Angaben in %)**



Quelle: INVITE-Projekte, abgebildet sind die Ausprägungsstufen „Dimension ausgeprägt/vorhanden"; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Hinsichtlich des mehrheitlich von den Projekten adressierten fachlich-didaktischen Schwerpunktes „Personalisierung und Adaptivität" zeigt sich, dass insbesondere KI-unterstützte Recommendersysteme, aber auch adaptive Lernpfade und innovative Lernarrangements allesamt zur Unterstützung des Such- und Lernprozesses beitragen können und somit den Lernbedarfen einer breiten Zielgruppe gerecht werden. Die iterativ, überwiegend an den spezifischen Bedarfen der Zielgruppen entwickelten Recommendersysteme gehen über eine bloße Filterfunktion hinaus, um Lernende personalisiert zu passenden Angeboten zu führen und diese im Lernprozess zu unterstützen – beispielsweise in Form von sprachbasierten Chatbots, die KI- und/oder datenbankbasiert Lernende individuell und adaptiv in ihrem Lernprozess unterstützen (vgl. Hemmler/Ifenthaler 2024) bzw. passgenaue Weiterbildungsangebote empfehlen.

Ein weiterer Schwerpunkt der INVITE-Projekte liegt in der Dimension „Digitale Kompetenzvalidierung" auf der Einbindung bestehender digitaler Kompetenzmodelle: Hier nutzen die Projekte beispielsweise die etablierten Kompetenzstandards ESCO (*European Skills, Competences, Qualifications and Occupations*), DQR (Deutscher Qualifikationsrahmen), EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen) und den auf der einheitlichen Klassifikation des EQR aufbauenden Europass. Diese Standards gewährleisten allesamt eine hohe Anschlussfähigkeit und Vergleichbarkeit von erworbenen Kompetenzen für Lernende sowie für zertifizierende und arbeitgebende Institutionen. Einige INVITE-Projekte gehen über die Nutzung dieser Kompetenzmodelle zur standardisierten Erhebung und Dokumentation von Weiterbildungen und Weiterbildungsbedarfen hinaus und entwickeln bestehende Kompetenzmodelle weiter, z. B. indem sie bestehende Kompetenztaxonomien kombinieren (vgl. Krämmer/Spahn 2022). Eine ausführliche Beschreibung aller fachlich-didaktischen Schwerpunkte sowie der technologischen Schwerpunkte der Gesamt- und Projektradarboards finden sich in der Veröffentlichung zum INVITE-Wettbewerb (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024); diese beinhaltet neben den validierten Einschätzungen aus dem Jahr 2023 auch eine interaktive Webdarstellung des zeitlichen Verlaufs der validierten Einschätzungen.

(Claudia Zaviska)

C 5 Allianz für Transformation: Der Beitrag der Berufsbildung

Die Beiträge in diesem Schwerpunktkapitel haben zum einen deutlich gemacht, welche vielfältigen Herausforderungen die sozio-ökologische Transformation an die Gesellschaft stellt. Dazu zählen der demografische Wandel, der Klimawandel und dessen Folgen und der technische Wandel, um drei herauszugreifen. Zum anderen haben die Beiträge gezeigt, wie mit diesen Herausforderungen umgegangen wird, angefangen von Neuordnungen von Ausbildungsberufen bis hin zur Ausrichtung und Einbeziehung von UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung in (berufliche) Bildung. Mit den Bau- und Wasserstoffberufen wurden zwei Bereiche hervorgehoben, in denen gute Beispiele für Antworten auf die Herausforderungen vorliegen. Die in ihnen genutzten Möglichkeiten eröffnen auch Chancen in anderen Bereichen.

Insgesamt wurde deutlich gemacht, dass die berufliche Bildung ein wichtiger Faktor ist, um die dafür benötigten Fachkräfte auszubilden und bereitzustellen. Das BIBB beteiligt sich an der Allianz für Transformation und hat in der Taskforce „Fachkräfte" Vorschläge zur Fachkräftesicherung entwickelt. Der folgende Beitrag zeigt, dass Berufsbildung und Transformation zwei Seiten einer Medaille sind.

Berufsbildung als Motor für Transformation

Berufliche Ausbildung befördert die Innovationsfähigkeit und das Wissensmanagement insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, die zu einem erheblichen Teil zur dualen Berufsausbildung in Deutschland beitragen. Flache Hierarchien, das Arbeiten in Projektteams, die lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und -prozessen, wechselweise unterstützt durch den Einsatz der sich rasant entwickelnden digitalen Informations- und Kommunikationstechnologien, begünstigen die betriebliche Innovationsfähigkeit der beruflichen Bildung und ihre Funktion als Transformationsagent. Zahlreiche Modellversuche zur Begleitung des technologischen Wandels in den letzten Jahrzehnten zeigen, dass „Auszubildende zunehmend als Wissens- und Kompetenzträger tätig und gefragt sind, z. B. als Grenzgänger zwischen Abteilungen oder aufgrund von Erfahrungen und Kompetenzen, die außerhalb von Arbeits- und formellen Bildungskontexten entstehen. Dies gilt sowohl in traditionellen als auch neuen Branchen und Berufen" (Schütte/Schlausch 2004, S. 25). Dieses „Transformationspotenzial" der beruflichen Bildung wird erweitert durch neue Formen der Lernortkooperation, die z. B. verschiedene Betriebe und Bildungseinrichtungen einer Region miteinander verzahnen, um Digitalisierungsprozesse in der Aus- und Weiterbildung voranzubringen (vgl. Dietrich/Weiterer 2020).

Allianz für Transformation

Im Sinne der oben dargestellten Funktion der Berufsbildung als Transformationsagent beschäftigt sich das BIBB seit Jahren mit Transformationsprozessen, sei es in Bezug auf Digitalisierung und technologischen Wandel, sei es im Rahmen der Nachhaltigkeit in der Berufsbildung oder bezogen auf Klimawandel und Dekarbonisierung. Ab den 1980er-Jahren finden die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit Eingang in die Ausbildungsordnungen, die seitdem ständig weiterentwickelt werden (vgl. Kaiser/Schwarz 2022). Mit dem Ausbildungsberuf „Ver- und Entsorger/-in" wurde 1984 der erste Umweltschutzberuf mit den drei Fachrichtungen Wasserversorgung, Abwasser und Abfall eingeführt. Zuletzt erfolgte in einer Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses zur Modernisierung der Standardberufsbildposition eine Revision der verbindlich in neu geordneten Ausbildungsberufen zu vermittelnden Lernziele, insbesondere zu den Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie Digitalisierte Arbeitswelt (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020). Das Monitoring von Qualifikationsprozessen sowie Projekte zur Technologie- und Fachkräfteentwicklung sind Grundlagen für die Anpassung und Weiterentwicklung von Aus- und Fortbildungsberufen sowie weiterer Maßnahmen und Instrumente zur Steuerung von Qualifizierungsprozessen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024b).

Deutschland steht vor „tiefgreifenden Transformationsprozessen im globalen Wettbewerb – von der Dekarbonisierung zur Einhaltung des 1,5-Grad-Pfads über die digitale Transformation bis hin zum demografischen Wandel" (Bundesregierung 2021, S. 24). Um die notwendigen Transformationsprozesse anzuschieben, hat die im Koalitionsvertrag vereinbarte „Allianz für Transformation" 2022 ihre Arbeit aufgenommen. Im Mittelpunkt dieses „Leitdialogs" mit Vertreterinnen und Vertretern aus Wirtschaft, Gewerkschaften und Verbänden stehen die Themen Klimaneutralität und Ressourceneffizienz, digitale Innovation und technologische Souveränität, moderner und resilienter Staat sowie eine innovationsoffene Gesellschaft (vgl. Bundesregierung 2022). Das BIBB ist eingeladen worden, in der Allianz für Transformation mitzuarbeiten, und hat in der Taskforce „Fachkräfte" an der Roadmap zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften im Rahmen der Transformation des Energiesystems seinen Sachverstand eingebracht. In Kapitel 1, „Attraktive Karrierepfade und Quereinstiege", empfehlen die Mitglieder der Taskforce u. a., „Beispiele für attraktive Ausbildungs- und Erwerbsbiografien sichtbar zu machen sowie konkrete und attraktive Berufsbilder und Karrierepfade in der Energiewende weiterzuent-

wickeln und zu kommunizieren“ (Allianz für Transformation. Taskforce Fachkräfte 2023, S. 5). Hier sind die Sozialpartner aufgefordert, in Zusammenarbeit mit den zuständigen Bundesressorts und dem BIBB Vorschläge zu erarbeiten. Konkrete Projektüberlegungen seitens des BIBB liegen vor und werden derzeit mit Vertretern und Vertreterinnen der Ressorts und der Sozialpartner abgestimmt. Darüber hinaus hat das BiBB im Februar 2024 eine Bildungskonferenz zum Thema Transformation durchgeführt.[369]

Maßnahmen zur sozial-ökologischen Transformation aus Sicht der Berufsbildung

Auf dem Feld der beruflichen Bildung sollten projektbezogene Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation kurzfristige Ziele adressieren. Zu nennen sind hier beispielsweise die schnelle Neuordnung von miteinander verzahnten Aus- und Fortbildungsprofilen sowie Anpassungsfortbildungen im Bereich grüner Berufe; die Entwicklung von standardisierten Teil- und Zusatzqualifikationen in für die Klimawende wichtigen Innovationssektoren wie Wind- und Sonnenenergie, Wasserstoff und Biomasse und die Entwicklung eines niedrigschwelligen Angebots an für die Klimawende relevanten gewerkeübergreifenden Qualifikationsinhalten für die Aus- und Fortbildung im Handwerk.

Als mittelfristige Ziele sollten Aktivitäten zur Identifizierung, Entwicklung und Erprobung sowie Dokumentation und Kommunikation von erfolgreichen oder Erfolg versprechenden Berufslaufbahnkonzepten in Innovationssektoren wie Wind- und Sonnenenergie, Wasserstoff und Biomasse erfolgen. Weitere Aktivitäten sollten die Entwicklung „grüner Kernberufe“ mit Ausdifferenzierungsmöglichkeiten und einer verzahnten, flexiblen Struktur zur Vereinfachung des Ein, Um- und Aufstiegs fokussieren sowie die (Weiter-)Entwicklung von Prüfungsstandards und Kompetenzfeststellungsverfahren, um das Potenzial unterschiedlicher Zielgruppen – mit Abschlüssen und ohne, mit und ohne Berufserfahrung – für Karrierewege in der beruflichen Bildung zu erschließen.

Berufliche Bildung kann ein Baustein sein, um die sozio-ökologische Transformation als Chance zu nutzen. Das kann gelingen, wenn bei der Ausgestaltung von Maßnahmen möglichst alle relevanten Akteure in sozialpartnerschaftlicher Zusammenarbeit und im Konsens zwischen Staat und Wirtschaft an einem Strang ziehen, wie sie sich bereits in der Vergangenheit bewährt hat. Denn neben allen schon erfolgten, erfolgreichen sowie erprobten und begonnenen Aktivitäten, von denen in diesem Kapitel berichtet wurde, bleiben weitere Herausforderungen bestehen, die in einer solchen Zusammenarbeit bewältigt werden können.

(Henrik Schwarz)

369 Siehe **https://www.bibb.de/de/182780.php**

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die indikatorengestützte Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um ausgewählte Daten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und zur Entwicklung der Berufsbildung weltweit und insbesondere in Europa zu erweitern.

Die Daten zur Entwicklung dualer Berufsbildung in ausgewählten Ländern werden fortgeschrieben. Mit Blick auf die EU-Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung wird für das Jahr 2022 über den Stand der vereinbarten Ziele auf EU-Ebene (Benchmarks 2021 bis 2030) berichtet (**vgl. Kapitel D1**). Das Schwerpunktthema des Datenreports widmet sich in diesem Jahr den Herausforderungen und Potenzialen, die sich bei der Bewältigung der sozio-ökologischen Transformation in der beruflichen Bildung zeigen. Aus international vergleichender Sicht ergänzt **Kapitel D2** die Darstellungen und berichtet über ausgewählte Befunde zur Umsetzung der UN-Nachhaltigkeitsziele (*Sustainable Development Goals*, SDGs) sowie zum *Green Deal* der Europäischen Union, mit dem der Übergang zur Klimaneutralität beschleunigt werden soll. Hieran schließen sich Informationen und aktuelle Daten zur internationalen Mobilität in Ausbildung und Beruf (**vgl. Kapitel D3**) sowie zur Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (**vgl. Kapitel D4**) an.

Mit Blick auf internationale und europäische Entwicklungen ist hervorzuheben:

- Aufgrund verstärkter Reformbemühungen in zahlreichen Staaten sind betriebsintegrierte Formen der Ausbildung in einer zunehmenden Zahl von Ländern zu finden und nicht nur auf Staaten mit dualen Berufsbildungssystemen begrenzt. Frankreich konnte aufgrund wichtiger Gesetzesreformen aus dem Jahr 2018 seine Ausbildungsquote weiter steigern und wies mit 3,4 % eine neue Bestmarke innerhalb der betrieblichen Ausbildungsquote auf. Die Mehrzahl der Auszubildenden ist in Frankreich insbesondere in der dortigen Branche „Handel und Management“ zu finden. Auch wenn die Prozentwerte vor dem Hintergrund einer steigenden absoluten Zahl von Erwerbstätigen zu interpretieren sind, so weist Deutschland seit 2016 im Vergleich ein relativ konstantes Niveau von ca. 3 % betrieblicher Auszubildenden an allen Erwerbstätigen auf. Von 3,2 % im Jahr 2016 auf 2,9 % im Jahr 2022 ist für Deutschland prozentual sogar eine leicht fallende Tendenz zu vermerken. In Österreich betrug im Berichtsjahr 2022 die Ausbildungsquote 2,4 %. Damit hatte das Nachbarland die niedrigste Ausbildungsquote im Vergleich der europäischen Mitgliedsstaaten.
- Mit der Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung von Februar 2021 wurden innerhalb der EU sieben neue Zielvorgaben bis 2030 definiert. Im europäischen Vergleich zeigte sich ein bemerkenswerter Rückgang des allgemeinen Leistungsdurchschnitts in den Grundkompetenzen im Lesen, in der Mathematik und in den naturwissenschaftlichen Fächern. Nur Estland schaffte als einziges EU-Mitgliedsland den gesetzten Zielwert in allen drei Disziplinen. Für Deutschland setzte sich der Trend zu sich verschlechternden Basiskenntnissen bei 15-jährigen Schülerinnen und Schülern in neuen Höchstwerten fort. Auch der Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrüche hat sich in Deutschland für das Jahr 2022 nicht wesentlich verbessert und lag mit 12,2 % weiterhin deutlich über der angestrebten EU-Zielmarke von 9 %. Unter im Ausland Geborenen lag die Abbruchquote bei 28,8 % in Deutschland und damit auch hier deutlich über dem EU-Durchschnitt (21,6 %) und in der Tendenz deutlich ausgeprägter als im EU-Vergleich.
  Mit 37 % der 25- bis 34-Jährigen, die einen Bildungsabschluss erzielen, der im EU-Kontext unter tertiärer Bildung gefasst wird, lag Deutschland weiter unterhalb des bis 2030 angestrebten EU-Benchmarks von mindestens 45 %. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die ausgewerteten Bildungsdaten den Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung hierzulande nicht vollständig umfassen. Auch rechnen einige Staaten dem tertiären Bereich Bildungsgänge zu, die in Deutschland dem postsekundären, nicht tertiären Bereich zugeordnet sind. Wird der Anteil von Frauen an den Absolvierenden tertiärer Bildungsabschlüsse betrachtet, so liegt EU-weit dieser Anteil mit 47,6 % deutlich über dem der Männer (36,5 %) – vor allem bedingt durch den hohen Frauenanteil in den Gesundheits- und Erziehungsberufen. Seit 2021 wurde der Lernanteil am Arbeitsplatz während der beruflichen Aus- und Weiterbildung als weiterer Indikator eingeführt. Der Wert für Deutschland (94,9 %) lag erwartungsgemäß hoch. Der europäische Vergleich zeigt

jedoch, dass der Indikator keine Rückschlüsse zum erfolgreichen Übergang von der Ausbildung in eine Beschäftigung erlaubt, weil in die Berechung bereits einmonatige Praxiserfahrungen einbezogen werden.

- Auf dem Weg zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele befindet sich Deutschland in der Gesamtbetrachtung über alle 17 Ziele auf einem der vorderen Plätze. In diesem Prozess hat die berufliche Bildung eine Schlüsselfunktion. Für sie sind insbesondere die Ziele zur Erreichung von hochwertiger Bildung (Ziel 4) und menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum (Ziel 8) relevant. Die Indikatoren, mit denen beide Ziele unterlegt sind, werden aktuell von Deutschland jedoch noch nicht vollständig erfüllt. Um die Zielerreichung zu unterstützen, werden die SDGs von europäischen Initiativen und nationalen Umsetzungsplänen mit unterschiedlichen Maßnahmen ergänzt.
- Der Erwerb internationaler beruflicher Handlungskompetenz durch Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung ist von hoher nationaler (Stichwort BMBF-Exzellenzinitiative Berufliche Bildung) 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. Bis 2025 soll der Anteil junger Menschen, die im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung internationale Erfahrungen gesammelt haben, auf 8 % steigen. Schätzungen für Deutschland gingen 2019 von einer Mobilitätsquote in der beruflichen Erstausbildung von ca. 7 % aus. Nach pandemiebedingten Einbrüchen liegen die Antragszahlen in den Programmen Erasmus+ und AusbildungWeltweit wieder deutlich höher als vor der Pandemie. Im Jahr 2023 konnten insgesamt 33.011 Personen an Auslandsaufenthalten teilnehmen, die durch Erasmus+ Stipendien gefördert wurden. Zu 94 % 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 10 % aller Auslandsaufenthalte über akkreditierte Einrichtungen entfallen dabei auf Länder außerhalb der EU, das ist ein deutlicher Anstieg zu 2021 (+5 %). 14 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte entfielen auf Menschen mit geringeren Chancen in der Bildung (erweiterter Inklusionsbegriff).
  Im nationalen Förderprogramm des BMBF AusbildungWeltweit wurde mit über 500 bewilligten Auslandsaufenthalten im Jahr 2022 und mehr als 600 Förderzusagen 2023 das vorpandemische Niveau bereits wieder erreicht. Die Gesamtzahl aller geförderten Aufenthalte belief sich auf mehr als 2.800 seit Programmstart im Jahr 2018. Zwei Drittel der Förderanträge kommen von Unternehmen und Kammern. Die USA, China und die Schweiz sind die gefragtesten Zielländer, gefolgt von Kanada, Großbritannien, Südafrika und Australien.
- Das Berichtsjahr ist von Reformen in der Fachkräfteeinwanderung geprägt, die als „Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ seit November 2023 sukzessive in Kraft getreten sind und neue Regelungen für die Einwanderung aus Drittstaaten mit sich bringen. Bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen zeigt sich in vielen Berufen eine zunehmende Dynamik bei der Vereinheitlichung, Standardisierung und Beschleunigung. Auch wenn weiterhin Herausforderungen bestehen, sind viele Akteure engagiert und verbessern stetig Prozesse und Strukturen.
  Darüber hinaus setzte sich der Trend steigender Antragszahlen auf Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen aus Drittstaaten fort. Im Berichtszeitraum 2022 entfielen rd. 82 % der Anträge auf Qualifikationen, die in einem Drittstaat erworben worden sind. Anträge zu Berufsqualifikationen aus EU/EWR/Schweiz waren rückläufig und stellten ca. ein Fünftel (18 %) des Antraggeschehens. Die Liste der Drittstaaten wurde von Bosnien-Herzegowina (rd. 3.500 oder 9 % der Anträge) angeführt, gefolgt von Anträgen aus der Türkei (3.300 Anträge), die mit einem Zuwachs von 90 % im Berichtsjahr den stärksten Zuwachs verzeichneten, und den Philippinen (rd. 3.100 Anträge, nahezu ausschließlich Anträge auf den Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau). Der Anstieg von Anträgen, die aus dem Ausland gestellt wurden, setzte sich weiter fort: Ihr prozentualer Anteil lag 2022 bei rd. 48 % (im Vergleich zu rd. 41 % aus dem Vorjahr). Seit Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes im Jahr 2020 ist ein Anstieg der Auslandsanträge zu nicht reglementierten Berufen zu erkennen.
  Von 2012 bis 2022 wurden insgesamt gut 280.000 Anträge zu Berufen nach dem Bundesgesetz und seit 2016 bis 2022 rd. 70.000 Neuanträge nach Landesrecht gestellt.
  Die Berufe nach Landesrecht verzeichneten 2022 mit rd. 10.150 Neuanträgen einen Zuwachs von 10 % zum Vorjahr. Sie entfielen zu 90 % auf reglementierte Berufe, vor allem auf die Berufe Ingenieur/-in, Lehrer/-in und Erzieher/-in. 54 % der insgesamt rd. 10.100 beschiedenen Verfahren hatten die Anerkennung einer vollen Gleichwertigkeit zum Ergebnis, für 12 % der Verfahren wurde keine Gleichwertigkeit beschieden, der Rest erhielt die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, einen partiellen Berufszugang oder eine teilweise Gleichwertigkeit.
  Im Vergleich zum Vorjahr stiegen mit rd. 39.300 Neuanträgen im Jahr 2022 die Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation für Berufe

nach Bundesrecht um 13 %. Diese stellten sich wie folgt dar:

- 76 % der Anträge entfielen auf reglementierte Berufe, darunter mehrheitlich (rd. 16.600) Anträge zur Anerkennung auf den Referenzberuf „Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau“. Die rd. 20.650 beschiedenen Verfahren zu diesem Beruf hatten mehrheitlich (59 %) die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme zum Ergebnis.
- Die Mehrzahl aller Anträge bezog sich weiterhin auf die reglementierten medizinischen Gesundheitsberufe, insbesondere Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (42 %) sowie Arzt/Ärztin (19 %), mit deutlichem Abstand gefolgt vom Beruf des/der Physiotherapeuten/-therapeutin und dem Zahnarzt/der Zahnärztin.
- Unter den zehn antragsstärksten deutschen Referenzberufen waren 2022 fünf nicht reglementierte Berufe: Elektroniker/-in (Platz 5), Elektroanlagenmonteur/-in (Platz 6), Koch/Köchin (Platz 7), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Platz 8) sowie Kaufmann bzw. -frau für Büromanagement (Platz 10).

Von den insgesamt rd. 44.100 im Jahr 2022 beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen endeten 47 % mit einer vollen Gleichwertigkeit. Rund 35.100 beschiedene Verfahren bezogen sich auf reglementierte Berufe. Bei 55 % dieser Verfahren ging dem Bescheid einer vollen Gleichwertigkeit eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme voraus. Anträge zu reglementierten Berufen aus EU/EWR/Schweiz mündeten zu 90 % in die Anerkennung einer vollen Gleichwertigkeit, mehrheitlich durch Anwendung der automatischen Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie. Anträge aus Drittstaaten hatten zu 38 % eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis.

Das vom BIBB betriebene Portal *Anerkennung in Deutschland* (**https://www.anerkennung-in-deutschland.de**) ist die zentrale Plattform der Bundesregierung für Information und Beratung zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Es verzeichnete seit Launch im Jahr 2012 insgesamt über 26 Mio. Besuche bis 2023, wobei gut die Hälfte der Aufrufe allein auf den Anerkennungsfinder als Herzstück des Portals entfielen. Mehrheitlich wurde das Portal 2023 aus dem Ausland konsultiert, an erster Stelle standen Aufrufe 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 zu erkennen 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 verstärkte 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 Analyse des internationalen 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 z. B. 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. Schaubild D1.1-1 im BIBB-Datenreport 2019, S. 494). 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 Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis an Personen mit einem betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Für die Ausbildungsquote im internationalen Teil des Datenreports (AQ_{int}) wird die Datenbasis der betrieblichen Ausbildungsverträge auf national erfassten Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten der ILO-Statistiken beruhen **E**.

E **Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich**

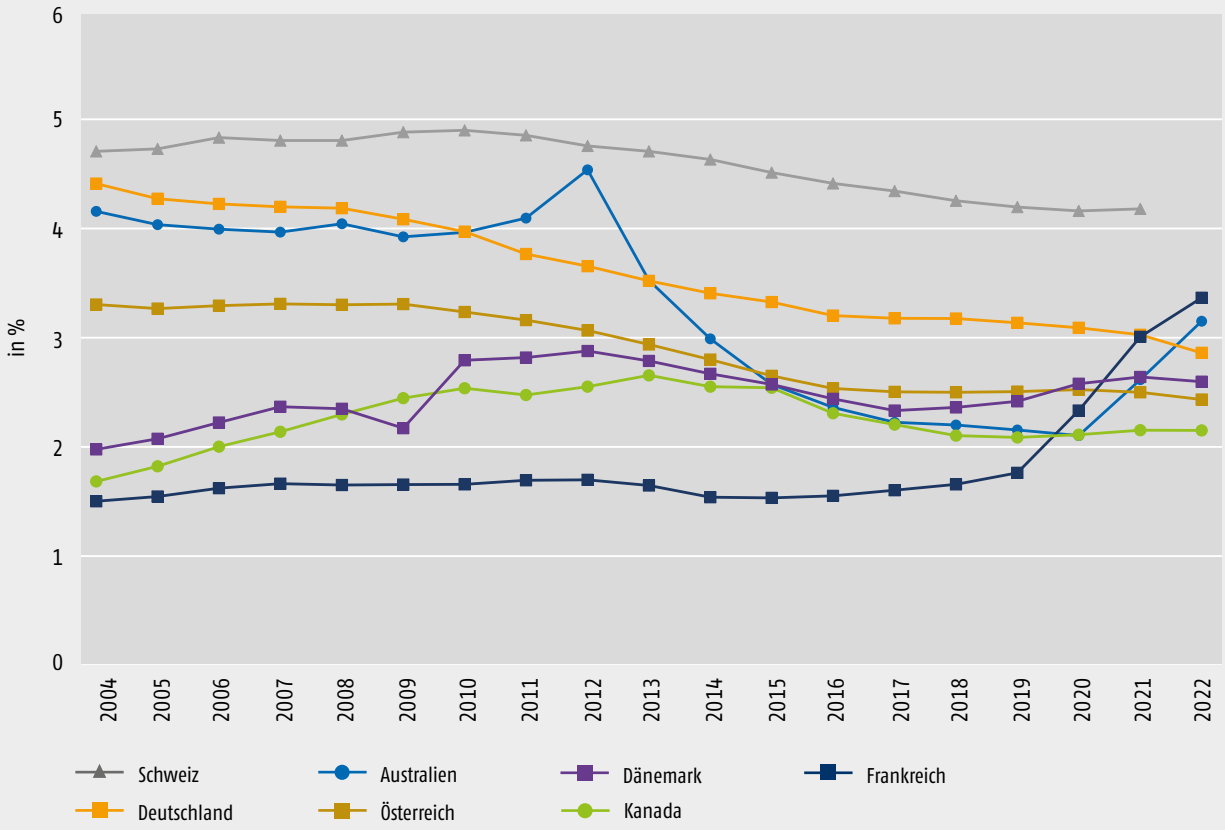
In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten berechnet (**vgl. Kapitel A7.1**). Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der ILO (International Labour Organisation 2023)[370]; die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen (Zähler) basieren auf den Angaben der nationalen Ausbildungsstatistiken. Hinter den sogenannten *Apprenticeships* verbergen sich sehr unterschiedliche konkrete Regelungen und Arrangements der Inhalte und Formen.[371]

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-

370 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**.

371 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 2023; **Kanada:** Statistics Canada 2023; **Frankreich:** Direction de l'évaluation 2015, 2023; **Schweiz:** Bundesamt für Statistik 2024; **Deutschland:** BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A5.2 sowie „Datenbank Auszubildende" für Berichtsjahr 2023; **Australien:** National Centre for Vocational Education Research 2023; **Dänemark:** Danish Ministry of Education 2023. Die Daten zu den Erwerbstätigenzahlen stammen aus internationalen Statistiken der ILO (International Labour Organization 2023). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

dären Bildungsgängen verknüpft wird. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten zeigt in der Langzeitbetrachtung, dass insbesondere in Deutschland, Österreich und der Schweiz, also den Ländern mit einem „klassischen dualen Ausbildungssytem", die Ausbildungsquoten stetig zurückgingen → **Schaubild D1.1-1**. Hinsichtlich der Interpretation der Ausbildungsquote ist jedoch 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.[372] Dies ist am Beispiel der Schweiz erkennbar, die seit 2004 eine zunehmende Anzahl der (absoluten) Ausbildungsverträge vorzuweisen hatte, jedoch eine insgesamt konstante bzw. in den letzten Jahren geringfügig abnehmende Ausbildungsquote aufweist.

Für Deutschland wurde für das Jahr 2022 eine Ausbildungsquote von 2,9 % ermittelt. Frankreich wies bei den europäischen Ländern nicht mehr die geringste Ausbildungsquote auf und überholte Deutschland mit einer Ausbildungsquote von 3,4 %. Der andauernde und starke Anstieg in Frankreich ist auf die Gesetzesreform von 2018 zurückzuführen (Gesetz vom 5. September 2018), unter anderem durch günstigere Finanzierungs-

372 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.

modalitäten und Vereinfachungen in der Zulassung von Ausbildungsbetrieben. So wurde beispielsweise die Ausbildungssteuer für Unternehmen um 51 % reduziert (vgl. Zhang 2019, S. 176f.) Im europäischen Vergleich bildete Österreich mit einer Ausbildungsquote von 2,4 % das Schlusslicht und wurde international betrachtet nur von Kanada mit 2,1 % 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 2022 gestiegen (2021: 2,6 % vs. 2022: 3,2 %), wohingegen in Dänemark, Kanada und Österreich das Niveau zwischen 2,1 % bis 2,6 % weiter stagnierte. In Australien hat der *Joyce*-Report von 2019 auf das Reformbedürfnis des australischen Ausbildungssystem hingewiesen und Reformvorschläge unterbreitet (vgl. Joyce 2019). 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.

Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich – Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Die Datenbasis der Ausbildungsquote ermöglicht darüber hinaus einen näherungsweisen Vergleich der am stärksten besetzten Ausbildungsbereiche der betrachteten Länder des Jahres 2021.[373] Auf Grundlage dessen können nationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden, wodurch sich eine differenziertere Perspektive auf die Ausbildungslandschaft gewinnen lässt (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Tabelle D1.1-1).[374]
In den zwei außereuropäischen Ländern Australien und Kanada befinden sich die meisten Auszubildenden in den klassisch handwerklichen Berufen, wie Elektriker/-in (Kanada) oder allgemein im Baugewerbe (Australien). Im Vergleich zu 2018 zeigt sich für Australien ein deutlicher Zuwachs in der Branche „Büro und Verwaltung“.[375] Hier haben die Auszubildendenzahlen ein Plus von etwa 191 % vorzuweisen. Demgegenüber lässt 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 sind die Auszubildenden besonders innerhalb der Branche Handel und Management vorzufinden, während in der Schweiz der Zweig Wirtschaft und Verwaltung dominiert.

Die mitunter starken Differenzen der nationalen Klassifikationen in Berufe bzw. Berufsfelder oder Branchen verhindern eine tiefergehende Analyse. Einerseits ist dies auf eine unterschiedliche Zusammenfassung von Berufsfeldern zurückzuführen. So gibt es beispielsweise in Frankreich die Einteilung in „Handel und Management“, wohingegen in der Schweiz „Wirtschaft und Verwaltung“ eine Kategorie bilden. Zudem 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)

373 Für die Schweiz und Frankreich wird der Zeitraum 2020/2021 bzw. 2020 bis 2021 betrachtet.

374 Die Aktualisierung dieser Daten erfolgt nicht auf jährlicher Basis, da nur längerfristige Veränderungen der Verteilung von Ausbildungsverträgen nach Berufsbereichen von Interesse sind.

375 Vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D1.1, Tabelle D1.1-1

D 1.2 Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030

Mit der Entschließung des Rates der Europäischen Union vom Februar 2021 wurden die Grundlagen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung bis 2030 festgelegt (vgl. Rat der Europäischen Union 2021).[376]

Der Rat definiert in der Entschließung fünf strategische Prioritäten im 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 sind die folgenden sieben Benchmarks oder Zielvorgaben definiert, die im EU-Durchschnitt erreicht werden sollen. Über die Performance der EU-Mitgliedsstaaten, diese Ziele zu erreichen, wird jährlich im Rahmen eines europäischen Monitoringprozesses berichtet.

Bis zum Jahr 2030

- soll der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften sowie
- der Anteil der Schüler/-innen der achten Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen unter 15 % liegen,
- sollen mindestens 96 % der Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung teilnehmen,[377]
- weniger als 9 % der Lernenden die Schule oder Berufsausbildung abbrechen und
- 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
- mindestens 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben.

Ergänzt werden diese Benchmarks seit 2022 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 sind die Europäische Säule sozialer Rechte, die 20 Grundsätze umfasst (vgl. Europäisches Parlament 2020) und der daran anschließende Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte. 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. Das Ziel ist, die Leistungen von Lernenden aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen denen von Lernenden aus begünstigten sozioökonomischen Verhältnissen gegenüberzustellen. Ein Benchmark ist jedoch mit diesem Indikator nicht verbunden.[378]

Die Datenbasis für den Indikator sind die PISA-Daten der OECD (vgl. OECD 2023b). Diese wurden im Jahr 2022 neu erhoben,[379] allerdings werden für die Indikatorberechnung 2023 noch die Daten von 2018 verwendet.[380] Hierfür werden die drei Einzelindikatoren zu den Leistungen in den Grundkompetenzen, d. h. Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften, kombiniert und mit dem OECD-Index für den wirtschaftlichen, sozialen und

376 Zu den Veränderungen der Indikatoren und der Benchmarks im Vergleich zum strategischen Rahmen „Education and Training 2020" (ET 2020) siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel D1.2.

377 Dieser Benchmark wird hier nicht abgebildet, da kein direkter Bezug zur Berufsbildung gegeben ist.

378 Die von dem Europäische Parlament, dem Rat und der Kommission in 2017 vereinbarten 20 Grundsätze sollen für eine bessere Umsetzung der Bürgerrechte sorgen. Siehe hierzu **https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=de**. Die Umsetzung erfolgt nach dem gemeinsam vereinbarten Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, siehe **https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=de** (Stand: 22.01.2024)

379 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.

380 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_10/default/table?lang=de&category=sdg.sdg_04** (Stand: 24.01.2024). „Low achieving 15-year-olds in reading, mathematics or science by sex". Online data code: educ_outc_pisa, doi: 10.2908/educ_outc_pisa, last update: 14/12/2023 11:00

kulturellen Status (ESCS) verbunden. Der OECD-Index für den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Status erfasst Dimensionen wie u. a. die Bildung der Eltern, den Beruf der Eltern oder Immobilieneigentum, das den Wohlstand eines Haushalts indiziert. Auf dieser Datenbasis zeigt der sogenannte EU-Gerechtigkeitsindikator, 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 2023a). Der Sprachkompetenz kommt ebenfalls eine große Bedeutung zu. Ob die Sprache des Tests auch die Sprache ist, die zu Hause gesprochen wird, ist ein wichtiger Faktor für das Abschneiden (vgl. ebd.).

Der Lernumgebung und den verfügbaren Lernressourcen kommt ebenfalls eine wichtige Rolle zu. Nach den Berechnungen der Europäischen Kommission verdoppelt sich die Wahrscheinlichkeit, dass die Schüler/-innen schlechte Leistungen erbringen, wenn ein ruhiger Lernplatz fehlt. Fehlen zu Hause Bücher, so ist die Wahrscheinlichkeit sogar 3,5 Mal höher (vgl. European Commission 2023a). Für Deutschland wird nach wie vor ein enger Zusammenhang zwischen geringen Bildungschancen und dem sozioökonomischen Status von Lernenden nachgewiesen. Auch ein Migrationshintergrund steht in einem Zusammenhang mit schlechten Bildungsleistungen und Schulabbrüchen. Die Länderanalyse weist auch auf eine sichtbare Korrelation zwischen Bildungsleistung und Wohlbefinden der Lernenden hin (vgl. European Commission 2023b).

Im Folgenden werden die Daten und Ergebnisse zu den sechs Benchmarks ausführlicher vorgestellt, die einen Bezug zu beruflicher Bildung haben.

Leistungen der 15-Jährigen bei den Grundkompetenzen

Im Gegensatz zum Indikator Gerechtigkeit und Inklusion in der allgemeinen und beruflichen Bildung (siehe oben) werden bei diesem Indikator die drei Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften einzeln betrachtet und sind mit einem Benchmark versehen. Das Ziel der EU ist, dass 2030 weniger als 15 % der 15-Jährigen über schlechte Leistungen bei den Grundkompetenzen verfügen.

Basis der Auswertung sind die von der OECD alle drei Jahre erhobenen Daten über die Leistung der Grundkompetenzen. Die Daten für diesen Indikatorenbericht entstammen der aktuellen PISA-Studie 2022. Diese wurde im Dezember 2023 vorgestellt.[381] Für weitere Informationen zu diesem Benchmark siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D1.2.

Im europäischen Vergleich der 27 Mitgliedsstaaten zeigen die Ergebnisse einen beispiellosen Rückgang des allgemeinen Leistungsdurchschnitts. Auf die einzelnen Disziplinen heruntergebrochen, gab es im EU-27-Durchschnitt einen Anstieg von sogenannten *Low Achievern* in Lesen von 18 % im Jahr 2012 auf 26,2 % zehn Jahre später. In Mathematik stieg im selben Zeitraum der Anteil von 22,1 % auf 29,5 % und in Naturwissenschaften von 16,8 % auf 24,2 %.[382] Nur sehr wenige EU-Länder erreichten 2022 für eine der drei Disziplinen diesen Benchmark. In allen drei Disziplinen schaffte Estland als einziges Land den gesetzten Zielwert: In Naturwissenschaften lag hier der Anteil schlechter Schulleistungen bei 10,1 %, beim Lesen bei 13,8 % und bei mathematischen Fähigkeiten bei 15 %. In den Naturwissenschaften konnten Irland mit 15,6 %, Lettland mit 16,5 %, Slowenien mit 17,8 % und Finnland mit 18 % den Benchmark zwar knapp nicht erreichen, schnitten dennoch im EU-27-Vergleich gut ab. Bei den Lesekompetenzen erreichte neben Estland auch Irland mit 11,4 % den Benchmark (vgl. OECD 2023a). Die mathematischen Kenntnisse erweisen sich im EU-27-Vergleich als die herausforderndste Disziplin. Der Anteil schwacher Grundkompetenzen in diesem Gebiet war hier europaweit höher als in den anderen zwei Disziplinen. Nach Estland mit 15 % leistungsschwacher Lernenden in Mathematik bewegte sich nur Irland mit 19 % in einem vergleichbaren Rahmen.

Auch in Deutschland hat sich die Anzahl leistungsschwacher 15-Jähriger kontinuierlich erhöht. Dabei sah die Lage vor zehn Jahren noch recht vielversprechend aus: Im Jahr 2012 konnte Deutschland den Benchmark für Lesen mit 14,5 % und in den naturwissenschaftlichen Fächern mit 12,2 % noch erfüllen. Bei den mathematischen Grundkenntnissen lag der niedrigste Wert seit Beginn des Benchmark-Monitorings im Jahr 2015 bei 17,2 %. Seitdem haben sich die Anteile der Schüler/-innen mit schlechten Basiskenntnissen kontinuierlich erhöht.

Die aktuellen Ergebnisse der OECD aus 2022 zeigen die schlechtesten Werte Deutschlands seit Beginn der Datenaufzeichnung (vgl. OECD 2023b). Im Jahr 2022 hat sich die Zahl der deutschen Schüler/-innen mit schlechten Leistungen in Mathematik auf 29,5 % im Verlauf von zehn Jahren fast verdoppelt (2012: 17,7 %). Auch der Anteil der Schüler/-innen mit schlechten Lesefertigkeiten stieg auf 25,5 %.[383] Bei den Naturwissenschaften erhöhte

381 Siehe **https://www.oecd.org/pisa/** und **https://www.oecd.org/berlin/themen/pisa-studie/;** (Stand: 18.01.2024)

382 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_10/default/table?lang=de&category=sdg.sdg_04** (Stand: 24.01.2024). „Low achieving 15-year-olds in reading, mathematics or science by sex". Online data code: educ_outc_pisa, doi: 10.2908/educ_outc_pisa, last update: 14/12/2023 11:00

383 Ebd.

sich der Anteil schlechter Schulleistungen auf 22,9 %. Prägnant ist hierbei das Leistungsgefälle zwischen den Geschlechtern, welches in Deutschland mit 15 Prozentpunkten Unterschied über dem EU-Durchschnitt von 11,8 % lag. Jungen schnitten in jedem Jahr schlechter ab als Mädchen (vgl. European Commission 2023b, S. 10).

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. Dies hatte zur Folge, dass unvermittelt die digitalen Fähigkeiten zu einer signifikanten Voraussetzung für die Teilnahme am Lernen, Arbeiten und am gesellschaftlichen Leben wurden. Es wird erwartet, dass künftig ein großer Anteil der Arbeitsplätze in allen Sektoren in irgendeiner Form digitale Fähigkeiten erfordern werden, was die Notwendigkeit unterstreicht, diese von einem frühen Alter an zu entwickeln. Grundlage hierfür ist der Digital Education Action Plan 2021–2027 der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2020[384] und die nachfolgenden Abstimmungen der Länder, die im November 2023 in einer Empfehlung zur besseren Vermittlung digitaler Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen Bildung resultierten (vgl. Eurydice 2023a).[385] Daten zur Bewertung dieses neuen Benchmarks werden den *International Computer and Information Literacy Studien* (ICILS) der *International Association for the Evaluation of Educational Achievement* (IAE) entnommen. Diese werden seit 2013 alle fünf Jahre erhoben. Die noch aktuellsten Daten liegen aus dem Jahr 2018 vor (vgl. European Commission 2023b, S. 33).

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). In den beiden ersten Zyklen schränkt die geringe Abdeckung der EU-Mitgliedstaaten die Möglichkeit ein, ein aussagekräftiges Bild über die Situation in Europa widerzuspiegeln. Lediglich Deutschland und Dänemark hatten sich bisher an beiden Erhebungen beteiligt.

Die Datenerhebung des ICILS 2023 mit einer verbesserten Länderabdeckung läuft seit 2023 und die Ergebnisse sind für November 2024 geplant (vgl. Eickelmann u. a. 2019).[386] Gerade in der Zeit der Covid-19-Pandemie ist eine starke Dynamik in diesem Bereich erfolgt, sodass die bisherigen Daten keinen repräsentativen Einblick mehr 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).

Neuere Daten zum nationalen Stand der schulischen Vermittlung digitaler Kompetenzen sammelte im Schuljahr 2022/2023 das Eurydice Netzwerk. Diese Daten geben einen Hinweis auf die Entwicklung im schulischen Bereich. Sie erfassen aber nicht die digitalen Kompetenzen der Lernenden. Für einen erkennbaren Erfolg einer breiten Vermittlung dieser Lernkompetenzen werden zwei Faktoren als wichtig erkannt: fächerübergreifende Lehrmethoden (*cross-curricular learning*) und die aktive Einbindung der Lernenden in den Entscheidungsprozess von bildungspolitischen Entscheidungen (vgl. Eurydice 2023b, S. 5ff.). Die EU-Staaten unterscheiden sich darin, wann und wie in der Schule mit Unterricht für den Erwerb von Digitalkompetenz begonnen wird. In 13 Mitgliedsstaaten wird bereits in der 1. Klassenstufe gestartet.[387]

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 (vgl. Huismann/Hippach-Schneider 2021, S. 4). Auch über die Zeit der Covid-19-Pandemie konnte sich EU-weit der Trend eines moderaten Rückgangs der Abbruchzahlen fortsetzen. Im Jahr 2022 lag dieser Anteil im EU-Durchschnitt bei 9,6 %, was ungefähr 3,1 Mio. junger Menschen ausmachte. 2020 lag der Wert bei 9,9 % und konnte 2021 auf 9,7 % reduziert werden. Im Jahr 2012 lag der Durchschnitt noch bei 12,6 %. Prognosen zufolge würde das Ziel bis 2030 erreicht werden können und nach jetzigen Berechnungen bereits 2027 unter 9 % fallen (vgl. Bertoletti 2023).

384 Siehe European Commission 2020

385 Siehe auch **https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan/action-1#StructuredDialogue** (Stand: 18.01.2024)

386 Siehe auch Projektbeschreibung ICILS 2023: **https://kw.uni-paderborn.de/institut-fuer-erziehungswissenschaft/arbeitsbereiche/schulpaedagogik/forschung/forschungsprojekte/icils-2023** (Stand: 04.03.2024)

387 Dänemark, Estland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Italien, Litauen, Lettland, Luxemburg, Polen, Portugal, Finnland und Schweden; siehe auch **https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/structural-indicators-monitoring-education-and-training-systems-europe-2023-digital** (Stand: 24.01.2024)

Der EU-weite Mittelwert verbirgt allerdings markante Unterschiede in den jeweiligen Entwicklungen der Länder. Während bei der überwiegenden Zahl der Länder ein kontinuierlicher Rückgang der Abbruchquote zu beobachten ist, zeigen sich bei einigen Ländern Schwankungen der Zahlen. So hatte beispielsweise Norwegen 2013 eine Abbruchquote von 13,7 % und konnte diese kontinuierlich bis 2020 auf 9,9 % senken. Doch in den letzten beiden Berichtsjahren hat sich der Wert wieder dem von 2013 angenähert (2021: 12,3 %; 2022: 13,2 %). Ähnliches gilt für Dänemark, Estland, Ungarn und Luxemburg. EU-27-weit hatten Island mit 16,5 % und Rumänien mit 15,6 % die höchsten Abbruchquoten im Jahr 2022. Insgesamt meldeten 2022 neun Länder Abbruchquoten von über 9 %. Senkungen der Abbruchquote von über 5 Prozentpunkten seit 2012 konnten vor allem Portugal, Spanien, Griechenland, Malta, Irland, Italien und Belgien erreichen.[388]

In Deutschland lag der Wert 2022 bei 12,2 %. Damit hat sich der Anteil gegenüber 2012 (11 %) leicht erhöht, konnte aber zum Vorjahr mit 12,5 % gesenkt werden. Deutschland ist eines der Länder, welches seinen Wert im Verlauf des Benchmarkmonitorings nicht unter die 9 Prozentmarke bringen konnte.

Dass die für die Eurostat-Daten gewählte Alterskohorte und die zeitliche Einschränkung von vier Wochen vor der Erhebung nicht die Realität in den einzelnen Ländern korrekt wiedergeben, zeigt ein Blick in den Nationalen Bildungsbericht 2022 (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022). So werden hier u. a. auch junge Menschen unter 20 Jahren mit einem ersten Schulabschluss (ehemals Hauptschulabschluss) gezählt, die nicht viel später eine Ausbildung oder über den zweiten Bildungsweg weitere allgemeine Schulabschlüsse nachholen. Die Entwicklung hin zu mehr Flexibilität und Durchlässigkeit in den nationalen Bildungssystemen fördert die Wahrscheinlichkeit von Alternativen zu bisherigen Bildungsverläufen. Doch wird das in den Eurostat-Daten nicht sichtbar. Hierzu lässt sich mehr im Nationalen Bildungsbericht 2022 ab S. 330 finden.

Dennoch gibt es Herausforderungen, die sowohl im europäischen Vergleich als auch mit Blick auf die nationalen Erhebungen sichtbar werden.

Nach wie vor korrelieren Migrationshintergrund und die Wahrscheinlichkeit eines Bildungsabbruchs in Deutschland. So lag die Abbruchquote im Jahr 2022 bei im Inland Geborenen bei 9,4 % (2020: 7,9 %; 2021: 9,2 %), bei im Ausland Geborenen jedoch bei 28,8 % (2020: 24,9 %; 2021: 28,7 %). Und auch im Nationalen Bildungsreport korrelieren instabile und nicht erfolgreiche Bildungslebensläufe besonders häufig mit einem Migrationshintergrund (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022, S. 332) → **Tabelle D1.2-1**. Dieser Unterschied ist ein EU-weites Phänomen. So lagen im EU-Durchschnitt die Werte bei 8,3 % (2020: 8,6 %; 2021: 8,5 %) bei den jeweils im EU-Land Geborenen bzw. 21,6 % (2020: 22,2 %; 2021: 21,5 %) bei im Ausland Geborenen. Nach wie vor bleibt diese Tendenz in Deutschland ausgeprägter als im EU-Vergleich.

Tabelle D1.2-1: **Abbruchquoten von im Inland Geborenen im Vergleich zu im Ausland Geborenen, 2020, 2021 und 2022 (in %)**

	Abbruchquoten im EU-Durchschnitt		Abbruchquoten in Deutschland	
	im Inland Geborene	im Ausland Geborene	im Inland Geborene	im Ausland Geborene
2020	8,7	22,2	7,9	24,9
2021	8,6	21,9	9,8	30,0
2022	8,3	21,6	9,4	28,8

Quelle: Eurostat. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/EDAT_LFSE_02 (Stand: 23.01.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Dieser Benchmark wird durch einen weiteren Indikator ergänzt, der allerdings nicht mit einer weiteren Zielmarke verbunden ist. Er misst den Anteil der 20- bis 24-Jährigen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED 3). Ziel des ergänzenden Indikators ist es, den Anteil der jungen Bevölkerung zu messen, der voraussichtlich über die für eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft erforderlichen Mindestqualifikationen verfügt. Im EU-Durchschnitt hatten 83,6 % der 20- bis 24-Jährigen im Jahr 2022 mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II (2021: 84,6 %). Während bisher die Wahrscheinlichkeit, dass die junge Bevölkerung die Sekundarstufe II abschließt, im EU-Durchschnitt kontinuierlich zugenommen hat (2019: 83,5 %; 2020: 84,3 %), ist dies nun ein kleiner Schritt zurück. Gerade in Deutschland zeigt sich bei diesem Benchmark ein kontinuierlicher Rückgang. Mit 70,6 % lag der Wert 2022 auf dem niedrigsten Stand seit Beginn des Benchmarkmonitorings. Im Vorjahr lag er noch bei 75,9 % (2020: 79,3 %). Der Zuzug von zahlreichen Geflüchteten, insbesondere aus der Ukraine, könnte hierfür ein möglicher Grund sein. Mit diesen Veränderungen schnitt Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bei diesem Indikator nach Island mit aktuell 67,5 % am schlechtesten ab.

388 Siehe https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_10/default/table?lang=de&category=sdg.sdg_04 (Stand: 24.01.2024). „Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger nach Geschlecht". Online Datencode: sdg_04_10, DOI: 10.2908/sdg_04_10, letzte Aktualisierung: 14/09/2023 23:00

Werte unter 80 % wiesen lediglich Dänemark, Spanien, Luxemburg und Norwegen auf. Der Großteil der Länder gab Quoten von 85 % bis 90 % an. Spitzenpositionen nahmen hier Irland mit 95 % und Kroatien mit 97 % ein.[389]

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 2022 bei 42 % (2012: 34,1 %).[390]

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. Auch besondere nationale Strukturen des Bildungssystems können zu hohen Anteilen führen. So werden beispielsweise in Österreich die letzten zwei von insgesamt fünf Klassen der berufsbildenden höheren Schulen (BHS) seit der Einführung der ISCED-2011-Klassifikation dem tertiären Bildungsbereich zugeordnet. Diese Programme führen sowohl zu einer allgemeinen Hochschulreife als auch zu einer beruflichen Qualifikation. Die Jahrgänge werden somit statistisch aufgeteilt. Die ersten drei BHS-Klassen werden ISCED-Niveau 3 als Sekundarprogramme eingestuft. Erwirbt dagegen jemand 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 sogenannten postsekundären/nicht tertiären Bildungsbereich. Als Grundlage für die Begründung einer bildungspolitischen Stärkung der akademischen Bildung im internationalen Vergleich eignet sich dieser Benchmark deshalb nicht (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D2).

Von 2021 bis 2022 wuchs in den meisten Staaten der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss, in 13 Ländern davon mit einem Anstieg von über 0,5 Prozentpunkten (vgl. European Commission 2023a, S. 54). 13 Länder hatten den europäischen Benchmark bereits 2022 erreicht. In Deutschland stieg der Anteil von 36,9 % (2021) auf 37 % (2022). Hoch war der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss im Jahr 2022 beispielsweise in Irland (62,3 %), Belgien (51,4 %), Spanien (50,5 %), Frankreich (50,4 %) und Dänemark (49 %). In Spanien stieg der Anteil von 2021 auf 2022 von 48,7 % um 2,8 Prozentpunkte. In den Niederlanden (56,4 %) ist ein deutlicher Zuwachs von 9,8 Prozentpunkten seit 2017 zu beobachten. Es gibt allerdings auch Länder, die einen leichten Rückgang verzeichneten, z. B. Dänemark (49,7 % in 2021; 49 % in 2022) oder Ungarn mit einem Rückgang von einem Prozentpunkt (32,9 % in 2021; 31,9 % in 2022) und wo sich der Anteil ohnehin auf einem niedrigen Niveau bewegt (vgl. European Commission 2023a).

Bemerkenswert ist die konstant große 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 2022 lag der Anteil der Frauen sogar um 11,1 Prozentpunkte höher (Frauen: 47,6 %; Männer: 36,5 %). Ein Grund hierfür ist, dass Frauen in den Bereichen Gesundheits- und Erziehungsberufe, aber auch im größten fachlichen Feld, dem *business, administration and law*-Bereich nach wie vor weit überwiegend bzw. klar überwiegend vertreten sind. Die Männer dagegen machten im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie einen Anteil von 80,4 % aus, im Bereich *engineering, manufacturing, construction* 75,1 % (vgl. European Commission 2023a).[391]

Innerhalb Deutschlands sind wie innerhalb von Europa deutliche Unterschiede zu beobachten.

Im Zeitraum von 2018 bis 2022 stiegen die Anteile der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Abschluss in allen Bundesländern, wenn auch in unterschiedlichem Maße. Aber auch die Ausgangsbasis der Daten im Jahr 2018 sowie der Stand 2022 zeigen deutliche Unterschiede. So war der Anteil 2018 in Berlin bereits am höchsten und verzeichnete neben Brandenburg die höchste Zunahme mit knapp 9 Prozentpunkten. In Bayern und Baden-Württemberg hat sich der Anteil von einem sehr ähnlichen Wert 2018 beinahe parallel entwickelt auf 41,3 % bzw. 40,7 % im Jahr 2022. Die südlichen Bundesländer haben tendenziell einen höheren Anteil an 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss. Die östlichen Bundesländer Sachsen und Sachsen-Anhalt verzeichnen neben Berlin und Brandenburg die höchsten Zuwächse (7,3 Prozentpunkte bzw. 8,5 Prozentpunkte → **Tabelle D1.2-2**). Nicht erkennbar in den Daten ist, wie jeweils die bundesländerspezifische Aufteilung zwischen einem

389 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00186/default/table?lang=de** (Stand: 25.01.2024). „Mindestens ein Bildungsabschluss im Sekundarbereich II, Altersgruppe der 20–24-Jährigen nach Geschlecht". Online Datencode: tps00186. DOI: 10.2908/tps00186, letzte Aktualisierung: 14/09/2023 23:00

390 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.

391 Weitere Informationen zu Tertiary educational attainment siehe **https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/monitor-toolbox/themes/higher-education/tertiary-educational-attainment.html** (Stand: 09.01.2024)

Tabelle D1.2-2: **Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss (ISCED Niveau 5-8) nach Bundesländern 2018 und 2022 (in %)**

	2018	2022	Veränderung in Prozentpunkten
Berlin	47,2	56,1	8,9
Hamburg	41,3	41,7	0,4
Bayern	36,8	41,3	4,5
Baden-Württemberg	36,4	40,7	4,3
Sachsen	31,2	38,5	7,3
Hessen	34,9	36,4	1,5
Rheinland-Pfalz	28,9	34,0	5,1
Niedersachsen	26,1	33,1	7,0
Bremen	30,2	33,0	2,8
Nordrhein-Westfalen	28,6	33,0	4,4
Brandenburg	23,2	32,1	8,9
Thüringen	29,1	32,0	2,9
Saarland	24,8	30,0	5,2
Schleswig-Holstein	24,8	27,6	2,8
Mecklenburg-Vorpommern	24,2	26,5	2,3
Sachsen-Anhalt	18,0	26,5	8,5

Quelle: OECD. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_04__custom_9276466/default/table?lang=en** (Stand: 10.01.2024) BIBB-Datenreport 2024

akademischen Abschluss und einer höheren beruflichem Qualifikation ausfällt.

Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, erleichtert nach Auffassung des EU-Rates den Übergang von der Schule oder aus der Arbeitslosigkeit heraus in den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2021 wurden deshalb zum ersten Mal im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) Daten zum berufsbegleitenden Lernen erhoben. Dafür wurde eine neue Variable zu Arbeitserfahrungen an einem Arbeitsplatz eingefügt. Die so erhobenen 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 3-4) mit beruflicher Ausrichtung abgeschlossen haben. Hierunter fällt auch die berufliche Erstausbildung in Deutschland. Die neue Variable vermeidet Begriffe wie Lehre (*Apprenticeships*) oder Praktika (*Traineeships*), um offen zu sein für sehr unterschiedliche Formen und Modelle von Arbeitserfahrung. 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.

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. Im EU-Durchschnitt ist der Anteil von 60,6 % im Jahr 2021 auf 60,1 % im Jahr 2022 leicht zurückgegangen, lag aber noch über dem selbst gesetzten Benchmark.[392]

Die hohe Heterogenität der beruflichen Bildungssysteme in den betrachteten Ländern zeigt sich in der Spannweite dieses Indikators. Hier stehen sich Länder mit sehr hohen Praxisanteilen (> 90 %) und Länder mit Praxisanteilen von unter 30 % gegenüber. Eine Vielzahl der Länder kommt auf Anteile, die zwischen 30 % bis 50 % variieren. Zur ersten Gruppe gehörte Spanien (98,4 %), die Niederlande (95,1 %) und Deutschland (94,9 %). Unter 30 % lag der Wert in Irland, Italien, Tschechien, Polen und Rumänien.[393]

Den größten Zuwachs an arbeitsbasierten Lernanteilen konnte Griechenland verzeichnen (von 18,6 % [2021] auf 35,7 % [2022]). Auch Länder wie Estland (2021: 73,5 %; 2022: 78,9 %), Polen (2021: 11,6 %; 2022: 16,4 %) und Malta (2021: 48,3 %; 2022: 52,7 %) konnten größere Zuwächse verzeichnen. Rückläufige Zahlen zeigten sich dagegen für Italien (2021: 31,8 %; 2022: 25,9 %) und Finnland (2021: 85,7 %; 2022: 77,4 %).[394]

392 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00215/default/table** (Stand: 21.12.2023). „Exposure of VET graduates to work-based learning". Online data code: tps00215, doi: 10.2908/tps00215, last update: 26/09/2023 23:00

393 Ebd.

394 Ebd.

Durchschnittlich werden zwei Drittel der arbeitsbasierten Aktivitäten bezahlt und diese haben eine Dauer von sieben Monaten. Das zeigen insbesondere die Daten aus Deutschland, Österreich und den Niederlanden. In immerhin zwölf EU-Staaten wird die vorherrschende Form des arbeitsbasierten Lernens nicht bezahlt und ist von kurzer Dauer. Die Zahlen sollten jedoch mit Vorsicht gelesen und interpretiert werden, denn die Daten können noch nicht bei allen Ländern als zuverlässig eingestuft werden, für Bulgarien und Lettland liegen sie beispielsweise nicht vor (vgl. Europäische Commission 2023a).

Dass der hohe Anteil an 20- bis 34-Jährigen mit einmonatiger Praxiserfahrung nicht unbedingt zu einer vergleichsweise höheren Beschäftigungsrate führt, zeigt eindrücklich das Beispiel des Spitzenreiters Spanien. Hier lag der Beschäftigungsanteil der 20- bis 34-Jährigen, die vor einem bis drei Jahren ihren Abschluss gemacht haben, bei vergleichsweise niedrigen 65,7 %. In Deutschland lag dieser Wert dagegen bei 93,3 %, in den Niederlanden bei 92,8 %. Betrachtet man die Daten, die einen mindestens siebenmonatigen Praxisanteil ausweisen, lässt sich erkennen, dass die Praxisanteile in Spanien sehr kurz sind, lediglich 4,4 % dauerten länger als sieben Monate an → **Tabelle D1.2-3**.

Tabelle D1.2-3: **Anteil der Beschäftigung von 20- bis 34-Jährigen ein bis drei Jahre nach einem mittleren Abschluss mit mindestens einer einmonatigen Praxiserfahrung während der Ausbildung, 2022 (in %)**

	In Beschäftigung ein bis drei Jahre nach Abschluss, mit		
Land	**einem Monat WBL**	**WBL länger als einen Monat**	**WBL länger als 7 Monate**
Deutschland	93,9	94,9	93,7
Niederlande	92,8	95,1	82,4
Österreich	87,1	89,8	75,9
Finnland	80,1	77,4	29,4
Estland	75,1	78,9	k.A.
Spanien	65,7	98,4	4,4

WBL: *Work-Based-Learning*-Phasen

Quelle: Eurostat. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFS_9919__custom_9349555/default/table?lang=en&page=time:2022** (Stand: 15.01.2024)

BIBB-Datenreport 2024

Insofern stellt sich die Frage nach der Aussagekraft dieses Benchmarks, denn es können aus diesen Daten kaum Rückschlüsse über den Nutzen von arbeitsbasiertem Lernen für einen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt gezogen werden.

Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten

Die Vereinbarungen zu diesem Benchmark sehen eine zeitliche Staffelung vor. 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 Adult Education Surveys (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 **(vgl. Kapitel B1.1)**.

Stattdessen werden die Daten des Labour Force Survey (LFS) herangezogen. Dieser allerdings misst Weiterbildungsteilnahmen innerhalb der vorangegangenen vier Wochen. Nach der Revision des LFS 2021/2022 wird bei den Fragen zu nicht formalen Lernaktivitäten zwischen arbeitsplatzbezogenen Fortbildungen und Lernaktivitäten unterschieden, die nicht arbeitsplatzbezogen sind (d. h., aus persönlichen Gründen durchgeführt wurden). Hintergrund ist, dass so auch Lernaktivitäten erfasst werden, bei denen die Befragten möglicherweise nicht an berufsbezogenes Lernen gedacht hätten (vgl. European Commission 2022, S. 48).

Im Jahr 2022 zeigen die Daten mit 11,9 % europaweit eine leichte Steigerung gegenüber 2021 (10,8 %) an. Die Daten des LFS zeigen, dass sich das Weiterbildungsbestreben nach dem Einbruch durch die Covid-19-Pandemie (2020: 9,1 %) wieder erholt hat und nun sogar über dem Stand von 2019 (10,8 %) lag.[395]

Nach wie vor sind jedoch sehr unterschiedliche Werte in den EU-Mitgliedsstaaten zu beobachten. Traditionell sind die nordischen Staaten hier sehr stark. Schweden (36,2 %), Dänemark (27,9 %), die Niederlande (26,4 %) und Finnland (25,5 %) führten erneut die Liste an. Deutschland lag mit 8,1 % im unteren Viertel und deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Damit haben sich die Werte seit 2014 in Deutschland nicht verändert. Österreich lag mit einem Anteil von immerhin 15,8 % im vorderen Drittel.[396]

395 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/trng_lfse_01/default/table?lang=de** (Stand: 16.01.2024). „Teilnahmequote an Bildung und Weiterbildung (letzte 4 Wochen) nach Geschlecht und Alter". Online Datencode: trng_lfse_01, doi: 10.2908/trng_lfse_01, letzte Aktualisierung: 14/09/2023 23:00

396 Ebd.

Die Teilnahmequote ist im EU-Durchschnitt in den Städten am höchsten (14,6 %), etwas niedriger in Kleinstädten/Vororten (10,6 %), gefolgt von den ländlichen Regionen mit 9,0 %. Diese Tendenz zeigt sich auch weitgehend bei den Daten der einzelnen Mitgliedsstaaten. In Deutschland nahmen im Jahr 2022 in den Städten 10,3 % der Erwachsenen an einer Weiterbildung teil, in Kleinstädten/Vororten 6,6 %, in ländlichen Regionen lediglich 5,5 %.[397]

Insgesamt deutlich niedriger war in allen Staaten der Anteil an Erwachsenen, die in den letzten vier Wochen vor der Befragung an einer formalen Weiterbildung teilgenommen haben. Hier lag der EU-Durchschnitt bei 3,3 % und auch hier war der Anteil in den nordischen Staaten klar am höchsten (Finnland: 11,5 %; Island: 11,1 %; Schweden: 9,5 %; Niederlande: 8,6 %; Norwegen: 7,1 %; Dänemark: 6,9 %). Deutschland hatte einen Anteil von 3,7 % und lag somit über dem EU-Durchschnitt in der vorderen Hälfte des Feldes.[398]

Erwähnenswert ist abschließend der Anteil der Erwachsenenbildung in der Schweiz, dessen Berufsbildungssystem große Ähnlichkeiten mit dem deutschen Ausbildungssystem hat. In der Schweiz ist die Beteiligung an der Erwachsenenweiterbildung insgesamt deutlich höher. Dort lag der Wert im Jahr 2022 bei 22 %. Der Anteil derjenigen, die eine formale Weiterbildung besucht hatten, lag bei 5,5 %; bei dem Anteil derjenigen, die eine non-formale Weiterbildung mit Bezug zur beruflichen Tätigkeit durchgeführt hatten, lag die Schweiz gemeinsam mit Schweden an erster Stelle mit 16,3 %. Der vergleichbare Anteil in Deutschland lag bei lediglich 4,8 %. Es bleibt abzuwarten, wie die Daten des AES ausfallen werden. Bei dieser Erhebung schneidet Deutschland aufgrund der anderen Berechnungsgrundlage in der Regel im internationalen Vergleich wesentlich besser ab.

(Ute Hippach-Schneider, Janine Grobe-Rath)

397 Ebd.

398 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TRNG_LFS_09__custom_7083941/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=51519641-dca8-47e9-a89b-454c70376e97&page=time:2022**. „Participation rate in education and training (last 4 weeks) by type, sex and age". Online data code: trng_lfs_09, doi: 10.2908/trng_lfs_09, last update: 14/09/2023 23:00

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 Werte in der Regel unterhalb des gängigsten Indikators, der Jugendarbeitslosenquote, liegen.

E

Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Ansätze und empirische Konzepte

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen (Jugendarbeitslosenquote nach dem ILO Konzept)

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen am gesamten gleichaltrigen Arbeitskräftepotenzial und wird als Quotient aus der Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) gebildet (vgl. Eurostat Metadata 2020b; **Kapitel A10.1.3**).[399]

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

399 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 (das heißt, 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 2023a; 2023b), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Eurostat 2023c; 2023d) werden nachfolgend die sogenannten NEET-Quoten (vgl. Eurostat 2023e) 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 2022 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 2023 ergänzt.[400]

400 Die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit für 2022 und für das dritte Quartal 2023 wurden im Gegensatz zu den restlichen Daten am 13.02.2024 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.

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Hinsichtlich der stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder zeigen sich für das Jahr 2022 identische und positive Entwicklungen. So sank in Griechenland (2021: 35,5 % vs. 2022: 31,4 %), Italien (2021: 29,7 % vs. 2022: 23,7 %), Spanien (2021: 34,8 % vs. 2022: 29,8) und Portugal (2021: 23,4 % vs. 2022: 19,1 %) die Jugendarbeitslosigkeit deutlich ab. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer durchschnittlichen Reduktion von 4,9 Prozentpunkten.

In den beiden osteuropäischen Ländern Polen und Ungarn setzte sich der rückläufige Trend fort. Besonders in Polen hat sich die Jugendarbeitslosigkeit drastisch reduziert (2005: 36,9 % vs. 2022: 10,8 %). Der negative Trend der beiden Vorjahre scheint sich in beiden Ländern umzukehren: In Polen verzeichnete die Jugendarbeitslosigkeit 2022 denselben Wert wie 2020 mit 10,8 %. In Ungarn sank der Wert von 13,5 % auf 10,6 %. Deutschland hatte 2022 (2021: 6,9 % vs. 2022: 6,0 %) weiterhin die niedrigste Quote der Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich der betrachteten Länder.

Der rückläufige Trend der Jugendarbeitslosigkeit in Europa vor der Pandemie scheint sich 2022 fortzusetzen. Ausnahmen hiervon bildeten im Jahr 2022 lediglich die Länder Lettland (+0,5 %) und Luxemburg (+0,7 %).

Die Quartalszahlen 2023 für die Jugendarbeitslosigkeit bezeugen eine gegensätzliche Entwicklung in Europa. In den südeuropäischen Ländern setzte sich der rückläufige Trend fort. Eine Ausnahme bildete hier Portugal (2022: 19,1 % vs. 2023/Q3: 20,3). Auch in Lettland (2022: 15,3 % vs. 2023/Q3: 12,5 %) und Schweden (2022: 21,7 % vs. 2023/Q3: 17,3 %) sank die Jugendarbeitslosigkeit im dritten Quartal des Jahres 2023. Die Beneluxstaaten (Belgien, Luxemburg und die Niederlade) sowie Dänemark, Frankreich, Österreich und Ungarn zeigten steigende Zahlen für das dritte Quartal 2023, wohingegen in Deutschland (2022: 6,0 % vs. 2023/Q3: 6,1 %) und Polen (2022: 10,8 % vs. 2023/Q3: 11,1 %) die Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit stabil blieben.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Auch im Jahr 2022 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 Jugend-

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 %)												
	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3
Europäische Union (27 Länder von 2020)	20,4	23,7	24,4	23,5	21,8	20,1	18,0	16,1	15,1	16,8	16,6	14,5	14,9	-	-	-	-	-	-	-	-	7,9	9,5	10,0	9,6	8,9	8,1	7,2	6,5	5,9	6,2	6,1	5,4	5,0
Belgien	21,9	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3	15,8	14,2	15,3	18,2	16,4	18,7	11	11	10	9	9	10	10	11	6,6	6,4	7,1	7,3	7,3	6,8	6,1	5,2	4,6	4,8	5,3	4,6	4,3
Dänemark	13,5	15,8	14,8	14,2	12,2	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	10,8	10,6	12,3	5	6	6	6	6	3	3	6	5,1	6,4	6,1	5,7	5,3	4,9	4,7	4,2	4,2	4,7	4,1	3,5	3,8
Deutschland	11,2	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8	6,2	5,8	7,0	6,9	6,0	6,1	1	1	1	1	1	1	1	1	7,3	5,1	4,9	4,7	4,4	3,8	3,4	3,1	2,9	3,5	3,2	2,8	2,7
Griechenland	25,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6	39,9	35,2	35,0	35,5	31,4	24,4	16	16	16	16	15	16	16	15	8,4	22,3	25,4	24,8	23,4	22,2	20,2	18,2	16,4	15,4	13,7	11,4	10,0
Spanien	37,7	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	34,8	29,8	27,8	15	15	15	15	16	15	15	16	15,7	22,5	23,8	22,3	20,2	17,9	15,7	13,9	12,8	14,0	13,4	11,7	10,5
Frankreich	22,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	18,9	17,3	19,2	12	12	13	12	10	11	11	12	7,1	7,9	8,4	8,9	8,9	8,6	8,1	7,8	7,3	6,8	6,6	6,1	6,0
Italien	25,3	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2	29,4	29,7	23,7	21,7	14	14	14	14	14	14	14	14	6,4	8,9	10,3	10,7	10,1	10,0	9,8	9,3	8,8	8,0	8,3	7,1	6,3
Lettland	33,3	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0	12,2	12,4	14,9	14,8	15,3	12,5	7	9	8	8	8	8	8	8	15,4	13,6	10,7	10,0	9,3	9,0	8,1	7,1	5,9	7,7	7,1	6,2	6,0
Luxemburg	17,2	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	16,9	17,6	18,1	9	8	9	10	12	9	11	10	4,1	4,2	5,2	4,8	5,7	5,3	4,7	4,9	4,6	5,5	4,3	3,6	4,4
Niederlande	10,2	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9	7,2	6,7	9,1	9,3	7,6	8,9	2	2	2	2	2	2	2	2	3,2	4,7	6,1	6,5	6,1	5,1	4,1	3,2	2,8	2,8	3,2	2,7	3,5
Österreich	10,7	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8	9,4	8,5	10,5	11,0	9,5	11,5	3	3	3	3	3	4	3	5	4,4	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	4,9	4,3	4,0	4,7	5,6	4,2	4,3
Polen	20,6	26,5	27,3	23,9	20,8	17,7	14,8	11,7	9,9	10,8	11,9	10,8	11,1	8	7	7	4	4	5	7	4	6,8	8,5	8,8	7,7	6,4	5,2	4,1	3,2	2,8	2,6	2,8	2,4	2,2
Portugal	20,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9	20,3	18,3	22,6	23,4	19,1	20,3	13	13	12	11	11	12	12	13	8,6	13,9	14,7	12,5	11,1	9,9	7,8	6,1	5,6	5,8	5,5	5,2	5,0
Schweden	25,0	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9	17,4	20,1	23,9	24,7	21,7	17,3	9	10	11	13	13	13	13	9	5,9	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,2	4,9	5,1	6,4	6,8	5,6	5,8
Ungarn	26,4	28,2	26,6	20,4	17,3	12,9	10,7	10,2	11,4	12,8	13,5	10,6	12,4	6	5	5	7	-	7	5	7	8,8	9,7	8,9	6,7	6,0	4,5	3,6	3,2	2,8	3,6	3,4	3,2	3,5
sowie Norwegen	*9,2*	*8,5*	*9,1*	*7,9*	*9,9*	*11,2*	*10,4*	*9,7*	*10,0*	*11,3*	*12,6*	*10,0*	*10,8*	*3*	*4*	*4*	*5*	*5*	*6*	*4*	*3*	*2,1*	*2,3*	*2,5*	*2,8*	*3,4*	*3,7*	*3,3*	*2,9*	*2,8*	*3,4*	*3,1*	*2,1*	*2,3*

BIBB-Datenreport 2024

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 %)							
	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3[4]	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3[5]	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/ Q3[6]
Europäische Union (27 Länder)	2,60	2,50	2,44	2,44	2,45	2,48	2,49	2,50	2,55	2,71	2,68	2,69	2,98									7,8	7,0	6,3	5,9	6,4	6,5	5,9	6,3	11,7	11,0	10,5	10,1	11,1	10,8	9,6	11,2
Belgien	3,32	3,09	3,34	3,18	3,03	2,96	3,16	3,04	3,09	3,19	3,45	3,57	4,35	11	12	10	9	8	9	11	14	5,7	5,4	4,7	4,4	4,4	5,5	5,1	6,4	9,9	9,3	9,2	9,3	9,2	7,4	6,6	9,1
Dänemark	2,65	2,47	2,43	2,49	2,30	2,49	2,64	2,50	2,40	2,47	2,63	3,03	3,24	7	7	7	6	5	6	8	9	7,3	7,5	6,3	6,1	7,0	6,5	6,6	7,8	6,7	7,6	7,7	7,7	7,4	7,1	6,7	9,2
Deutschland	1,53	1,57	1,59	1,64	1,64	1,87	2,00	2,00	2,00	2,00	2,16	2,14	2,26	1	1	2	1	2	3	1	2	3,5	3,4	3,1	3,0	3,6	3,6	3,2	3,2	6,7	6,3	5,9	5,7	7,4	7,5	6,8	8,6
Griechenland	3,06	2,48	2,30	2,11	2,13	2,13	2,16	2,19	2,15	2,27	2,60	2,75	2,44	5	4	4	4	4	4	5	3	11,7	10,9	9,3	7,9	7,4	7,4	7,4	6,2	15,8	15,3	14,1	12,5	13,2	11,0	10,7	16,4
Spanien	2,40	2,35	2,33	2,39	2,39	2,48	2,46	2,47	2,54	2,74	2,60	2,55	2,65	6	6	6	7	6	5	4	5	14,7	12,9	11,3	10,7	11,4	11,0	9,7	10,0	14,6	13,3	12,4	12,1	13,9	11,0	10,5	12,2
Frankreich	3,23	3,00	2,87	2,72	2,78	2,85	2,73	2,67	2,67	2,97	2,85	2,84	3,20	9	8	8	8	7	7	7	8	9,1	8,2	7,8	7,2	7,2	7,5	7,3	8,7	11,9	11,4	11,1	10,6	11,4	10,6	10,1	12,2
Italien	3,95	3,97	3,88	3,99	3,99	3,78	3,54	3,46	3,32	3,68	3,59	3,34	3,44	16	15	14	11	12	10	10	10	10,0	9,1	8,4	7,6	7,0	7,4	6,2	5,7	19,9	20,1	19,2	18,1	19,0	19,8	15,9	16,0
Lettland	2,16	2,10	2,17	1,96	1,75	1,92	2,10	1,72	2,10	1,94	2,09	2,47	2,08	2	3	1	2	1	2	3	1	6,9	6,7	4,6	4,5	5,2	4,8	5,5	4,7	11,2	10,3	7,8	7,9	7,1	8,6	8,6	9,9
Luxemburg	4,20	4,48	2,98	4,71	3,04	3,57	3,28	2,90	3,70	4,22	3,93	4,89	4,11	14	13	9	14	16	12	16	13	5,8	4,7	4,7	5,9	7,5	6,0	5,9	6,8	5,4	5,9	5,3	5,6	6,6	8,7	7,0	8,3
Niederlande	3,19	2,49	2,16	1,95	1,85	2,12	2,17	2,25	2,39	3,25	2,97	2,81	2,54	4	5	5	5	9	8	6	4	7,4	6,1	4,9	4,7	6,3	7,4	6,2	7,6	4,6	4,0	4,2	4,3	4,5	5,1	2,8	5,0
Österreich	2,43	2,24	2,06	2,10	2,12	2,11	2,00	2,19	2,13	2,23	1,96	2,26	2,67	3	1	3	3	3	1	2	6	6,5	5,5	5,3	4,8	5,9	6,2	5,4	7,2	7,7	6,5	6,8	7,1	8,0	8,5	8,1	9,9
Polen	3,06	3,13	3,13	3,13	3,26	3,42	3,65	3,67	3,58	4,12	4,26	4,50	5,05	13	16	16	13	15	15	14	16	6,1	5,2	4,1	3,5	3,4	3,7	3,4	3,5	10,5	9,5	8,7	8,1	8,6	11,2	8,0	9,3
Portugal	2,36	2,73	2,59	2,78	2,88	2,83	3,06	3,33	3,27	3,90	4,31	3,67	4,06	8	10	12	10	12	16	12	12	9,3	8,1	6,9	6,3	6,8	7,0	6,0	7,4	10,6	9,3	8,4	8,0	9,1	7,6	6,6	8,5
Schweden	4,24	4,14	4,12	4,02	3,64	3,57	3,44	3,55	3,94	3,73	3,68	3,88	2,98	14	14	15	15	13	11	13	7	10,4	9,8	9,4	11,1	12,5	13,4	12,4	10,4	6,5	6,2	6,0	5,5	6,5	5,1	4,9	6,0
Ungarn	3,01	2,94	2,99	3,04	2,90	2,89	2,95	3,16	4,04	3,50	3,97	3,31	3,54	10	9	11	16	11	13	9	11	4,2	3,5	3,3	3,7	4,0	4,3	3,3	4,0	11,0	11,0	10,7	11,0	11,7	10,6	9,9	10,6
sowie Norwegen	*4,38*	*3,70*	*3,64*	*2,82*	*2,91*	*3,03*	*3,15*	*3,34*	*3,57*	*3,32*	*4,07*	*4,76*	*4,70*	*12*	*11*	*13*	*12*	*10*	*14*	*15*	*15*	*6,1*	*5,6*	*5,3*	*5,5*	*6,3*	*7,7*	*6,5*	*7,3*	*10,9*	*10,3*	*10,4*	*10,5*	*4,9*	*6,3*	*6,4*	6,7

[1] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2023a
[2] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2023c
[3] Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. 2023e
[4] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2023b
[5] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2023d
[6] Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2023f

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

licher von Arbeitslosigkeit im Gegensatz zur Vergleichsgruppe der Erwachsenen im Laufe der Jahre kontinuierlich zugenommen hat.

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2022 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 Länder stagnierte diese Entwicklung: in den beiden Jahren 2021 und 2022 bei jeweils 2,7 %. Für die stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder wie Griechenland (2021: 2,6 % vs. 2022: 2,8 %) zeichnete sich 2022 weiterhin ein Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit ab. Demgegenüber war in Italien (2021: 3,6 % vs. 2022: 3,3 %) die relative Jugendarbeitslosigkeit geringfügig rückläufig. In Portugal (2021: 4,3 % vs. 2021: 3,7 %) sank die relative Arbeitslosigkeit sogar etwas stärker um 0,6 %. Die hohe relative Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg nahm stark zu (2021: 3,9 % vs. 2022: 4,9 %). Dieser Trend ging dabei mit einer steigenden Jugendarbeitslosigkeitsquote einher (2021: 16,9 % vs. 2022: 17,6 %). Im Ländervergleich zeigte Luxemburg für das Jahr 2022 die höchste relative Jugendarbeitslosigkeit, gefolgt von Norwegen mit 4,8 % (+0,7 %).

Der schwedische Trend blieb für 2022 nicht bestehen: Die Jugendarbeitslosigkeit nahm zwar ab (2021: 24,7 % vs. 2022: 21,7 %), die relative Jugendarbeitslosigkeit stieg hingegen jedoch an (2021: 3,7 vs. 2022: 3,9). Deutschland wies in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Gegensatz zum Vorjahr im Ländervergleich wieder den niedrigsten Wert auf (2021: 2,2 % vs. 2022: 2,1 %). Österreich wies trotz sinkender Jugendarbeitslosigkeit (2022: 11,0 % vs. 2022: 9,5 %) eine steigende relative Jugendarbeitslosigkeit auf und hat somit im Vergleich der betrachteten Länder im Jahr 2022 nicht mehr den niedrigsten Wert (2021: 2,0 % vs. 2022: 2,3 %). Im dritten Quartal 2023 wies Lettland den niedrigsten Wert auf (2023/Q3: 2,08 %).

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung sank 2022 europaweit (EU-27) (2021: 6,5 % vs. 2022: 5,9 %), wobei die Länder Schweden (12,4 %), Spanien (9,7 %), Griechenland (7,4 %), Frankreich (7,3 %), Dänemark (6,6 %) die meisten erwerbslosen Jugendlichen verzeichneten. In Schweden (2021: 13,4 % vs. 2022: 12,4 %), Spanien (2021: 11 % vs. 2022: 9,7 %) und Frankreich (2021: 7,5 % vs. 2022: 7,3 %), ist der Anteil jedoch teilweise stark gesunken. Demgegenüber ist der Anteil in Griechenland gleichgeblieben und in Dänemark sogar leicht gestiegen (2021: 6,5 % vs. 2022: 6,4 %).

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 2022 weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. So sank die durchschnittliche NEET-Quote in der EU von 10,8 % (2021) auf 9,6 % (2022). Im öffentlichen Diskurs in Deutschland kam dem NEET-Phänomen im Berichtszeitraum im Sommer 2023 noch einmal besondere Aufmerksamkeit zu: Es wurde z. B. darüber diskutiert, ob aus dem Kontingent der NEET-Jugendlichen nicht besser für die Deckung des Ausbildungsplatzangebotes gesorgt werden könnte. Eine Veröffentlichung der Bertelsmann-Stiftung (vgl. Schnelle/Wieland 2023) hat in diesem Zusammenhang einen Beitrag geleistet, das NEET-Phänomen differenziert dazustellen und die Heterogenität dieser Gruppe zu illustrieren. Interessant ist die Feststellung eines negativen Zusammenhanges zwischen Angebots-Nachfrage-Relation (**vgl. Kapitel A1.1**) und der NEET-Quote, aus der man eine „angebotsorientierte“ Ausbildungspolitik ableiten könnte, um dem NEET-Phänomen bildungspolitisch entgegenzutreten.

(Christopher Lennartz, Philipp Grollmann)

D 2 Berufliche Bildung in der sozio-ökologischen Transformation im internationalen Vergleich

Im Kapitel D2 des Datenreports wird jährlich aus internationaler und international-vergleichender Perspektive zum Schwerpunktthema berichtet. Mit Blick auf das diesjährige Thema wird in **Kapitel D 2.1** zunächst die international-vergleichende Indikatorik der UN zur Erreichung der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN-Agenda 2030 (*Sustainable Development Goals*, *SDG*s) vorgestellt. Dabei wird ein Einblick in die Funktionsweise und die Breite dieser Indikatorik mit besonderem Blick auf Deutschland gegeben. In einem zweiten Schritt wird in **Kapitel D2.2** aufgezeigt, wie die UN-Nachhaltigkeitsziele und ihre Erreichung durch Europäische Initiativen ergänzt und wie diese auf der Ebene der Mitgliedsstaaten umgesetzt werden.

D 2.1 International vergleichende Berichterstattung über die UN-Nachhaltigkeitsagenda

Auf internationaler Ebene bilden die Nachhaltigkeitsziele der UN-Agenda 2030 (*SDG*s) den Rahmen für die Aktivitäten und die gemeinsame Berichterstattung zur sozialökologischen Transformation (**vgl. Kapitel C**). Die nationalen Berichterstattungen erlauben es, sich auf Ebene aller 193 Mitgliedstaaten der UN im Einzelnen einen Überblick über die Erreichung der 17 Ziele zu verschaffen. Überdies wurde von der UN eine Indikatorik entwickelt, die eine vergleichende Übersicht auf der Basis von statistischen Angaben aus den beteiligten Ländern und zu einem Drittel basierend auf den Ergebnissen von Einzelprojekten oder Angaben von Nichtregierungsorganisationen ermöglicht. Als übergeordnete Indikatoren dienen hier zwei Werte, die regelmäßig festgestellt werden: der *SDG*-Index und der sogenannte *Spillover*-Index. Überdies werden Daten zu jedem einzelnen der 17 vereinbarten Ziele gesammelt und jeweils zu einem Indikator verdichtet.[401]

E *Sustainable-Development-Goals*-Index (*SDG*-Index) und die einzelnen Indikatoren (*Dashboard*)

Der *SDG*-Index ist eine Bewertung der Gesamtleistung eines jeden Landes in Bezug auf die 17 Nachhaltigkeitsziele, wobei sämtliche Ziele gleich gewichtet werden. Der Wert gibt die Position eines Landes zwischen dem schlechtmöglichsten Ergebnis (Wert 0) und dem Ziel (Wert 100) an. Für einzelne Indikatoren werden im *Dashboard* Trendpfeile angezeigt, die bei der Ermittlung von Prioritäten für weitere Maßnahmen helfen. Sie zeigen an, ob die Länder auf dem richtigen Weg sind, um die Ziele bis 2030 zu erreichen, und zwar auf der Grundlage der neuesten Trenddaten. Die *SDG*-Index-Ausgabe 2023 umfasst 97 globale Indikatoren. Zwei Drittel der Daten stammen aus amtlichen Statistiken (in der Regel von Organisationen der Vereinten Nationen). Ein Drittel stammt aus nicht öffentlichen Statistiken, darunter Daten aus Forschungszentren, Universitäten und Nichtregierungsorganisationen. Der *SDG*-Index und die *SDG-Dash-boards* werden seit 2015 veröffentlicht und von Experten und Expertinnen begutachtet. Von Fachleuten der Europäischen Kommission (Gemeinsame Forschungsstelle der Europäischen Kommission) wurde die globale Berichterstattung im Jahr 2019 statistisch geprüft (vgl. Papadimitriou/Fragoso Neves/Becker 2019; Schmidt-Traub u. a. 2017).

Ausführlichere Informationen finden sich im Methoden-Anhang im detaillierten Methodik-Papier, welche auf den Webseiten **www.sdgtransformationcenter.org** und **www.sdgindex.org** zu finden sind. Im aktuellen Bericht aus dem Jahr 2023 können die Informationen für 166 der insgesamt 193 Staaten abgelesen werden.

Der *Spillover*-Index

Die Maßnahmen eines Landes können positive oder negative Auswirkungen auf den Erfolg anderer Länder haben, die *SDG*s zu erreichen. Der *Spillover*-Index bewertet solche Effekte anhand von drei Dimensionen: ökologische und soziale Auswirkungen auf 1) Handel, 2) Wirtschaft und Finanzen sowie 3) Sicherheit. Eine höhere Punktzahl bedeutet, dass ein Land mehr positive und weniger negative *Spillover*-Effekte verursacht. Die Länder können dann nach ihrem *Spillover*-Wert eingestuft werden. Dieser *Spillover*-Index geht zwar in den *SDG*-Index mit ein, sodass dieser eine Art Netto-Betrachtung darstellt. Dennoch ist es interessant, den *Spillover*-Index für einzelne Länder zu betrachten, da hiermit weitere wichtige Handlungsfelder zur Erreichung der Nachhaltigkeitsziele ausgewiesen werden können (vgl. Sachs u. a. 2023, S. 23).

401 Eine weiterer internationaler Vergleichsindikator, der sich allerdings nur auf den ökologischen Aspekt der sozial-ökologischen Transformation bezieht, ist der von einem Team an der Yale Universität entwickelte *Environmental Performance* Index (EPI), siehe **https://epi.yale.edu/about-epi**.

Tabelle D2.1-1: **SDG-Index für ausgewählte Länder**

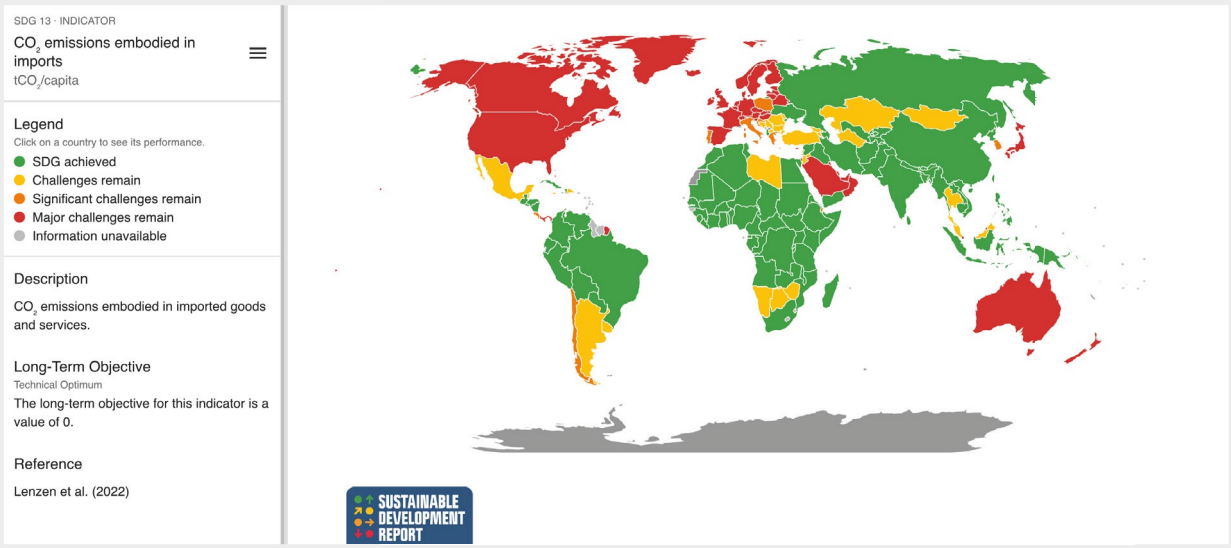
Rang	Länder	SDG-Index	Rang	Länder	SDG-Index
1	Finnland	86.6	45	Kirgisische Republik	74.4
2	Schweden	86.0	46	Kuba	74.1
3	Dänemark	85.7	47	Bosnien und Herzegowina	74.0
4	Deutschland	83.4	48	Israel	74.0
5	Österreich	82.3	49	Russische Föderation	73.8
6	Frankreich	82.0	50	Brasilien	73.7
7	Norwegen	82.0	51	Argentinien	73.7
8	Tschechische Republik	81.9	52	Costa Rica	73.6
9	Polen	81.8	53	Aserbaidschan	73.5
10	Estland	81.7	54	Albanien	73.5
11	Vereinigtes Königreich	81.7	55	Vietnam	73.3
12	Kroatien	81.5	56	Armenien	73.3
13	Slowenien	81.0	57	Fidschi	72.9
14	Lettland	80.7	58	Tunesien	72.5
15	Schweiz	80.5	59	Zypern	72.5
16	Spanien	80.4	60	Nord-Mazedonien	72.5
17	Irland	80.1	61	Bhutan	72.3
18	Portugal	80.0	62	Dominikanische Republik	72.1
19	Belgien	79.5	63	China	72.0
20	Niederlande	79.4	64	Singapur	71.8
21	Japan	79.4	65	Peru	71.7
22	Ungarn	79.4	66	Kasachstan	71.6

Quelle: UN, https://dashboards.sdgindex.org/rankings; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

Anhand der Übersicht zum *SDG*-Index E ist zu erkennen, dass sich Deutschland mit Platz 4 auf einem der vordersten Plätze in der Gesamtbetrachtung auf dem Weg der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele befindet → **Tabelle D2.1-1**. Angeführt von den nordischen Ländern Finnland, Schweden und Dänemark befinden sich die ersten 20 in der Liste platzierten Länder allesamt in Europa. Das sollte allerdings nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch in diesen Ländern in einigen Bereichen noch erhebliche Fortschritte erforderlich sind. Dies betrifft insbesondere den Klimaschutz (*SDG* 13), die Biodiversität (*SDG* 15) und nachhaltigen Konsum und Ernährung (*SDG* 12) (vgl. Sachs u. a. 2023, S. 27).

Das Beispiel der aus Importen resultierenden CO_2-Emissionen → **Schaubild D2.1-1** illustriert im internationalen Vergleich in eindrucksvoller Weise Abhängigkeiten zwischen den entwickelten Ökonomien Europas und denen in Afrika oder Asien. Neben diesem Indikator gehen in den sogenannten *Spillover*-Index E 15 Werte ein, die die negativen Effekte globaler sozialer, wirtschaftlicher, ökologischer und sicherheitspolitischer Abhängigkeiten messen. Es wird dabei deutlich, dass viele europäische Ökonomien bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsagenda zwar gute Werte erreichen, dass aber einige diese Werte auf einer Wirtschaftsweise beruhen, die langfristig

Schaubild D2.1-1: **Aus Importen resultierende CO_2-Emissionen im internationalen Vergleich**



Quelle: UN, https://dashboards.sdgindex.org/map/indicators/co2-emissions-embodied-in-imports BIBB-Datenreport 2024

nicht nachhaltig ist und die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele anderer Staaten beeinträchtigen kann.

Nachhaltigkeit, Bildung und Berufliche Bildung im internationalen Vergleich – Datenlage

Für die internationale Berichterstattung über die berufliche Bildung lohnt sich ein Blick auf die für die (duale) Berufsausbildung besonders wichtigen Nachhaltigkeitsziele (siehe Kasten). Aus inhaltlicher Sicht gibt es eine starke Beziehung der Berufsbildung zu den Zielen 4 „Hochwertige Bildung“, 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ und 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“.

Bei der Betrachtung der Indikatoren für das Ziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“ wird deutlich, dass diese stark auf das akademische Hochschulsystem und die Themen Forschung und Entwicklung abzielen. Indikatoren sind z. B. die Anzahl wissenschaftlicher Veröffentlichungen, Platzierungen bei Universitätsrankings und der Anteil von Forschenden auf 1.000 Beschäftigte. Prozessinnovationen, wie sie zum Beispiel anhand von Produktivitätsfortschritten gemessen werden können, spielen dabei keine Rolle.

Bei den Indikatoren zu den Zielen 4 „Hochwertige Bildung“ und 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ kommen einige zum Zuge, über die im Datenreport schon häufiger berichtet wurde. Für das Ziel 4 „Hochwertige Bildung“ wird eine Auswahl aus den Standardindikatoren der Datensammlung zu Bildungssystemen des UNESCO-Instituts für Statistik getroffen. Überdies werden für OECD-Länder Ergebnisse aus den PISA-Studien genutzt sowie der Anteil von Hochschulabsolventen und -absolventinnen unter den 24- bis 35-Jährigen. Insbesondere der zuletzt genannte Indikator, der Anteil von Hochschulabsolventen und -absolventinnen, und die Tatsache, dass die PISA-Ergebnisse für Deutschland in hohem Maße durch die soziale Herkunft determiniert sind, führen dazu, dass Deutschland das Ziel 4 noch nicht erreicht hat (**vgl. Kapitel D1.2**).

Für die Erreichung von Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ ist u. a. auch die gute Performanz Deutschlands im Hinblick auf die Jugendarbeitslosigkeit bedeutsam. Der NEET-Indikator (**vgl. Kapitel D1.3**) bildet eine Komponente von insgesamt neun Indikatoren. Dem Gesamtwert für Deutschland abträglich ist z. B. die Tatsache, dass Deutschland unter den OECD-Staaten den Index für „*Victims of modern slavery embodied in imports*“ (Opfer der modernen Sklaverei durch Einfuhren) anführt.

Indikatoren der für die Berufsbildung besonders wichtigen Nachhaltigkeitszielen

Die Indikatoren der vergleichenden Berichterstattung der UN zu den Nachhaltigkeitszielen (*SDGs*) beruhen auf Teilindikatoren und entsprechenden Daten. In der folgenden Übersicht lässt sich die Zusammensetzung der Indikatoren der für die Berufsbildung besonders wichtigen Nachhaltigkeitsziele 4 „Hochwertige Bildung", 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum" und 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur" nachvollziehen. Überdies kann der aktuelle Stand (2023) der Zielerreichung sowie der Entwicklungstrend für den jeweiligen Indikator für Deutschland abgelesen werden. Für die Erreichung der Ziele sind in der Übersicht die Zielerreichung (√) und der noch bestehende Abstand vom Ziel (! – !!!) eingetragen sowie der jeweilige Entwicklungstrend (↑, ↑, ↑).

Ziel 4 „Hochwertige Bildung"

Teilnahmequote am vorschulischen Lernen	√	↑	Alphabetisierungsrate	k. A.	k. A.	Unterschiede in den naturwissenschaftlichen Leistungen in Abhängigkeit vom sozioökonomischen Status	!	↑
Nettoeinschulungsrate im Primarbereich	√	↑	Abschlüsse aus dem Tertiärbereich	!	↑	Leistungsschwächere in den Naturwissenschaften	!!	↑
Abschluss der Sekundarstufe	√	↑	PISA-Ergebnisse	√	↑			

Ziel 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum"

Angepasstes Wachstum des Bruttoinlandsproduktes	!	k. A.	Grundlegende Arbeitnehmerrechte werden effektiv eingehalten	√	↑	Anteil der Erwerbsbevölkerung zur Gesamtbevölkerung	√	↑
Opfer moderner Sklaverei	√	k. A.	Anzahl der tödlichen Arbeitsunfälle im Zusammenhang mit importierten Waren	√	↑	Jugendliche, nicht in Arbeit oder Ausbildung (NEET)	!	↑
Erwachsene mit einem Bankkonto oder Konto eines mobilen Finanzdienstleisters	√	↑	Opfer moderner Sklaverei im Zusammenhang mit importierten Waren	!	k. A.			

Ziel 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur

Ländliche Bevölkerung ohne Zugang zu ganzjährig befahrbaren Straßen	√	k. A.	Durchschnittsbewertung der drei besten Universitäten[1]	√	k. A.	Triadische Patente[2]	√	↑
Anteil der Internetnutzer/-innen an der Bevölkerung	√	↑	Artikel in wissenschaftlichen Zeitschriften	√	↑	Versorgungslücke beim Internetzugang nach Einkommen	!	↑
Anzahl der Breitbandverträge	√	↑	Forschungs- und Bildungsausgaben	√	↑	Anteil der weiblichen Hochschulabsolventinnen im MINT-Bereich	!	↑
Logistik-Leistungsindex: Qualität von Handels- und transportrelevanter Infrastruktur	√	↑	Anzahl der Forscher und Forscherinnen	√	↑			

Quelle: Sachs u. a. 2023; SDG Dashboards and Trends unter: **https://dashboards.sdgindex.org/profiles/germany**;
Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

1 Nach dem Hochschulranking von The Times Higher Education.
2 Triadische Patente sind solche Patente, die beim Europäischen Patentamt, beim Patent- und Markenamt der Vereinigten Staaten und beim Japanischen Patentamt für dieselbe Erfindung registriert sind.

D 2.2 Europäische Initiativen in der Berufsbildung zur sozio-ökologischen Transformation

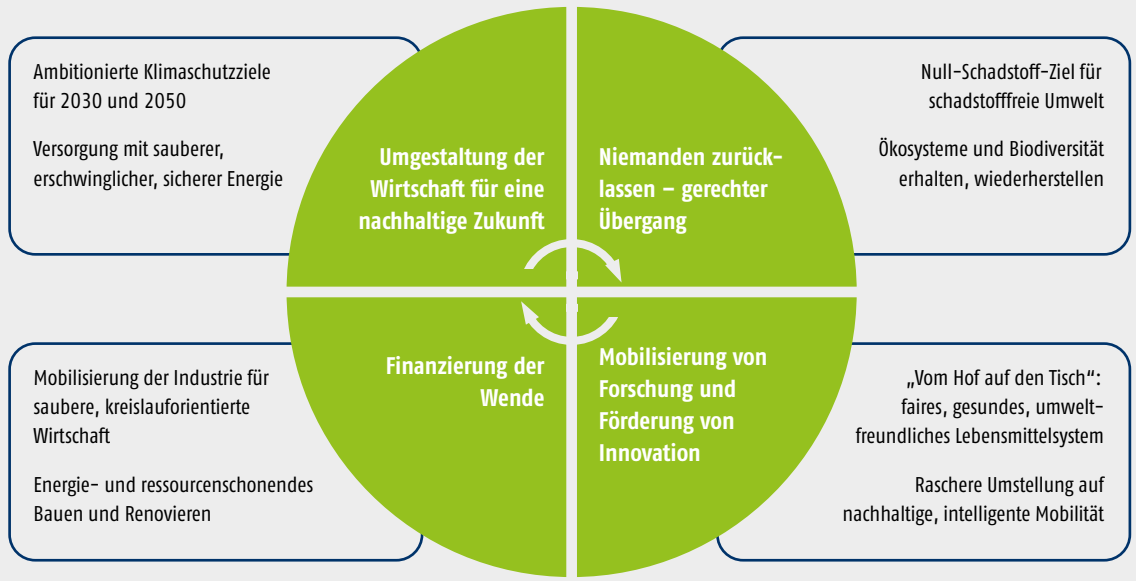
Der europäische Grüne Deal soll die Europäische Union in eine moderne, ressourceneffiziente und wettbewerbsfähige Wirtschaft umwandeln. Die Schwerpunkte wurden mit Bezug auf die international gültigen *SDG*s definiert → **Schaubild D2.2-1**. Insbesondere folgende Ziele sind damit verbunden: Erreichung einer Netto-Null-Emission von Treibhausgasen bis 2050, Entkopplung des Wirtschaftswachstums vom Ressourcenverbrauch und Gestaltung dieses Wandels so, dass keine Menschen oder einzelne Regionen dabei zurückgelassen werden (vgl. Europäische Kommission 2019).

Der Grüne Deal wird seit Februar 2023 von einem Industrieplan begleitet (vgl. Europäische Kommission 2023b). Die dazu gehörenden europäischen (berufs-)bildungspolitischen Maßnahmen wurden bereits vor drei Jahren auf den Weg gebracht und unter dem Dach des Industrieplans zusammengefasst. Es handelt sich dabei um die europäische Kompetenzagenda und den Aufbau des europäischen Bildungsraums aus dem Jahr 2020. Hierzu zählen auch die Umsetzung der Empfehlung des Rates zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz sowie die Osnabrücker Erklärung zur Beruflichen Bildung aus dem Jahr 2020. Der europäische Kompetenzpakt aus dem Jahr 2021, die Förderung der digitalen Bildung und Kompetenzen seit 2022 sowie die Initiative zur Talent-Erschließung in den Regionen Europas aus dem Jahr 2023 gehören ebenfalls dazu.

Ziel des Grünen Industrieplanes von 2023 ist es, die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und den Übergang zur Klimaneutralität zu beschleunigen. Die europäische Wirtschaft zählte im Jahr 2019 4,5 Mio. grüne Arbeitsplätze, gegenüber 3,2 Mio. im Jahr 2000 (vgl. Europäische Kommission 2023b, S. 14). Bei der Gestaltung neuer Berufe, der Tätigkeiten und erforderlichen Fähigkeiten für den grünen Übergang ist die Berufsbildung ein entscheidender Hebel. Kompetenzen sollen etwa über einzurichtende sogenannte *Net-Zero*[402]-Industrie-Akademien und Programme zur Weiterbildung und Umschulung in strategischen Branchen erfolgen. Dazu zählen z. B. die nachhaltige Batterieentwicklung, eine Ladeinfrastruktur für Elektrofahrzeuge sowie die Erzeugung von Strom und Wärme durch erneuerbare Energien für den Bausektor.

Zudem geht es um die Definition von Kompetenzen im Kontext der grünen und digitalen Herausforderungen, um unterschiedliche Wege des Kompetenzerwerbs sowie um Qualifikationsformate (einschließlich sogenannter *micro-credentials*[403]), um die Validierung und Anerkennung von Kompetenzen, und zwar nicht nur grenzüberschreitend, sondern auch zwischen den

Schaubild D2.2-1: **Europäischer Klimapakt – Der europäische *Green Deal***



Quelle: Europäische Kommission 2019; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

402 Netto Null Emissionen
403 Mikro Qualifikation

Qualifikationsangeboten, sowie um die Finanzierung der Kompetenzentwicklung.

Der Wandel und die Entwicklung von Lösungen bzw. ihre Umsetzung wird europaweit über unterschiedliche Instrumente gefördert. Um einen Einblick in der Vielfalt der Lösungsansätze zu ermöglichen, widmen wir uns folgend den nationalen Implementierungsplänen, die von 2020 bis 2021 entwickelt wurden.

Nationale Implementierungspläne

Die europäische Empfehlung zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz und die Osnabrück-Erklärung zur beruflichen Bildung (beide aus dem Jahr 2020) als Motor für den Wiederaufbau und den gerechten Übergang zu einer digitalen und ökologischen Wirtschaft laden die EU-Mitgliedsstaaten und Beitrittskandidaten dazu ein, in Nationalen Implementierungsplänen (NIP) konkrete Maßnahmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu definieren und umzusetzen. Sie nehmen dabei die Ziele des europäischen Grünen Deals und der UN-Nachhaltigkeitsziele (*SDGs*) auf. Ein erster Monitoring-Kurzbericht des Europäischen Zentrums für die Förderung der Berufsbildung (siehe CEDEFOP 2023) ermöglicht, die Prioritäten bei den Maßnahmen entlang der europäischen Zielsetzungen zu identifizieren → **Schaubild D2.2-2**.

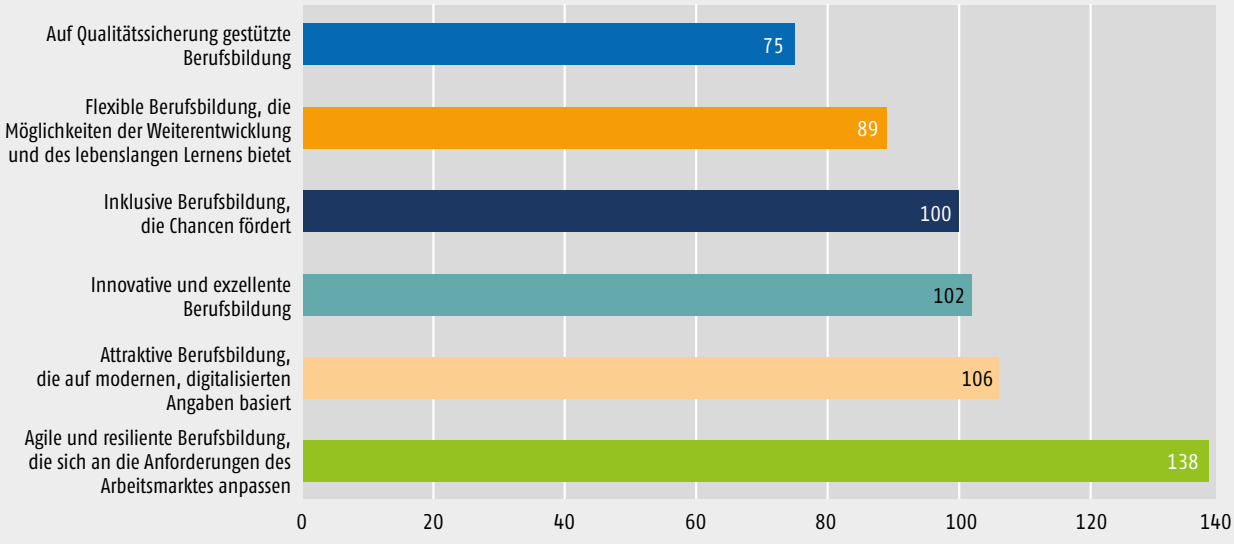
Zwölf Staaten wollen im Bereich „agile, resiliente Berufsbildung“ die grüne Transformation voranbringen, indem sie auf den ökologischen Wandel und nachhaltigere Verfahren hinwirken. Darüber hinaus erkennt CEDEFOP explizit nachhaltigkeitsorientierte Schwerpunkte bei den Zentren der beruflichen Exzellenz zur Entwicklung von Kompetenzökosystemen (18 Staaten der EU-27+) und bei der Kompetenzentwicklung des Berufsbildungspersonals (vier EU-Mitgliedstaaten). Zudem legen fünf Staaten den Schwerpunkt auf die ökologische Gestaltung des Berufsbildungsangebots nicht nur in der Bildung, sondern auch bezogen auf den Lernort – Betrieb oder Bildungseinrichtung – im Hinblick auf ökologisch physische Infrastruktur.

In einzelnen nationalen Implementierungsplänen stellen die Mitgliedsstaaten konkrete Maßnahmen im Bereich der beruflichen Aus- und Weiterbildung vor, die sich in der Gegenüberstellung mit den Ansätzen und Aktivitäten aus dem Kompendium „*VET and the Green Transition – Inspiring Practices*“ (siehe Europäische Kommission 2023a) ansatzweise zu einem strategischen Bild zusammenfügen, wie es beispielsweise bei Österreich und Dänemark erkennbar ist.

Einblicke in zwei Länder: Dänemark und Österreich

Dänemark verweist beispielsweise auf die ambitionierten Ziele seines Gesetzes zur Klimaneutralität und sieht entsprechend qualifizierte Fachkräfte als zentrale Voraussetzung für eine gelingende grüne Transformation. Dafür werden erhebliche Finanzmittel, insbesondere in der Weiterbildung zur Anpassungsqualifizierung, zur Verfügung gestellt. Das Land plant, Nachhaltigkeit und grüne Konversion im Berufsbildungsgesetz abzusichern.

Schaubild D2.2-2: **Anzahl der in den Nationalen Umsetzungsplänen vorgesehenen Maßnahmen**



Quelle: CEDEFOP 2023; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2024

Dänemark setzt auf lokale Akteure als „Katalysatoren des grünen Übergangs“ (vgl. Europäische Kommission 2023a, S. 24) in der Aus- und Weiterbildung. Investiert wird in Ausstattung und Kompetenzentwicklung des Berufsbildungspersonals sowie – in einzelnen Sektoren – in die Entwicklung von Unterrichtsmodulen und -materialien in neun Wissenszentren. Zusätzlich sollen bestehende Netzwerke für das Berufsbildungspersonal um grüne und nachhaltigkeitsorientierte Themen erweitert oder neu etabliert werden.

Darüber hinaus werden drei neue Klima-Berufsbildungsinstitutionen in enger Kooperation mit der Wirtschaft gefördert. Hier geht es vorrangig um Bildungsangebote zu Klimaanpassungsmaßnahmen in den Sektoren Landwirtschaft, Transport, Energie, Bau, Industrie und Abfall. Zur Gewinnung zukünftiger Fachkräfte und Erhöhung der Attraktivität der Berufsbildung setzt Dänemark z. B. auf die Förderung von grünem Unternehmergeist in der Jugendarbeit.

Österreich fokussiert auf die Entwicklung grüner und nachhaltiger Kompetenzen und neuer Fachrichtungen, um auf den Megatrend der Ökologisierung zu reagieren. Es ist beabsichtigt, für die grüne Transformation relevante transversale Kompetenzen wie systemisches Denken, interdisziplinäre Kooperationsfähigkeit etc. als Querschnittsinhalt in alle Ausbildungsordnungen zu integrieren.

So soll in den berufsbildenden Schulen ein einheitliches Unterrichtsprinzip zur Vermittlung transversaler Kompetenzen für die grüne Transformation fächerübergreifend etabliert und systematisch in Lehrplänen verankert werden.

Ferner werden an den berufsbildenden Schulen nationale Kompetenzzentren für *„Green Skills“* eingerichtet, durch die die Regionalentwicklung und nachhaltiges Wirtschaften gestärkt werden soll. Mit dem *„Green Village“* hat der österreichische Verband für Elektrotechnik eine Art *Open Lab* geschaffen.[404] Hier erwerben Lernende der Aus- und Weiterbildung Kompetenzen zur Anwendung grüner Technologie mithilfe von Geräten, welche durch die Industrie zur Verfügung gestellt werden.

Konkrete nationale Ansätze und Aktivitäten

Zusätzlich zu den Nationalen Umsetzungsplänen hat die Europäische Kommission eine Europäische Arbeitsgruppe zu beruflicher Bildung und nachhaltiger Transformation (2021 bis 2025) etabliert. Das 2023 veröffentlichte Kompendium zur *Green Transition* ermöglicht die Identifikation der Schwerpunktaktivitäten in den europäischen Mitgliedsstaaten und Beitrittskandidaten (vgl. Europäische Kommission 2023a). Die in → **Tabelle D2.2-1** exemplarisch skizzierten Aktivitäten reichen von grünen Inhalten in der Berufsorientierung, der Implementierung von *Green Skills* in Ausbildungsordnungen und der Kompetenzentwicklung bei Lernenden und Beschäftigten über die Qualifizierung des Berufsbildungspersonals bis hin zur Initiierung und Unterstützung von Netzwerken und Kompetenzzentren auf institutioneller Ebene.

Die Transformation und die notwendigen Anpassungen der Berufsbildung in den verschiedenen Staaten werden derzeit einerseits durch strukturbildende Maßnahmen begleitet und andererseits Praxiserprobungen im Rahmen von Exzellenzzentren der Berufsbildung vorangetrieben.

Tabelle D2.2-1: **Schwerpunkte der Aktivitäten zur *Green Transition***

Kompetenzen für grüne Transformation Verständnis und Früherkennung	Strategische Pläne/Programme und Finanzierungsmechanismen
Gestaltung grüner Curricula und Qualifikationen	Unterstützung auf sektoraler und regionaler Ebene der Berufsbildung
Neue Wege des Lehrens und Lernens	Kompetenzentwicklung des Berufsbildungspersonals
Nachhaltigkeit der berufsbildenden Lernorte	Umsetzung von Netzwerken und Plattformen der Zusammenarbeit

Quelle: Europäische Kommission 2023a; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2024

Strukturbildende Maßnahmen

Mit strukturbildender Wirkung werden in den Mitgliedsstaaten Veränderungen in den Bereichen Aus- und Weiterbildungsprogramme und Ordnungsmittel, Berufliche Schulen, Berufsbildungspersonal und Übergänge von der Schule in den Beruf angestoßen.

Aus- und Weiterbildungsprogramme und Ordnungsmittel

- Finnlands nationales Programm für nachhaltige Entwicklung und den grünen Übergang wählt einen ganzheitlichen Ansatz zur Ökologisierung der Berufsbildung, welches z. B. das Berufsbildungsmanagement, die Pädagogik, die Fähigkeiten und Kompetenzen der Lernenden sowie die Zusammenarbeit im Arbeitsleben in einem kohärenten Rahmen integriert. Dadurch werden Methoden und Materialien für grüne Management- und Lehrkompetenzen entwickelt, welche für Mitarbeitende, Auszubildende, Lehrpersonal an

404 Zum *„Green Village“* des österreichischen Verbands für Elektrotechnik siehe **www.ove.at/ove-news/details/ausflug-zum-neuen-green-village-der-htl-bulme/**.

Berufsschulen und Ausbildungspersonal am Arbeitsplatz benötigt werden.

- CEDEFOP (2019) konstatiert am Beispiel Deutschlands und Dänemarks, dass neue Ausbildungsberufe für eine grüne Transformation der Wirtschaft nicht erforderlich sind. Eine Anpassung bestehender Qualifikationen aufgrund von neuen Anforderungen hat sich hier bewährt. Diese Vorgehensweise wird auf die Flexibilität des (dualen) Ausbildungssystems zurückgeführt.
- Deutschland hat somit z. B. mit der Standardberufsbildposition zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit einen verbindlichen Rahmen geschaffen, um sechs grüne Kernkompetenzen in Ausbildungsordnungen zu verankern (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021).
- Luxemburg integriert grüne Lerninhalte punktuell aufgrund branchenspezifischer Kompetenzbedarfe in Ausbildungscurricula. Die Verknüpfung von grünen und digitalen Technologien ist ein wesentlicher Bestandteil der „Initiative *Neobuild*“ in Luxemburg. Dabei handelt es sich um Ausbildungsprogramme im Bereich des nachhaltigen Bauens. Mittels innovativer digitaler Werkzeuge werden umweltfreundliche Baumethoden entwickelt und erprobt. So geht es u. a. darum, im Null-Energie-Labor innovative Materialien und Systeme unter realen Bedingungen zu testen, wie z. B. Putze, Dämmstoffe und unterschiedliche Isoliermaterialien.
- In Schweden wird seit 2021 eine breite Palette von Programmen in der höheren Berufsbildung finanziert, die zu Abschlüssen von Diplomen der Stufen 5 und 6 des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) führen. Damit wird versucht den steigenden Qualifikationsbedarf in Berufen wie Energietechniker/-in, spezialisiert auf Wind- und Solarenergie, nachhaltige Batterieproduktion, Ingenieurwesen für nachhaltiges Bauen etc. zu decken.

Berufliche Schulen als Treiber für nachhaltige Entwicklung:

- In Lettland bemüht sich die Staatliche Technische Schule Riga nicht nur darum, grünes Denken in Lehren und Lernen zu integrieren, sondern auch in die täglichen Aufgaben und praktischen Aktivitäten der Schule, um ihren ökologischen Fußabdruck zu verkleinern, z. B. durch die Umstellung auf sauberere Energiequellen und die Umsetzung der „3R“ – reduzieren, wiederverwenden, recyceln. Darüber hinaus werden grüne Innovationen mit externen Partnern angestrebt. So wurde beispielsweise ein Prototyp einer Solarbatterie zum Aufladen der Elektroautos der Schule gemeinsam mit führenden Innovationsunternehmen entwickelt. Österreich – wie oben erwähnt – etabliert in berufsbildenden Schulen ein einheitliches fächerübergreifendes Unterrichtsprinzip zur Vermittlung transversaler Kompetenzen für die grüne Transformation.

Berufsbildungspersonal

- Unter der Priorität „attraktive, moderne, digitale Berufsbildung“ wurden konkrete Pläne zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in vier Ländern vorgelegt. Ziel ist es, Lehrpersonen und Ausbilder/Ausbilderinnen auf neue Aufgaben zur Unterstützung des ökologischen Wandels vorzubereiten und bei der Anwendung nachhaltiger Arbeitsverfahren und -materialien zu unterstützen (vgl. CEDEFOP 2023). In Deutschland trägt die nationale Initiative „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ durch ein Kompetenzmodell und didaktische Leitlinien zur Entwicklung nachhaltigkeitsorientierter Kompetenzen bei. Bildungsmaterialien für viele Sektoren mit (fern-) digitalem Lernen, Geschäftsmodelle nachhaltigen Wirtschaftens, nachhaltige Lernorte und Weiterbildungskonzepte für Berufsbildungspersonal stehen zur Verfügung. Auch Dänemark setzt einen Schwerpunkt bei der Kompetenzentwicklung des Berufsbildungspersonals (s. o.)
- Im Rahmen dieser Aktivitäten für das Berufsbildungspersonal sollen bestehende Netzwerke um grüne und nachhaltige Themen erweitert oder neue Netzwerke etabliert werden – wie bei Dänemark und Österreich oben erwähnt. In Deutschland wurde ein Netzwerk eingerichtet („BilRess“), dass sich insbesondere dem Thema Ressourceneffizienz und -schonung widmet und Akteure zusammenbringt, um die Integration von Ressourceneffizienz und -schonung in die verschiedenen Bildungsbereiche zu befördern. Eine Wanderausstellung mit zwei Lernspielen zur „Rohstoffkompetenz“ bei Auszubildenden und Lehrmaterialien für das Ausbildungspersonal wurden entwickelt. Bestehende Netzwerke von Bildungsakteuren in Luxemburg haben ihren Austausch um grüne und nachhaltige Themen erweitert.

Berufsorientierung und Übergang von der Schule in den Beruf

- Auch der Übergang Schule – Beruf ist ein zentrales Handlungsfeld zur Sensibilisierung für nachhaltige Entwicklung. In Deutschland werden Feriencamps gefördert, in denen junge Menschen mit grünen Berufen bekannt und vertraut gemacht werden. In Luxemburg kommen u. a. Module zu *Green Skills* und Kreislaufwirtschaft und Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums in der Berufsorientierung zum Einsatz.
- Maßnahmen, die zu Berufsbildungs- und Qualifikationszertifikaten für Syrer/-innen in der Türkei führen

werden in türkischen Gastgemeinden im Bereich der erneuerbaren Energien, einschließlich Solarenergie und Windenergie, seit 2019 durchgeführt. Zu den Aktivitäten gehören die Entwicklung eines 247-stündigen Schulungsprogramms, das die Erstellung von Online-Lernmaterialien, die nachhaltige Renovierung von Lernräumen und die Bereitstellung relevanter Ausrüstung für erneuerbare Energien beinhaltet. Dadurch trägt auch die Türkei zu einer inklusiven grünen Transformation bei.

Praktische Experimentierfelder in Exzellenzzentren der Berufsbildung

Die Länder eröffnen Erprobungsräume und fördern ausgewählte Technologien, Treibstoffe oder Berufsfelder, wie etwa in Österreich die Etablierung einer Fotovoltaik-Akademie an einer Höheren Technischen Fachhochschule in Partnerschaft mit Behörden, Unternehmen und Sozialpartnern oder in Deutschland das mit der Nationalen Wasserstoffstrategie in Verbindung stehende H2PRO-Projekt[405], welches u. a. die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen bei Wasserstofftechnologien ermittelt.

Einige dieser Erprobungen finden im Rahmen der sogenannten *„Centres of Vocational Excellence (CoVEs)“* statt. Mit der europäischen Strategie *„Centres of Vocational Excellence“* werden Kompetenzzentren in 18 Staaten gefördert, die für die Priorität „innovative exzellente Berufsbildung“ stehen (vgl. CEDEFOP 2023, S. 4). Dabei setzen einige Länder nicht nur bei den Bildungsinhalten auf Nachhaltigkeit, sondern stärken auch Maßnahmen zur Etablierung einer ökologischen Infrastruktur von Betrieben und Bildungszentren.

In Frankreich gibt es ein nationales Netzwerk von 116 *CoVEs* mit beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten und der Unterstützung von Arbeitsmarktintegration für alle Zielgruppen. Zur Entwicklung regionaler beruflicher Spitzenleistungen für die Energiewende konzentrieren sich zwölf *CoVEs* auf den Energieübergang und die Ökoindustrie (die Exzellenzzentren *Campus des Métiers et des Qualifications* des Sektors „Transition Energie, Ökoindustrie“). In der Region Auvergne-Rhône Alpes bringt der *„Smart Energy Systems Campus“* über 100 Partner zusammen, darunter Berufsbildungseinrichtungen, Hochschuleinrichtungen, Forschungslabors, lokale Behörden und Unternehmen. Gemeinsam entwickeln und bieten diese Partner innovative Lehrmethoden und den Zugang zur Berufsbildung bis hin zur Promotion an. Ein Beispiel für das breite Spektrum der Aktivitäten des Campus ist eine Umfrage zur Energiewende, die den Bedarf des regionalen Wasserstoffsektors in Bezug auf Kompetenzen und Ausbildung quantifiziert hat (vgl. Europäische Kommission 2023a, S. 34).

Im Projekt GRETA haben 18 Kompetenzzentren in acht Ländern auf europäischer Ebene Prozesse, Praktiken und politische Leitlinien zur Ökologisierung der Berufsbildung erarbeitet. Das Dänische Technologische Institut (DTI) hatte in diesem Projekt die Funktion, den inhaltlichen Austausch der teilnehmenden Kompetenzzentren durch Peer-Learning-Aktivitäten zu unterstützen und (weiter-)zu entwickeln.

Im Kompendium *„VET and Green Transition“* (vgl. Europäische Kommission 2023a) und im Projekt GRETA (vgl. European Training Foundation 2023) werden die folgenden Ansatzpunkte und Handlungsempfehlungen für Exzellenz in der grünen Berufsbildung aufgezeigt:

- Strategien zur Implementierung grüner Kompetenzen sind mit nationalen und regionalen Ausbildungs-/Lehrplänen abzustimmen. Ziel sollte sein, grüne Kompetenzen bzw. transversale Kompetenzen für den grünen Übergang in allen Qualifizierungsangeboten und Qualifikationen des Berufsbildungssystem einzubinden.
- Lösungen für ökologische Herausforderungen sind unter Nutzung neuer projektbasierter Lehr- und Lernmethoden (wie *Blended Learning*, *Digital Learning* oder *Game Based Learning*) zu entwickeln.
- Die Ökologisierung der Ausbildung umfasst neben der kontinuierlichen beruflichen Weiterbildung des Berufsbildungspersonals auch die Einbeziehung von Nachhaltigkeitsprinzipien im Ausbildungs-Management und -Betrieb.
- Förderlich für die grüne Transformation ist die Verknüpfung der beruflichen Bildung mit Geschäftsideen, Unternehmertum und Innovationen, einschließlich regionaler Entwicklungsaktivitäten.
- Abschließend ist die Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Berufsbildungsakteuren und die Einbindung eines breiteren Spektrums von Akteuren mit Umweltexpertise geboten.

405 BIBB / Wasserstoff – ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende (H2PRO)

D 2.3 Zusammenfassung und Ausblick

Zunächst wurde in **Kapitel D2.1.** die international-vergleichende Indikatorik zur Erreichung der 17 Nachhaltigkeitsziele der UN-Agenda vorgestellt. Diese ausgefeilte Indikatorik für einen komplexen Prozess der internationalen Zusammenarbeit ist einzigartig. Die vergleichende Berichterstattung anhand eines differenzierten Systems von Indikatoren ist ein wichtiges Instrument, um die Fortschritte hinsichtlich der Nachhaltigkeitsziele zu verfolgen und Aktivitäten auf verschiedenen Politikebenen und in verschiedenen Politikfeldern abzuleiten. Mit dem *Spillover*-Index wird auch ein Instrument geliefert, das die gegenseitigen Abhängigkeiten zwischen den Nachhaltigkeitsanstrengungen verschiedener Länder und Regionen der Welt illustriert und einige der durch die europäischen und westlichen Länder erreichten Erfolge deutlich relativiert.

Die in der Indikatorik abgebildeten Veränderungen bedürfen praktischer und politischer Handlungen auf der Umsetzungsebene. In **Kapitel D2.2** wurde daher aufgezeigt, wie die Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele auf Ebene der Mitgliedsstaaten umgesetzt und durch Europäische Initiativen ergänzt wird. Hierbei kommt auch der Beruflichen Bildung eine Schlüsselrolle zu.

Die europäische Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung und grüne Transformation weist eine Reihe von Aktivitäten auf, dazu gehören strukturbildende Maßnahmen genauso wie Experimentierfelder in der Praxis. Zum Teil stehen die Initiativen noch am Anfang, zum Teil können sie an bereits bestehende nationale Aktivitäten anknüpfen.

Um die grüne Transformation in und durch Berufsbildung zu fördern, bedarf es eines ganzheitlichen Ansatzes, der verschiedene *SDG*s und Ressorts integriert. Die Berufsbildung kann die grüne Transformation auf der einen Seite unterstützen und auf der anderen Seite dadurch gleichzeitig ihre Attraktivität steigern. Neben den Inhalten von Qualifizierung und Berufsbildung spielen hier aber sicherlich auch ökonomische Anreize eine bedeutende Rolle, wenn es darum geht, die Akteure der Berufsbildung zu ermutigen, sich für eine grüne und kreislauforientierte Wirtschaft zu engagieren.

Eine Indikatorik für eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung besteht bislang nicht. Sie könnte den Transformationsprozess und die strategische Orientierung der Akteure gut unterstützen.

(Philipp Grollmann, Andrea Mohoric,
Isabelle Le Mouillour)

D 3 Mobilität in der Berufsbildung

Die zunehmende Globalisierung von Wirtschaft und Gesellschaft verändert die Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen.[406] 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 sogenannte Kompetenzbaukasten hat das Potenzial, eine bundeseinheitliche, transparente Vermittlung internationaler beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsbildung zu unterstützen.

Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung sind in besonderer Weise geeignet, diese Kompetenzen zu vermitteln (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, 2019; Krichewsky-Wegener 2020). Internationale Lernmobilität in der Berufsbildung eröffnet individuelle Chancen 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 u. a. 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 Ländergrenzen überschreitendes Lernen ohne physische Mobilität zu ermöglichen. Zum Dritten läuft seit 2023 ein Konsultationsprozess, in dem geklärt wird, wie ein Deutscher beruflicher Austauschdienst (DBAD) zur Stärkung der Auslandsmobilität beitragen könnte. Dafür wurden in einem breit angelegten Verfahren mit Stakeholdern aus dem In- und Ausland Aufgabenfelder identifiziert. 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 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 Erfahrungen 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/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. Im Jahr 2023 wurden in den Programmen Erasmus+ sowie AusbildungWeltweit dann aber Antragszahlen realisiert, die deutlich höher waren als vor der Pandemie.

406 Die Beiträge D3/D3.1 sind Fortschreibungen der Kapitel D3/D3.1 von Berthold Hübers im BIBB-Datenreport 2023.

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 aufgrund 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. Es leistet einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums (vgl. Europäische Kommission 2017), zur Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildung in Europa (vgl. Rat der Europäischen Union 2020) und zur Umsetzung der in der Osnabrück-Erklärung von Politik und Sozialpartnern in Europa genannten 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 insgesamt drei Leitaktionen des Programms. Mobilitätsaktivitäten wurden mit dem Beginn von Erasmus+ 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 sogenannte Kurzzeitprojekte mit begrenzter Größe durchführen. Die Kurzzeitprojekte sichern einen direkten Zugang zu Fördermitteln und bieten die Möglichkeiten der Vorbereitung auf eine institutionelle Akkreditierung.

Tabelle D3.1-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2023**

Aufruf	2020	2021	2022	2023	Gesamt
Akkreditierungen beantragt	405	219	226	157	1.007
Akkreditierung bewilligt	377	205	203	100	885

Hinweis: Die Bewilligung erfolgt immer im Folgejahr.

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Februar 2024

BIBB-Datenreport 2024

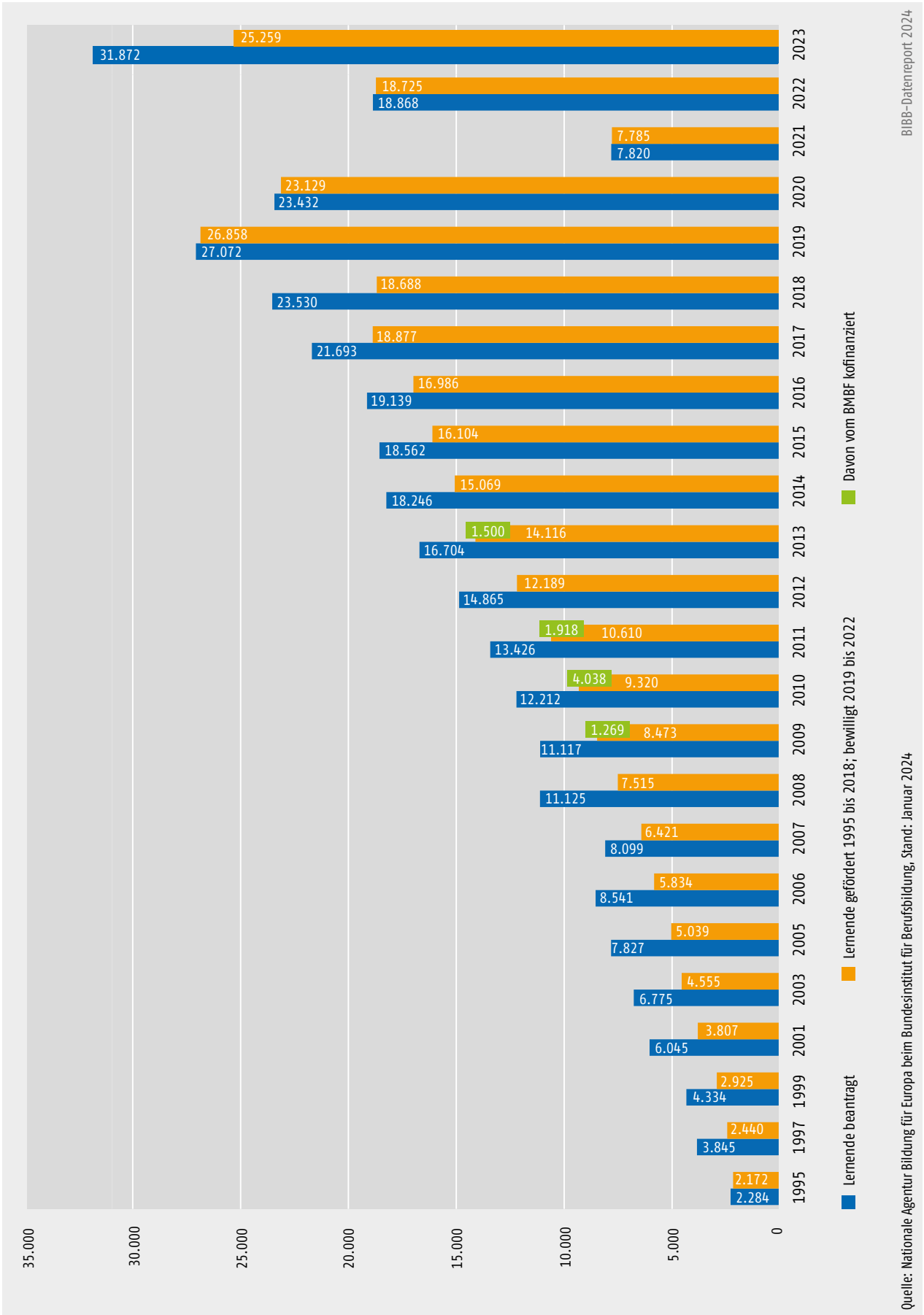
Im Rahmen von Mobilitätsprojekten können Auszubildende, Berufsfachschüler/-innen, Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung und Personen in formaler beruflicher Weiterbildung sowie Absolventen/Absolventinnen dieser Bildungsgänge Auslandsaufenthalte mit einer Dauer von zwei Wochen bis zu einem Jahr 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 sogenannten sonstigen 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 2023 reichten 157 Institutionen einen Akkreditierungsantrag ein, davon wurden 100 bewilligt → **Tabelle D3.1-1**.[407] Damit verfügen in Deutschland 885 Berufsbildungseinrichtungen über eine Erasmus+ Akkreditierung. Die Nachfrage übersteigt die Erwartung deutlich. Dies zeigt, dass viele Berufsbildungseinrichtungen das Profil ihrer Einrichtung und

407 In den Antragsrunden 2023 und 2024 werden pro Jahr nur 100 neue Akkreditierungen vergeben.

Schaubild D3.1-1: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2023, Lernende**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2024

Tabelle D3.1-2: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2023, 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. €
Kurzzeit-projekte	98	93	2.034	davon Lernende 1.486 davon Bildungspersonal 548	1.974	davon Lernende 1.452 davon Bildungspersonal 522	4,80	4,50
Im Rahmen einer Akkreditierung	633	626	39.551	davon Lernende 30.386 davon Bildungspersonal 9.165	31.037	davon Lernende 23.807 davon Bildungspersonal 7.230	Beantragung von Aktivitäten	71,60
Gesamt	731	719	41.585	davon Lernende 31.872 davon Bildungspersonal 9.713	33.011	davon Lernende 25.259 davon Bildungspersonal 7.752	nicht möglich	76,10

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2023 BIBB-Datenreport 2024

Tabelle D3.1-3: **Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2023, bewilligte Teilnehmende**

Aktivitätstyp		Bewilligte Teilnehmende				
		Insgesamt	davon in Kurzzeitprojekten	davon im Rahmen der Akkreditierung	davon in Programmländern	davon in nicht mit dem Programm assoziierten Ländern
Lernende						
	Kurzzeitmobilitäten	24.219	1.405	22.814	21.890	2.329
	Langzeitmobilitäten	823	23	800	683	140
	Teilnahme an Berufswettbewerben	217	24	193	191	26
Lernende insgesamt		**25.259**	**1.452**	**23.807**	**21.312**	**2.495**
Personal						
	Job Shadowing	4.443	278	4.165	3.791	652
	Lehr- oder Schulungstätigkeit	273	41	232	238	35
	Kurse	2.730	198	2.532	2.730	-
	Eingeladene Experten und Expertinnen	239	5	234	239	-
	Aufnahme von Personal in Ausbildung	67	-	67	67	-
Personal insgesamt		**7.752**	**522**	**7.230**	**6.543**	**687**
Teilnehmende insgesamt		**33.011**	**1.974**	**31.037**	**27.855**	**3.182**

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2023 BIBB-Datenreport 2024

ihres Bildungsangebotes international ausrichten und mit einer Erasmus+ Akkreditierung langfristig am Programm beteiligen wollen.

Bewilligte Auslandsaufenthalte, neue Aktivitäten und internationale Dimension

Im Jahr 2023 standen 76,1 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. 626 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 93 Kurzzeitprojekte bewilligt. Damit sind insgesamt 719 Projekte mit 33.011 Teilnehmenden in Förderung gegangen, wobei die Zahl der geförderten Teilnehmer/-innen deutlich höher hätte liegen können, wenn ausreichend Mittel zur Verfügung gestanden hätten → **Tabelle D3.1-2**. Im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Coronapandemie, wurden 32.887 Auslandsaufenthalte bewilligt. Nachdem im Jahr 2021 die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten auf rd. 30 % des Wertes von 2019 eingebrochen war, ist die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten nach dem Abklingen der Pandemie wieder sehr schnell und sehr stark angestiegen. Die Entwicklung der Zahl der Lernenden in der Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ seit 1995 ist in → **Schaubild D3.1-1** dargestellt.

Die im Jahr 2023 bewilligten Aktivitäten sind in → **Tabelle D3.1-3** dargestellt. Hervorgehoben werden sollen folgende Ergebnisse: Die oben genannten 93 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 31.037 bewilligten Auslandsaufenthalten im Rahmen der Akkreditierung wurden 94 % 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 2.495 weltweite Auslandsaufenthalte für Lernende bewilligt, das sind rd. 10 % 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 weltweite Mobilität 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, einen Auslandsaufenthalt zu realisieren. Das Programm stellt für ihre Förderung spezifische Instrumente bereit. Im Jahr 2023 wurden Auslandsaufenthalte für 4.653 Personen mit geringeren Chancen bewilligt (4.497 Lernende, 156 Bildungspersonal). Das sind 14 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Poolprojekte, die den individuellen Zugang von Einzelpersonen zu einem Erasmus+ Stipendium bundesweit ermöglichen. Insbesondere Auszubildende von kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus international unerfahrenen Bildungseinrichtungen bekommen so Zugang zu einem Stipendium, ohne dass ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung ein Projekt selbst durchführt. Die Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ hat die Bedeutung von Poolprojekten zur Steigerung der Mobilität besonders hervorgehoben. Im Jahr 2023 konnten 2.178 Poolplätze 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 wurden 2023 fünf Projekte mit insgesamt 1.470 Poolplätzen für dual Auszubildende sowie Auszubildende in einem bundeseinheitlich geregelten Gesundheitsberuf gefördert.[408] Die individuell zugänglichen Stipendien sind in der Poolprojekt-Datenbank unter **www.meinauslandspraktikum.de** zu finden.

(Sabrina Inez Weller)

408 Die aufgeführten Zahlen zu den angebotenen Poolplätzen beruhen auf freiwilligen Angaben der Träger. Es handelt sich somit um Näherungswerte. Es ist anzunehmen, dass die tatsächlichen Zahlen höher sind.

D 3.2 BMBF-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit

AusbildungWeltweit ist ein flexibel angelegtes Förderprogramm für weltweite Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsausbildung. In Ergänzung zum europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ leistet es einen Beitrag zu mehr qualitätsgesteuerter Auslandsmobilität in der deutschen Berufsbildung. Das Programm zeichnet sich durch seine Wirtschaftsnähe und gute Zugänglichkeit für berufliche Schulen und KMU aus. Exportorientierte Unternehmen verbessern durch die transnationale Qualifizierung angehender Fachkräfte die Voraussetzungen für erfolgreiche Wirtschaftskooperationen. Auch kleinere Betriebe nutzen geförderte Auslandsaufenthalte, um Schlüsselkompetenzen und die internationale berufliche Handlungskompetenz ihrer Nachwuchskräfte zu stärken. Gleichzeitig steigern Unternehmen damit die Attraktivität des Ausbildungsplatzangebots.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (vgl. Nationale Agentur beim BIBB 2018) belegte für den Abschlussjahrgang 2017, dass vergleichsweise wenige Lernaufenthalte in außereuropäischen Ländern stattfanden. So hatten nur etwa 300 angehende Fachkräfte Gelegenheit, internationale Kompetenzen bei einem USA-Aufenthalt zu entwickeln, obwohl die Vereinigten Staaten eine herausragende Rolle in den Wirtschaftsbeziehungen spielen.

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 Auszubildenden in einer Erstausbildung nach BBiG/HwO sowie nach Bundes- oder Landesrecht für einen Zeitraum von drei Wochen bis drei Monaten. Die Finanzierung erfolgt als Zuschuss über feste Sätze für Fahrtkosten, Aufenthaltskosten und Organisationsaufwand. Für Auszubildende sind zudem Zuschüsse für Vor- und Nachbereitungsaktivitäten verfügbar. Der Fokus des Programms liegt auf der Förderung von Aufenthalten Auszubildender, die eine praxisorientierte Lernphase im Ausland absolvieren. Ihre Aufgaben im Partnerbetrieb sollten thematisch einen Bezug zur eigenen Ausbildungstätigkeit in Deutschland haben und inhaltlich dem Ausbildungsziel entsprechen, können aber gleichzeitig Wissen aus dem internationalen Kontext, alternative Herangehensweisen und zusätzliche Fertigkeiten vermitteln. Für Auszubildende mit besonderem Betreuungsbedarf oder bei herausfordernden Rahmenbedingungen in der Zielregion können auch Begleitpersonen gefördert werden, wodurch der inklusive Charakter des Programms gestärkt wird. Darüber hinaus dürfen betriebliche Ausbildungsverantwortliche 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 und zur Vertiefung von Partnerschaften durchführen. Ausbildungsverantwortliche und Lehrkräfte spielen für die internationale Öffnung der Ausbildungseinrichtungen eine Schlüsselrolle.

Nach dem Pandemie-Knick nahmen die Berufsbildungseinrichtungen in Deutschland ihre internationalen Aktivitäten mit AusbildungWeltweit zügig wieder auf, was zu einem dynamischen Anstieg der Antrags- und Förderzahlen führte. Zwei Drittel der Förderanträge kommen dabei inzwischen von Unternehmen und Kammern. Berufliche Schulen machen mittlerweile ein Drittel der Antragstellenden aus. In den drei Förderrunden des Jahres 2022 wurden über 500 Auslandsaufenthalte bewilligt. Im Jahr 2023 konnten in nur zwei Förderrunden mehr als 600 Stipendien zugesagt werden. Damit wurde das vorpandemische Niveau wieder erreicht, bei einer weiterhin positiven Wachstumsprognose.

Seit dem Start von AusbildungWeltweit im Jahr 2018 wurden knapp 2.800 Auslandsaufenthalte in über 50 Ländern auf allen Kontinenten bewilligt. Dabei führen die USA, China, die Schweiz, Kanada, Großbritannien, Südafrika und Australien das Ranking an. In den Jahren 2022 und 2023 gewannen südamerikanische und afrikanische Zielregionen an Bedeutung. Etwa 90 % der geförderten Auszubildenden befinden sich in einer dualen Berufsausbildung, wobei gewerblich-technische Berufe, kaufmännische Bildungsgänge, IT-Berufe, Berufe im Handwerk, aber auch Gesundheitsberufe gut vertreten sind.

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, Medienkampagnen, Vernetzungsaktivitäten und eine orientierende Beratung beispielsweise zu Einreisebestimmungen und Versicherungsfragen bei.

(Stefan Metzdorf)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Personen mit einem ausländischen Berufsabschluss können diesen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf prüfen lassen. Dieser allgemeine Rechtsanspruch gilt seit Einführung der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern E.

Seit Einführung des Anerkennungsgesetzes des Bundes im Jahr 2012 wurden bis 2022 knapp 280.000 Anträge zu Berufen nach Bundesrecht gestellt, darunter rd. 39.300 Neuanträge im Jahr 2022. Die große Mehrheit (82 %) der Anträge zu Berufen nach Bundesrecht fiel 2022 erneut auf Abschlüsse, die in einem Drittstaat erworben wurden. Dabei verzeichneten Anträge zu türkischen Berufsqualifikationen den größten Zuwachs (+90 %). Dieser erstreckte sich sowohl auf den reglementierten als auch den nicht reglementierten Berufsbereich. Türkische Qualifikationen nahmen damit 2022 erstmalig den zweiten Rang unter den häufigsten Ausbildungsstaaten ein. Allgemein setzte sich auch der Anstieg von aus dem Ausland gestellten Anträgen (sogenannte Auslandsanträge) weiter fort und lag 2022 bei 48 %. Auch hier wurden die meisten Anträge aus Drittstaaten gestellt (92 %). Berufe nach Landesrecht verzeichneten im Zeitraum 2016 bis 2022 insgesamt rd. 70.000 Neuanträge (siehe hierzu den Abschnitt „Ergebnisse der amtlichen Statistik“).

E

Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern

Das Anerkennungsgesetz des Bundes trat zum April 2012 und die Anerkennungsgesetze der Länder traten zwischen August 2012 und Juli 2014 in Kraft.

Das Anerkennungsgesetz ist ein Mantelgesetz.[409] 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 beispielsweise Ärztin/Arzt, Pflegefachmann/-frau, Industriemechaniker/-in oder Bäckermeister/-in.

Zu den Berufen, die unter die Anerkennungsgesetze der Länder fallen, gehören beispielsweise Lehrer/-in, Erzieher/-in, Ingenieur/-in oder Helferberufe im Gesundheitsbereich.

Grundsätzlich wird bei Berufen zwischen reglementiert und nicht reglementiert unterschieden. Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere Heilberufe und 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 in der Regel Voraussetzung für die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten.

Von November 2023 bis Juni 2024 treten sukzessive das „Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ sowie die begleitende Verordnung in Kraft. Diese bringen neue Regelungen für die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten mit sich. Dabei ist etwa die Einwanderung – und schließlich dann auch Arbeitsaufnahme in Deutschland – für Personen mit einem im Ausland anerkannten Berufs- oder Hochschulabschluss sowie Berufserfahrung unter bestimmten Voraussetzungen auch ohne vorherige Anerkennung möglich. In den reglementierten Berufen müssen sich in diesem Fall Arbeitgeber und ausländische Fachkraft zu einer sogenannten Anerkennungspartnerschaft verpflichten. Diese beinhaltet die Aufnahme eines Anerkennungsverfahrens in Deutschland, parallel zur (qualifizierten) Beschäftigung. Die Regelung gilt auch für nicht reglementierte Berufe, wenn durch das Arbeitsverhältnis bestimmte Kriterien nicht erfüllt werden (vgl. Bushanska u. a. 2023). Werden die Kriterien erfüllt, ist zukünftig auch eine dauerhafte Erwerbstätigkeit ohne Anerkennung möglich. Neben der Gesetzesreform haben Bund und Länder weitere gesetzliche und untergesetzliche Maßnahmen vereinbart, um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen weiter zu verbessern.

Durch das im Dezember 2023 in Kraft getretene „Gesetz zur Stärkung der hochschulischen Pflegeausbildung, zu Erleichterungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse in der Pflege und zur Änderung weiterer Vorschriften“ wurden ferner konkrete Änderungen bei der Anerkennung in der Pflege beschlossen. So können Antragstellende nun u. a. direkt in die Kenntnisprüfung oder einen Anpassungslehrgang gehen, wenn sie endgültig auf eine Gleichwertigkeitsprüfung verzichten. Dadurch soll die Anerkennung im Bereich der Pflege beschleunigt werden. Insgesamt wurden auch 2022 die meisten Anträge auf Anerkennung für den deutschen Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw.

409 Dabei handelt es sich um ein Gesetz, durch das gleichzeitig mehrere Gesetze erlassen oder geändert werden; vgl. **https://www.bundestag.de/services/glossar/glossar/A/artikelgesetz-245330**.

Tabelle D4-1: **Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ insgesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2023 (absolut)**

Land	Besuche
Gesamt	**3.897.326**
darunter aus:	
Deutschland	1.818.156
Türkei	780.830
Ägypten	61.193
Marokko	60.624
Indien	53.462
Ukraine	50.780
Tunesien	45.880
Philippinen	44.034
Vereinigten Staaten	43.736
Spanien	42.680

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2024

Pflegefachmann/-frau (16.635) gestellt. Der überwiegende Anteil dieser Antragstellenden hatte die berufliche Qualifikation in einem Drittstaat erworben (92 %). Rund 20.650 Verfahren zu diesem Referenzberuf wurden 2022 beschieden, ein Großteil davon mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme (59 %) (vgl. Böse u. a. 2023). Diese muss auf dem Weg zur Anerkennung zunächst erfolgreich absolviert werden (siehe hierzu E – Ausgang der Anerkennungsverfahren). Eine qualitative Studie des BIBB-Anerkennungsmonitorings zeigt allerdings, dass es vorkommt, dass Antragstellende zu diesem Zeitpunkt ihr Verfahren unterbrechen oder es sogar zu einem Abbruch kommt. Um dies zu vermeiden, wäre besonders der hürdenlose Zugang zu Ausgleichsmaßnahmen wichtig, da Abbrüche bei begonnener Ausgleichsmaßnahme eher seltener vorkommen (vgl. Atanassov u. a. 2023).

Für eine weitere Beschleunigung und Vereinheitlichung der Anerkennung spielt auch die Digitalisierung der Antragstellung eine zentrale Rolle. Im Kontext des Onlinezugangsgesetzes haben BIBB und BMBF gemeinsam mit den 14 teilnehmenden Bundesländern die Online-Antragstellung entwickelt und so die Antragstellung vereinheitlicht. Das digitale Verfahren wird von fast allen Ländern genutzt, die ihrerseits am technischen Anschluss ihrer zuständigen Stellen arbeiten. Zugänglich für Fachkräfte ist der digitale Antragsservice über das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“.

Das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen wird vom BIBB betrieben und richtet sich an Interessierte aus dem In- und Ausland.[410] Seit 2012 verzeichnete es über 26 Mio. Besuche. Nahezu 3,9 Mio. Besuche entfielen dabei auf das Jahr 2023. Ein zentraler Baustein des Portals ist der Anerkennungs-Finder, der sowohl Beratungseinrichtungen aufzeigt als auch beim Finden der zuständigen Stelle hilft. Rund 52 % der Gesamtaufrufe entfielen auf den Anerkennungs-Finder. Am meisten Aufrufe erfolgten 2023 für den Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau. Danach folgten zwei landesrechtlich geregelte Berufe: Lehrer/-in und Ingenieur/-in.[411] Der Anteil von Fachkräften, die aus dem Ausland das Informationsportal nutzten, lag 2023 bei 53 %. Die meisten Aufrufe aus dem Ausland erfolgten – wie auch im vorherigen Jahr – aus der Türkei → **Tabelle D4-1**.[412]

Ergebnisse der amtlichen Statistik

Abhängig vom deutschen Referenzberuf greifen für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation die anerkennungsrechtlichen Regelungen des Bundes oder die Anerkennungsgesetze der Länder (E – Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern). Zu den gesetzlichen Regelungen wird eine amtliche Statistik geführt (E – Amtliche Statistik nach §17 BQFG (Bund) sowie E – Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht). Zusammengenommen verzeichneten die Berufe nach Bundes- und nach Landesrecht 2022 rd. 49.500 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation. Im Folgenden wird das Anerkennungsgeschehen zu Berufen nach Bundesrecht und jenes zu Berufen nach Landesrecht getrennt voneinander dargestellt.

410 Siehe **https://www.anerkennung-in-deutschland.de**. Zu den Informationsangeboten im Internet gehören darüber hinaus auch das BQ-Portal (Portal vor allem für zuständige Stellen mit Informationen zu Ausbildungsgängen und -inhalten im Ausland, siehe **https://www.bq-portal.de**) und die Datenbank „anabin“ (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, siehe **https://anabin.kmk.org/anabin.html**). Zudem beraten weitere vielfältige Akteure interessierte Personen zur Anerkennung im In- und Ausland, z. B. die IQ-Beratungsstellen, die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) oder die im Ausland ansässigen Beratungsstandorte von ProRecognition.

411 Die Ergebnisse ab Berichtsjahr 2023 sind aufgrund methodischer Änderungen und technischer Weiterentwicklung nur eingeschränkt mit den Werten davor vergleichbar.

412 Beim Ranking der Herkunftsländer ist zu beachten, dass immer mehr Menschen im Internet anonym bleiben wollen und dazu z. B. ausländische VPN-Server nutzen.

Berufe nach Bundesrecht

E Amtliche Statistik nach §17 BQFG (Bund)

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 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. 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.

Es handelt sich bei der Statistik um Meldedaten, d. h. 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 (beispielsweise 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 (Berichtsjahre 2015 und 2016) und Schleswig-Holstein (2016) liegt vermutlich eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Für Hessen liegt vermutlich für das Berichtsjahr 2021 eine Untererfassung von Hebammen/Entbindungspflegern im hohen zweistelligen Bereich vor.

Durch einen Cyberangriff bei einer IHK-Meldestelle Ende 2022 fehlen für das Berichtsjahr 2022 bundesweit vermutlich 125 Fälle der statistikrelevanten Verfahren. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.

Tabelle D4-2: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2022 (absolut und in %)**

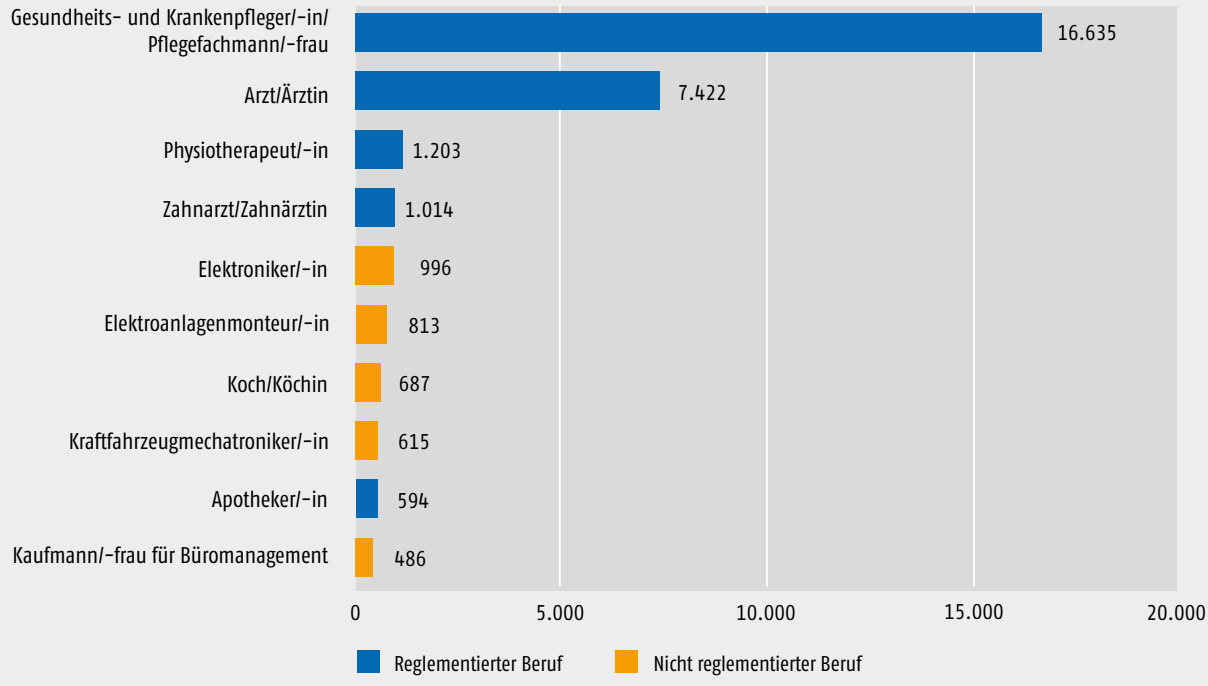
Deutscher Referenzberuf: Art der Reglementierung				
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter	
			reglementiert	nicht reglementiert
2022	absolut	39.312	29.961	9.351
	in %	100,0	76,2	23,8
2021	absolut	34.704	25.368	9.336
	in %	100,0	73,1	26,9
2020	absolut	31.536	23.853	7.683
	in %	100,0	75,6	24,4
2019	absolut	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	**279.375**	**213.075**	**66.303**
	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 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2024

Schaubild D4-1: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2022 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2024

Neuanträge

Die Berufe nach Bundesrecht verzeichneten für das Jahr 2022 rd. 39.300 Neuanträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation (im Folgenden: Anträge). Dies entspricht einem Zuwachs von 13 % im Vergleich zum Vorjahr. Das Antragsgeschehen schloss damit erneut an die seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 insgesamt steigende Entwicklung der Antragszahlen an und stellte dabei einen neuen Höchstwert dar. Die positive Entwicklung wurde bisher einmalig im Jahr 2020 unterbrochen, vermutlich bedingt durch dämpfende Effekte infolge von Einschränkungen der Covid-19-Pandemie.

Gut drei Viertel der Anträge entfielen 2022 auf reglementierte Berufe (76 %), knapp ein Viertel auf nicht reglementierte Berufe (24 %). Das Antragsaufkommen wies hier eine ähnliche Verteilung wie in den Vorjahren auf → Tabelle D4-2.

Neuanträge: Deutscher Referenzberuf

→ Schaubild D4-1 zeigt die zehn deutschen Referenzberufe, auf die 2022 die meisten Anträge entfielen.

Zusammengenommen umfassten diese zehn Referenzberufe 77 % des Antragsgeschehens und setzten sich sowohl aus reglementierten als auch nicht reglementierten Berufen zusammen. Gleichwohl zeigte sich auch 2022 eine deutliche Konzentration des Antragsgeschehens, und zwar erneut im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe.[413] Dabei handelte es sich insbesondere um den Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau.[414] Er verzeichnete rd. 16.600 Anträge, was einem Anteil von 42 % der Anträge insgesamt bzw. 56 % der Anträge im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe entsprach.[415] Gesundheits- und

413 Gemeint ist hiermit die Berufshauptgruppe 81 „Medizinische Gesundheitsberufe" nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Das Aufkommen in dieser Berufshauptgruppe 2022: 29.772 Anträge (entsprach 77 % der Anträge insgesamt); zum Vergleich 2021: 25.263 Anträge (entsprach 73 % der Anträge insgesamt).

414 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.

415 Zum Vergleich 2021: 13.773 Anträge zu Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (entsprach 40 % der Anträge insgesamt beziehungsweise 55 % der Anträge im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe)

Tabelle D4-3: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %)**

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)					
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter		
			EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2022	absolut	39.312	6.894	32.370	48
	in %	100,0	17,5	82,3	<1
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**	**279.375**	**94.269**	**184.368**	**738**
	in %	**100,0**	**33,7**	**66,0**	**<1**

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

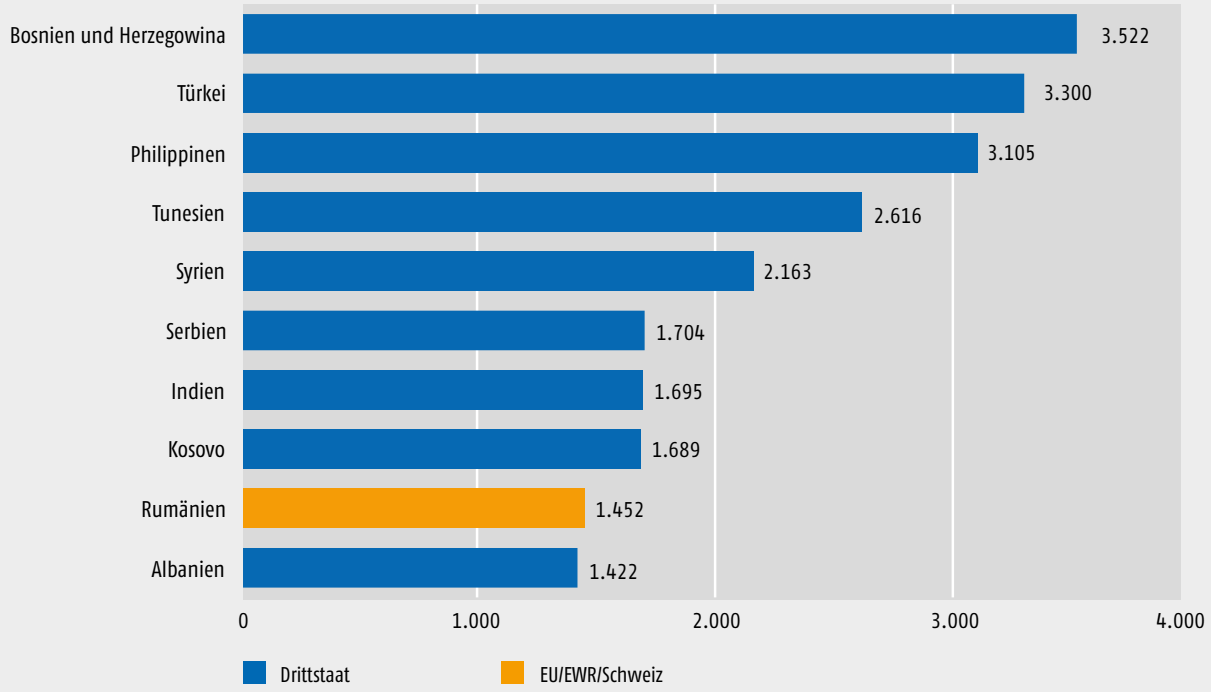
BIBB-Datenreport 2024

Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau bildete damit 2022 erneut den mit deutlichem Abstand antragsstärksten Referenzberuf und bestimmte das Anerkennungsgeschehen entsprechend. An zweiter Stelle folgte mit rd. 7.400 Anträgen der Referenzberuf Arzt/Ärztin und umfasste damit knapp ein Fünftel (19 %) der Anträge insgesamt bzw. ein Viertel (25 %) jener im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe.[416] Beide Berufe sind – wie die allermeisten medizinischen Gesundheitsberufe – reglementierte Berufe. Eine der Voraussetzungen für die Zulassung zur vollumfänglichen Ausübung dieser Berufe ist, dass die ausländische Berufsqualifikation als voll gleichwertig zum Referenzberuf anerkannt wurde. Mit rd. 1.000 Anträgen (3 % der Anträge insgesamt) rangierte der/die Elektroniker/-in als der antragsstärkste nicht reglementierte Beruf an fünfter Stelle unter den Referenzberufen.[417]

416 Zum Vergleich 2021: 6.402 Anträge zu Arzt/Ärztin (entsprach 18 % der Anträge insgesamt beziehungsweise 25 % der Anträge im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe)

417 Zum Vergleich 2021: 951 Anträge zu Elektroniker/-in (entsprach 3 % der Anträge insgesamt)

Schaubild D4-2: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2022 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2024

Neuanträge: Ausbildungsstaat und Staatsangehörigkeit

Die Antragstellenden hatten ihre ausländische Berufsqualifikation, die den Anträgen zugrunde lagen, am häufigsten in Drittstaaten erworben. Bei rd. 32.400 Anträgen war dies 2022 der Fall und entsprach einem Anteil von 82 % der Anträge insgesamt. Die Zahl der Anträge, bei denen der Ausbildungsstaat ein Drittstaat war, ist seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes erheblich gestiegen. Ab 2016 bilden diese Anträge die Mehrheit des jährlichen Antragsgeschehens und dies mit steigender Tendenz. Die rd. 32.400 Anträge 2022 stellten dabei einen neuen Höchstwert dar (sowohl anteilig als auch absolut). Eine gegenläufige Entwicklung zeichnet sich hingegen bei Anträgen zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz ab. Diese Zahl der jährlichen Anträge verringerte sich tendenziell. 2022 bezogen sich rd. 6.900 Anträge, also weniger als ein Fünftel (18 %) der Anträge insgesamt, auf Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz. Damit bildeten Anträge, bei denen Fachkräfte ihre Berufsqualifikation in einem dieser Staaten erworben haben, sowohl anteilig als auch absolut den seit Jahren kleinsten Teil des Antraggeschehens → **Tabelle D4-3**.

Diese Verteilungen spiegeln sich auch in → **Schaubild D4-2** wider. Es zeigt die zehn Ausbildungsstaaten, aus denen die Berufsqualifikationen zu den Anträgen 2022 am häufigsten stammten. Als einziger Staat der EU war darunter Rumänien vertreten, bei den neun weiteren handelte es sich um Drittstaaten. Zusammengenommen entfielen 58 % der Anträge auf Berufsqualifikationen aus diesen zehn Staaten. Fachkräfte hatten dabei ihre Berufsqualifikation am häufigsten in Bosnien und Herzegowina erworben (rd. 3.500 Anträge bzw. 9 % der Anträge insgesamt), gefolgt von der Türkei (3.300 Anträge bzw. 8 % der Anträge insgesamt) und den Philippinen (rd. 3.100 Anträge bzw. 8 % der Anträge insgesamt). Während die Zahl der Anträge insbesondere zu serbischen Berufsqualifikationen 2022 etwas niedriger ausfiel als im Vorjahr,[418] verzeichneten andere Ausbildungsstaaten zum Teil deutliche Zuwächse. Hervorzuheben sind dabei insbesondere Anträge zu türkischen und tunesischen

418 Zum Vergleich 2021: 2.058 Anträge zum Ausbildungsstaat Serbien

Tabelle D4-4: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %)**

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)						
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter			
			deutsch	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (staatenlos, ungeklärt, ohne Angabe)
2022	absolut	39.312	2.613	5.307	31.239	156
	in %	100,0	6,6	13,5	79,5	<1
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**	**279.375**	**24.882**	**82.527**	**170.364**	**1.602**
	in %	**100,0**	**8,9**	**29,5**	**61,0**	**<1**

Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

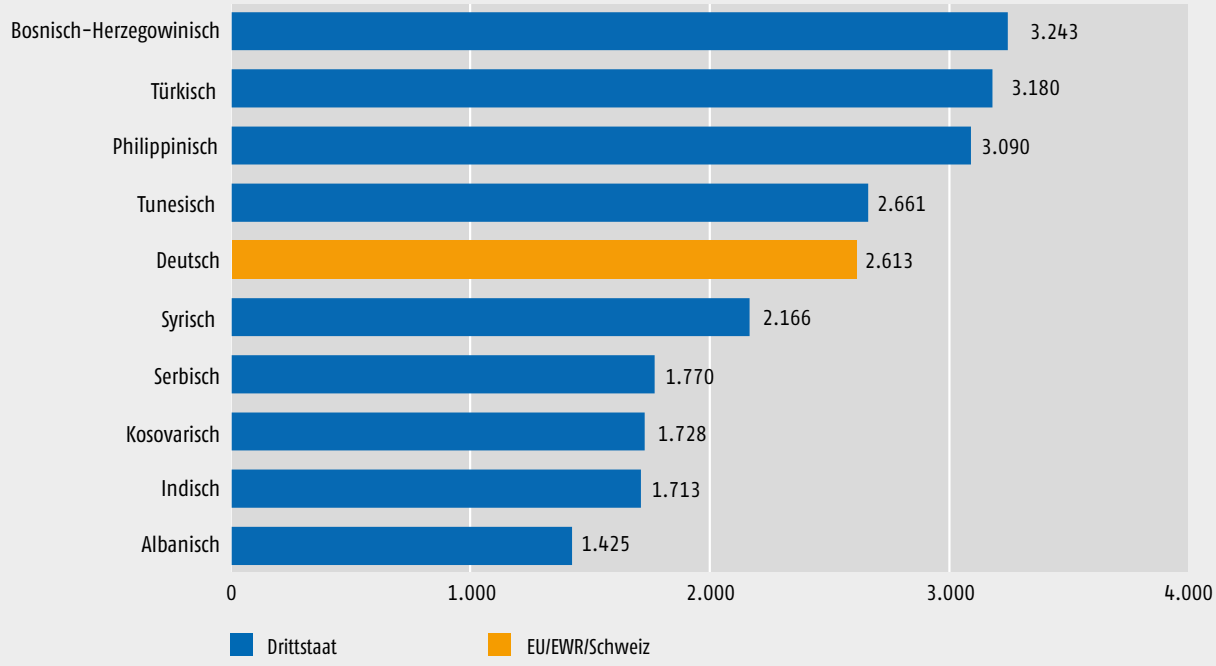
BIBB-Datenreport 2024

Berufsqualifikationen mit einem Plus von 90 % (Türkei) bzw. 76 % (Tunesien) im Vergleich zum Vorjahr.[419]

Interessant ist auch ein Blick auf die Zusammensetzung der Referenzberufe für einzelne Ausbildungsstaaten. Am Beispiel der drei Ausbildungsstaaten, aus denen die Berufsqualifikationen zu den Anträgen 2022 am häufigsten stammten, werden deutliche Unterschiede sichtbar: So bezogen sich die Anträge zu philippinischen Berufsqualifikationen nahezu ausschließlich (98 %) auf den Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau. Anträge zu türkischen Berufsqualifikationen verteilten sich hingegen zu gleichen Teilen auf reglementierte und nicht reglementierte Berufe. Gut ein Fünftel (21 %) der Anträge erging dabei auf den Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau. Zu weiteren Referenzberufen mit vergleichsweise vielen Anträgen gehörten Arzt/Ärztin (12 %), Friseur/-in und Koch/Köchin (jeweils 6 %). Bei Anträgen zu bosnisch-herzegowinischen Berufsqualifikationen entfielen die Anträge ebenfalls zu nahezu gleichen Teilen auf reglementierte (52 %) und nicht reglementierte (48 %) Berufe. Zu den Referenzberufen mit den meisten Anträgen gehörten hierbei Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (36 %), gefolgt von Elektroniker/-in (11 %) und Elektroanlagenmonteur/-in (9 %).

419 Zum Vergleich 2021: 1.737 Anträge zum Ausbildungsstaat Türkei, 1.491 Anträge zum Ausbildungsstaat Tunesien

Schaubild D4-3: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2022 (absolut)**



Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).
Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2024

Bei der Staatsangehörigkeit der Antragstellenden wurde ebenfalls erneut deutlich, dass Drittstaaten an Bedeutung gewinnen: So stammten auch hier die Anträge in den vergangenen Jahren zunehmend von Staatsangehörigen eines Drittstaates, 2022 waren es 80 %. Weniger als jede/-r zehnte Antragstellende hatte die deutsche Staatsangehörigkeit inne, 13 % waren Staatsangehörige eines Landes der EU/EWR/Schweiz → **Tabelle D4-4**.

→ **Schaubild D4-3** zeigt die zehn Staatsangehörigkeiten, die Antragstellende 2022 am häufigsten innehatten. Zusammengenommen umfassten sie 60 % der Anträge. Die rd. 2.600 Anträge 2022 von im Ausland qualifizierten Fachkräften mit deutscher Staatsangehörigkeit lagen dabei auf Rang fünf. Am häufigsten waren Antragstellende mit einem Anteil von jeweils 8 % Staatsangehörige Bosnien und Herzegowinas (rd. 3.200 Anträge), der Türkei (rd. 3.200 Anträge) und den Philippinen (rd. 3.100 Anträge).

Neuanträge: Anträge aus dem Ausland

Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig vom Wohnort der Anerkennungsinteressierten. Daher können auch im Ausland lebende Fachkräfte einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation stellen (im Folgenden: Auslandsantrag). Fachkräfte, die Staatsangehörige eines Drittstaates sind, müssen nach der bis März 2024 geltenden Rechtslage bei der Einwanderung zu Erwerbszwecken in der Regel die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation nachweisen, unabhängig davon, ob sie die Ausübung eines reglementierten oder nicht reglementierten Berufes anstreben. Die Zahl der Auslandsanträge ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Mit rd. 18.800 Anträgen verzeichneten sie 2022 einen neuen Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes. Auslandsanträge stellten damit fast die Hälfte (48 %) des Antragsaufkommens insgesamt dar [420] → **Tabelle D4-5**.

2022 entfielen drei Viertel der Auslandsanträge auf reglementierte Berufe. In der Hauptsache handelte es sich dabei um Anträge zu den Referenzberufen Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (10.707 Auslandsanträge) sowie Arzt/Ärztin (1.323 Auslandsanträge). Ein Viertel bezog sich auf nicht reglementierte Berufe. Hierbei waren Elektroanlagen-

420 Insbesondere für die Anfangsjahre der Statistik ist von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Bitte hierzu den methodischen Hinweis bei → **Tabelle D4-6** beachten.

Tabelle D4-5: **Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %)**

Jahr		Wohnort der Antragstellenden		
		Neuanträge insgesamt	darunter	
			Deutschland	Ausland
2022	absolut	39.312	20.559	18.756
	in %	100,0	52,3	47,7
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**	**279.375**	**206.532**	**72.843**
	in %	**100,0**	**73,9**	**26,1**

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 erhoben, die Angabe war aber zunächst freiwillig. Durch Artikel 23 des E-Government-Gesetzes wurde die Meldung ab August 2013 obligatorisch. Für den Zeitraum 2012 bis 2013 ist daher von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Mit dem Berichtsjahr 2019 wurden die zuständigen Stellen zudem dafür sensibilisiert, bei den Meldungen an die Statistik den ausländischen Wohnort der Antragstellenden zum Zeitpunkt der Antragstellung anzugeben und keine c/o-Adresse o. Ä. in Deutschland. Der deutliche Zuwachs der Auslandsanträge von 2019 zu 2020 kann daher nicht nur aus einer gestiegenen Nachfrage nach Anerkennung aus dem Ausland resultieren, sondern auch aus verbesserten Meldungen an die amtliche Statistik Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2024

monteur/-in (531 Auslandsanträge) sowie Koch/Köchin (486 Auslandsanträge) die beiden antragsstärksten Referenzberufe.

Der Zuwachs der Auslandsanträge ist vor allem auf die in den letzten Jahren gestiegene Zahl von Fachkräften zurückzuführen, die bei der Antragstellung in einem Drittstaat lebten. 2022 traf dies auf 91 % der Auslandsanträge zu. Es ist anzunehmen, dass hier Effekte der aufenthaltsrechtlichen Regelungen des 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sichtbar werden. Ein Hinweis dafür ist der seit 2020 deutlich zu beobachtende Anstieg der Auslandsanträge zu nicht reglementierten Berufen (vgl. Böse u. a. 2023).

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: Volle Gleichwertigkeit, teilweise Gleichwertigkeit, keine Gleichwertigkeit. Das Anerkennungsverfahren ist in der Regel 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: Volle Gleichwertigkeit, „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, keine Gleichwertigkeit. Zu einer vollen Gleichwertigkeit führen dabei mehrere Wege: 1. Der ausländische Abschluss kann bei sogenannten Sektorenberufen nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG automatisch anerkannt werden. Abschlüsse zu Sektorenberufen gelten aufgrund gemeinsamer Mindeststandards 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. Je nach Beruf und Ausbildungsstaat kann die Aus-

gleichsmaßnahme eine Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein.

Bei reglementierten Berufen ist das Anerkennungsverfahren daher ggf. nicht mit dem ersten, sondern erst nach einem zweiten Bescheid abgeschlossen.

Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt (beispielsweise bestandene Fachsprachprüfung), erfolgt die Berufszulassung (beispielsweise Approbation oder Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung). Die Erfüllung dieser weiteren Voraussetzungen ist aber nicht Bestandteil des Anerkennungsverfahrens.

Beschiedene Verfahren

2022 beschieden die für die Anerkennung zuständigen Stellen rd. 44.100 Verfahren, so viele wie nie seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes. Analog zu dem Antragsaufkommen handelte es sich dabei in der Hauptsache um Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten → **Tabelle D4-6**. Beschiedene Verfahren können im Hinblick auf die Entscheidung bezüglich der Gleichwertigkeit unterschiedliche Ergebnisse aufweisen E : Nicht ganz die Hälfte der 2022 beschiedenen Verfahren (47 %) hatte die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf zum Ergebnis, bei 41 % war das Ergebnis die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und bei 10 % eine teilweise Gleichwertigkeit. Verfahren mit negativem Ergebnis bildeten mit einem Anteil von 2 % eine untergeordnete Rolle.

Ausgang der beschiedenen Verfahren: reglementierte Berufe

Rund 35.100 der 2022 insgesamt beschiedenen Verfahren entfielen auf reglementierte Berufe → **Tabelle D4-7**. Rund 16.400 dieser Verfahren hatten eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis. Das entsprach etwas weniger als der Hälfte (47 %) der beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen. Verschiedene Wege führen bei Anerkennungsverfahren zu reglementierten Berufen zu einer vollen Gleichwertigkeit E . 2022 zeigte sich für die rd. 16.400 mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren folgende Zusammensetzung:

- Bei 20 % der Verfahren stellten die zuständigen Stellen die volle Gleichwertigkeit allein auf Basis der inhaltlichen Dokumentenprüfung fest.
- Bei 55 % der Verfahren hatten die Antragstellenden erfolgreich eine Ausgleichsmaßnahme absolviert (rd. 6.000 Verfahren mit Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung, rd. 3.000 Verfahren mit Anpassungslehrgang).
- Bei 25 % der Verfahren wandten die zuständigen Stellen die automatische Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG für Sektorenberufe[421] an.

Differenziert nach Ausbildungsstaaten wird deutlich, dass sich Anerkennungsverfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz durch eine vergleichsweise hohe Anerkennungsquote (Ergebnis volle Gleichwertigkeit) auszeichneten → **Tabelle D4-7**. 2022 waren es fast 5.100 Verfahren mit diesem Ergebnis, was einem Anteil von 90 % unter den Verfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz entsprach. In der Hauptsache ist dies auf die Anwendung der automatischen Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG zurückzuführen.[422]

Die Anerkennungsquote bei Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten lag dagegen niedriger: 2022 hatte mit einem Anteil von 38 % der beschiedenen Verfahren zu diesen Berufsqualifikationen etwas mehr als ein Drittel eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis. Dies entsprach rd. 11.300 als voll gleichwertig beschiedenen Verfahren, darunter 77 % nach erfolgreich absolvierter Ausgleichsmaßnahme und 23 % nach einer ausschließlich dokumentenbasierten Gleichwertigkeitsprüfung.

Die Mehrheit (52 %) der 2022 insgesamt rd. 35.100 beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen hatte die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme zum Ergebnis, deren Erfüllung zum 31.12.2022 (Stichtag) noch ausstand → **Tabelle D4-7**. Dies entsprach rd. 18.100 beschiedenen Verfahren, ein Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes. In all diesen Fällen müssen die Antragstellenden für die Erreichung der vollen Gleichwertigkeit zunächst noch eine Kenntnis- oder Eignungsprüfung bestehen bzw. einen Anpassungslehrgang erfolgreich absolvieren. Rund 17.700 der mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme beschiedenen Verfahren, also nahezu alle, entfielen dabei auf Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten und bildeten damit einen wesentlichen Anteil (60 %) am Ergebnis der Verfahren zu diesen Berufsqualifikationen. Bei Abschlüssen aus der EU/EWR/Schweiz spielte die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme mit einem Anteil von 8 % hingegen eine untergeordnete Rolle.

421 Zu den Sektorenberufen in Zuständigkeit des Bundes zählen: Ärztin/Arzt, Pflegefachmann/-frau (vormals Gesundheits- und Krankenpfleger/-in), Zahnärztin/Zahnarzt, Apotheker/-in, Hebamme

422 Anteil der mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz, bei der 2022 die auf den gemeinsamen Mindeststandards der Ausbildungsinhalte basierende automatische Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG angewandt wurde: 81 %

Tabelle D4-6: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, Gesamt und nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (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 absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2022	**Gesamt**	44.130	100,0	20.799	47,1	18.132	41,1	4.452	10,1	747	1,7
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.903	100,0	5.865	85,0	426	6,2	474	6,9	135	2,0
	Ausbildungsstaat Drittstaat	37.149	100,0	14.880	40,1	17.682	47,6	3.978	10,7	609	1,6
2021	**Gesamt**	39.327	100,0	20.502	52,1	13.776	35,0	4.326	11,0	723	1,8
	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	**Gesamt**	36.696	100,0	19.752	53,8	12.795	34,9	3.195	8,7	954	2,6
	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	**Gesamt**	34.695	100,0	17.421	50,2	13.602	37,6	3.300	9,5	912	2,6
	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	**Gesamt**	28.716	100,0	15.069	52,5	10.188	35,5	2.784	9,7	675	2,3
	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	**Gesamt**	22.254	100,0	13.644	61,3	6.231	28,0	1.908	8,6	468	2,1
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.283	100,0	6.699	80,9	744	9,0	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	**Gesamt**	19.845	100,0	13.170	66,4	4.008	20,2	2.001	10,1	669	3,4
	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	9,0	306	3,0
2015	**Gesamt**	17.112	100,0	12.669	74,0	2.532	14,8	1.461	8,5	450	2,6
	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	**Gesamt**	14.838	100,0	11.547	77,8	1.698	11,4	1.059	7,1	531	3,6
	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	**Gesamt**	13.344	100,0	9.969	74,7	1.899	14,2	936	7,0	540	4,0
	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	**Gesamt**	7.980	100,0	6.546	82,0	912	11,4	72	<1	450	5,6
	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.

Anm.: Differenz der Ausbildungsstaaten zu Gesamt: beschiedene Verfahren ohne Angabe des Ausbildungsstaates. Für weitere Hinweise siehe E zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

Tabelle D4-7: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 1)**

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und 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 absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2022	*Art der Reglementierung*										
	reglementierte Berufe	35.094	100,0	16.371	46,7	18.132	51,7	-	-	591	1,7
	nicht reglementierte Berufe	9.036	100,0	4.428	49,0	-	-	4.452	49,3	156	1,7
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.601	100,0	5.058	90,3	426	7,6	-	-	117	2,1
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	29.415	100,0	11.262	38,3	17.682	60,1	-	-	471	1,6
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.299	100,0	810	62,2	-	-	474	36,5	18	1,3
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	7.734	100,0	3.618	46,8	-	-	3.978	51,4	141	1,8
2021	*Art der Reglementierung*										
	reglementierte Berufe	100,0	16.605	53,7	13.776	44,5	-	-	543	1,8	2,2
	nicht reglementierte Berufe	100,0	3.897	46,4	-	-	4.326	51,5	180	2,2	4,3
	Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.757	100,0	5.109	88,7	528	9,2	-	-	123	2,1
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	25.068	100,0	11.430	45,6	13.218	52,7	-	-	420	1,7
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.530	100,0	876	57,4	-	-	621	40,7	30	2,0
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	6.876	100,0	3.018	43,9	-	-	3.705	53,9	150	2,2
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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.453	100,0	5.769	89,4	555	8,6	-	-	132	2,0
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	23.349	100,0	10.620	45,5	12.198	52,2	-	-	528	2,3
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.821	100,0	1.080	59,3	-	-	669	36,7	72	4,0
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.983	100,0	2.238	44,9	-	-	2.523	50,6	222	4,5

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle D4-7: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 2)**

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und 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 absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.885	100,0	6.006	87,2	711	10,3	-	-	168	2,5
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	20.871	100,0	7.995	38,3	12.321	59,0	-	-	555	2,7
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	2.253	100,0	1.335	59,3	-	-	873	38,8	45	2,0
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.620	100,0	2.055	44,5	-	-	2.424	52,5	141	3,1
2018	*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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.465	100,0	5.619	86,9	705	10,9	-	-	141	2,2
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	15.939	100,0	6.084	38,2	9.468	59,4	-	-	387	2,4
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	2.130	100,0	1.338	62,9	-	-	747	35,1	45	2,1
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.158	100,0	2.022	48,6	-	-	2.037	49,0	102	2,4
2017	*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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.498	100,0	5.628	86,6	744	11,5	-	-	123	1,9
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	11.013	100,0	5.406	49,1	5.463	49,6	-	-	141	1,3
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.785	100,0	1.071	59,9	-	-	636	35,6	78	4,4
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.919	100,0	1.524	59,9	-	-	1.272	43,6	123	4,2

BIBB-Datenreport 2024

Tabelle D4-7: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 3)**

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und 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 absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
2016	*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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.029	100,0	6.201	88,2	669	9,5	-	-	159	2,2
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	7.629	100,0	4.128	54,1	3.339	43,7	-	-	165	2,1
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	2.541	100,0	1.263	49,7	-	-	1.074	42,3	204	8,1
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.631	100,0	1.563	59,4	-	-	927	35,2	141	5,4
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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.077	100,0	6.360	89,8	576	8,1	-	-	144	2,0
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	5.589	100,0	3.486	62,4	1.944	34,8	-	-	159	2,8
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.869	100,0	1.158	61,9	-	-	657	35,1	54	2,9
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.460	100,0	1.566	63,7	-	-	804	32,6	90	3,7
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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.633	100,0	6.129	92,4	363	5,5	-	-	144	2,2
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.701	100,0	3.162	67,3	1.335	28,4	-	-	204	4,3
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.542	100,0	960	62,3	-	-	510	33,1	72	4,6
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	1.905	100,0	1.251	65,6	-	-	546	28,7	108	5,7

Tabelle D4-7: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 4)**

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und 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 absolviert[2]		teilweise Gleichwertigkeit[3]		negativ	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.090	100,0	5.484	90,1	435	7,1	-	-	171	2,8
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.374	100,0	2.670	61,1	1.461	33,4	-	-	243	5,6
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.260	100,0	780	62	-	-	438	34,7	42	3,3
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	1.596	100,0	1.017	63,8	-	-	495	31,1	81	5,1
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										
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	4.182	100,0	3.726	89,1	333	8,0	-	-	120	2,9
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.835	100,0	2.130	75,1	576	20,3	-	-	129	4,6
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	351	100,0	237	67,6	-	-	30	8,5	84	23,9
	nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	447	100,0	291	64,7	-	-	42	9,6	114	25,7

[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 2022; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2024

Ausgang der beschiedenen Verfahren: nicht reglementierte Berufe

Auf nicht reglementierte Berufe entfielen 2022 rd. 9.000 der insgesamt beschiedenen Verfahren → **Tabelle D4-7**. Jeweils knapp die Hälfte (49 %) hatte eine volle bzw. eine teilweise Gleichwertigkeit zum Ergebnis. Differenziert nach Ausbildungsstaat zeigten sich auch hier Unterschiede: So war das Ergebnis bei den rd. 1.300 beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz mehrheitlich eine volle Gleichwertigkeit (62 %), bei etwas mehr als einem Drittel (37 %) eine teilweise Gleichwertigkeit. Von den rd. 7.700 beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten wies hingegen gut die Hälfte (51 %) eine teilweise Gleichwertigkeit und 47 % eine volle Gleichwertigkeit auf.

Aufgrund des hohen praktischen Anteils, den die Ausbildungsordnungen des dualen Systems in Deutschland vorsehen und der in Ausbildungsordnungen anderer Länder ggf. geringer ausfällt, spielt die einschlägige 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 2022 bei 69 % der rd. 4.400 als voll gleichwertig beschiedenen Verfahren.

Berufe nach Landesrecht

E

Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht

Analog der amtlichen Statistik zur Anerkennung von Berufen nach Bundesrecht (**E** – Amtliche Statistik nach § 17 BQFG [Bund]) wird auch eine Statistik zu Berufen nach Landesrecht geführt. Die gesetzliche Grundlage findet sich in dem jeweiligen BQFG der Bundesländer bzw. in den jeweiligen 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. Die hier dargestellten Ergebnisse sind mittels eines Rundungsverfahren (Rundung auf ein Vielfaches von 3, beispielsweise 4→3; 5→6) anonymisiert.

Neuanträge

Die Berufe nach Landesrecht verzeichneten 2022 rd. 10.150 Neuanträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation (im Folgenden: Anträge). Dies entsprach einem Zuwachs von 10 % im Vergleich zum Vorjahr. In der Hauptsache bezogen sich die Anträge 2022 auf reglementierte Berufe (90 %), die verblei-

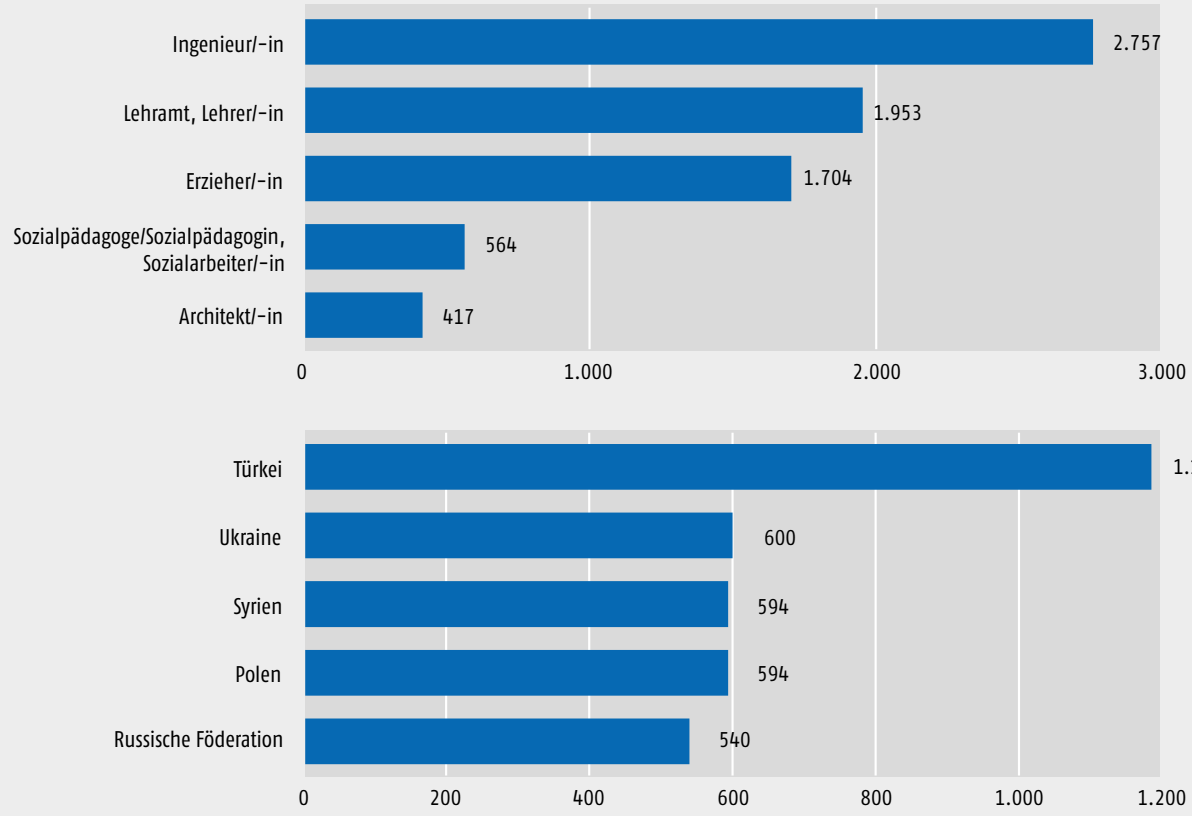
Tabelle D4-8: **Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2022 (absolut)**

Jahr	Neuanträge insgesamt	Art der Reglementierung		darunter		
				Ausbildungsstaat (kategorisiert)		
		reglementierte Berufe	nicht reglementierte Berufe	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2022	10.152	9.099	1.053	3.279	6.870	3
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 2022; 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 2024

Schaubild D4-4: **Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2022 (absolut)**



Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahr 2022; 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 2024

benden auf nicht reglementierte Berufe. Bei rd. 6.900 Anträgen und damit gut zwei Dritteln (68 %) der Anträge insgesamt stammte die ausländische Berufsqualifikation, die den Anträgen zugrunde lag, aus einem Drittstaat. Bei knapp einem Drittel (32 %) stammte sie aus der EU/EWR/Schweiz (gemeint ist: Ausbildungsstaat) → **Tabelle D4-8**.

→ **Schaubild D4-4** zeigt die fünf deutschen Referenzberufe, auf die 2022 die meisten Anträge entfielen (im Folgenden: Referenzberuf). Zusammengenommen umfassten sie 77 % des Antragsgeschehens. Fast 2.800 Anträge und damit 25 % der Anträge insgesamt bezogen sich auf den Referenzberuf Ingenieur/-in, der 2022 der antragsstärkste war. An zweiter und dritter Stelle folgten mit fast 2.000 Anträgen (19 % der Anträge insgesamt) der/die Lehrer/-in bzw. der Lehramtsberuf und mit rd. 1.700 Anträgen (17 % der Anträge insgesamt) der/die Erzieher/-in.

→ **Schaubild D4-4** zeigt außerdem die fünf Ausbildungsstaaten, aus denen die Berufsqualifikationen zu den Anträgen 2022 am häufigsten stammten. Zusammengenommen umfassten sie gut ein Drittel (35 %) des Antragsgeschehens. Am häufigsten hatten die Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation dabei in der Türkei erworben. Bei fast 1.200 Anträgen (12 % der Anträge insgesamt) war dies der Fall.

Beschiedene Verfahren

2022 beschieden die für die Anerkennung zuständigen Stellen rd. 10.100 Verfahren. Mit rd. 5.500 Verfahren hatte über die Hälfte (54 %) davon eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis. Bei fast einem Drittel der Verfahren (30 %) entschieden die zuständigen Stellen die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, deren Erfüllung zum 31.12.2022 noch ausstand. Bei 12 % der Verfahren bescheinigten die zuständigen Stellen keine Gleichwertigkeit (Entscheidung „negativ“) → **Tabelle D4-9**.

Tabelle D4-9: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2022 (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
2022	10.134	5.505	3.069	39	294	1.224
2021	9.690	4.977	3.063	27	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 2022; 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 2024

(Rebecca Atanassov, Nadja Schmitz)

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agenturen für Arbeit
AAQ	Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AbsQ	Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AKE	EU-Arbeitskräfteerhebung
AME	Average Marginal Effects
AO	Ausbildungsordnungen
AQ_{int}	Ausbildungsquote im internationalen Vergleich
AsA	Assistierte Ausbildung
ASV	Anschlussverträge
ATA-OTA-G	Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz
AWStG	Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz

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
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBiMoG	Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (Berufsbildungsmodernisierungsgesetz)
BBNE	Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BFB	Bundesverband der Freien Berufe e. V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBl.	Bundesgesetzblatt
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BHS	Berufsbildende höhere Schulen
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIM	Building Information Modelling

BIP	Bruttoinlandsprodukt
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
BMUV	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
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
CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e. V.
CLA	Classification of Learning Activities
CSO	Computer Science Ontology
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)

D

DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DBAD	Deutscher Beruflicher Austauschdienst
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
DFKI	Deutsches Institut für künstliche Intelligenz
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
Destatis	Statistisches Bundesamt
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
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
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQ I	Erfolgsquote I

EQ II	Erfolgsquote II
EQI	Einmündungsquote bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
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

F

FB	Freie Berufe
FbW	Förderung der beruflichen Weiterbildung
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
FKZ	Funktionskennziffer
FseJ	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

G

gE	gemeinsame Einrichtungen
GE	Green Economy
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

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
IAW	Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.
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)
IÖW	Institut für ökologische Wirtschaftsforschung

IP	Index Passungsprobleme
IQ	Integration durch Qualifizierung
ISCED	International Standard Classification of Education (internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
IT	Informationstechnik
iWBBe	integrierte Weiterbildungsberichterstattung

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
KI	Künstliche Intelligenz
KldB	Klassifikation der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen

L

LIfBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
LSF	Labour Force Survey
Lw	Landwirtschaft

M

MAbE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAV	Mindestausbildungsvergütung
MOOC	Massive Open Online Course
MZ	Mikrozensus

N

NAP	Nationaler Aktionsplan
NAP-BNE	Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung
NEET	Not in Education, Employment or Training (Nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung)
NEPS	Nationales Bildungspanel
nfQ	Nicht formal Qualifizierte

O

ÖD	Öffentlicher Dienst
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit)

P

PflBG	Pflegeberufegesetz
PfleA	Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (Pflege-Ausbildungsstatistik)
PP	Prozentpunkte
PROSIMA	Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems

Q

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	Sozialgesetzbuch
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SGB VIII	Achtes Sozialgesetzbuch
SLC	Student Life Cycle Panel
SP	Skalenpunkte
StBA	Statistisches Bundesamt
SDG	Sustainable Development Goals
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SvEV	Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung)

T

TUDa	Technische Universität Darmstadt

U

UBA	Umweltbundesamt
ÜBA	Überbetriebliche ergänzende Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
ÜS	Übergangssystem

V

VHS	Volkshochschule
VN	Vereinte Nationen (United Nations)

W

WAoeN	Wortliste zur Assoziation ökologischer Nachhaltigkeit
WBGU	Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen

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
ZWH	Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1.1-1: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2023 in den Arbeitsagenturbezirken 19
Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2023 22
Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2023 24
Schaubild A1.2.-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt und nach Geschlecht, Deutschland 2009 bis 2023 34
Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2014 bis 2023 59
Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2014 bis 2023 61
Schaubild A4.2-1: Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie in formaler Bildung nach Altersgruppen 2012 bis 2022 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter) 77
Schaubild A4.2-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2023 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen) 79
Schaubild A4.2-3: Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren nach Staatsangehörigkeit 2005 bis 2022 83
Schaubild A4.2-4: Anfänger/-innen in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2023 nach Staatsangehörigkeit 84
Schaubild A4.2-5: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2022 im Vergleich 87
Schaubild A4.2-6: Anfänger/-innen in dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien 2005 bis 2022 (in %) 88
Schaubild A4.2-7: Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bildungssektoren 2005 bis 2023 (in %) 91
Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2022 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992) 100
Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2022 114
Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2022 120
Schaubild A5.4-2: Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2022 (in %) 121
Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2022 123
Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2022 (in %) 129
Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Ost-/Westdeutschland 2007 bis 2022 (in %) 130
Schaubild A5.6-1: Lösungsquote 1993 bis 2022, Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (in %) 154
Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2023 189
Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2022 (in %) 198
Schaubild A7.1-1: Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2022 (in %) 201
Schaubild A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2023 (Anteil in %) 232
Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter 247
Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2015 bis 2022 (Jahresdurchschnittsbestand) 248
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2017 bis 2022 nach Schulabschluss 251
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2012 bis 2022 252
Schaubild A9.4.2-1: Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2023 253
Schaubild A9.4.2-2: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 254

Schaubild A9.4.2-3: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 254
Schaubild A9.4.2-4: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 255
Schaubild A9.4.2-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 255
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2022 und 2023 (absolute Zahlen) 256
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 257
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 257
Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 258
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2022 und 2023 (Mehrfachzuweisungen, in %) 258
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2022 (in %) 267
Schaubild A10.2-1: Aufbau und Abbau von Arbeitsplätzen 2040 gegenüber 2021 nach Bundesländern 270
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 2022 274
Schaubild A11.3-1: nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %) 279
Schaubild B1.2.2-1: Kombination von Kursen und anderen Weiterbildungsformen in Unternehmen 2020 (in % aller Unternehmen) 307
Schaubild B1.2.2-2: Durchschnittliche Anzahl der Lernformen in weiterbildenden Unternehmen 2020 312
Schaubild B1.2.2-3: Anteil der weiterbildenden Unternehmen mit einer entsprechenden Anzahl von Lernformen 2020 (in %) 313
Schaubild B1.2.4-1: Weiterbildungseinstellungen und -pläne nach Betriebsgröße (in %) 317
Schaubild B1.2.4-2: Weiterbildungseinstellungen und -pläne, differenziert nach betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten (in %) 318
Schaubild B1.2.4-3: Weiterbildungseinstellungen und -pläne, differenziert nach Qualifikationsniveau (in %) 319
Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wb**monitor**-Klimawerte von 2014 bis 2023 322
Schaubild B2.1.1-2: Finanzierungsquellen der Weiterbildungsanbieter 2022 (in % am Gesamtumsatz bzw. -haushalt im Bereich der Weiterbildung) 325
Schaubild B2.1.1-3: Verbreitung und Stellenwert des Angebots beruflicher Weiterbildung, differenziert nach Anbietertypen (in %) 326
Schaubild B2.1.2-1: Wirtschaftliche Relevanz aktueller Kostensteigerungen bzw. Zusatzkosten (Mittelwerte) 330
Schaubild B2.1.2-2: Einschätzungen der Nachfrage in verschiedenen Angebotsbereichen im August/September 2023 (in %; Basis: im jeweiligen Segment tätige Anbieter) 331
Schaubild B2.1.2-3: Vorhandenes bzw. in den nächsten zwei Jahren geplantes berufliches Weiterbildungsangebot im Bereich ökologischer Nachhaltigkeit, differenziert nach Anbietertypen (Anteile in %) 333
Schaubild B2.1.2-4: Maßnahmen ökologischer Nachhaltigkeit der Weiterbildungsanbieter (Anteile in %) 334
Schaubild B3.1-1: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -unterarten 346
Schaubild B3.1-2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2013 bis 2022 (inkl. Reha) 347
Schaubild B3.1-3: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2013 bis 2022 348
Schaubild B3.1-4: Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 82 SGB III i. V. m. § 16 SGB II) – Eintritte 2021 und 2022 349
Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2012 bis 2022 351

Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2012 bis 2022 ... 352
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2021 bis 2023 ... 354
Schaubild B3.3.1-2: Geförderte Maßnahmen 2023 nach Maßnahmeschlüssel (in %) ... 355
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2023 (in %) ... 356
Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2023 (in %) ... 357
Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Geschlecht ... 368
Schaubild B4.2-2: Entwicklung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO in Relation zur Zahl der Bevölkerung mit abgeschlossener Berufsausbildung 2011 bis 2022 (Index: 2011 = 100) ... 369
Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2012/2013 bis 2022/2023 ... 376
Schaubild C1.1.2-1: Auswirkungen der Einführung neuer Technologien am Arbeitsplatz auf die Häufigkeit von Routineaufgaben und Nicht-Routineaufgaben ... 384
Schaubild C1.1.3-1: Anteil an Stellenanzeigen mit KI-Bezug 2015 bis 2022 (in %) ... 387
Schaubild C1.1.4-1: Voraussichtliche Entwicklung von Angebot und Nachfrage in Bau- und Ausbauberufen 2015 bis 2040 ... 389
Schaubild C1.1.4-2: Voraussichtliche Beschäftigungsentwicklung in der *Green Economy* 2015 bis 2040 ... 390
Schaubild C1.2.1-1: Gründe für Neuordnungsverfahren ... 393
Schaubild C1.2.1-2: Cluster Technologischer Wandel ... 394
Schaubild C1.3-1: UN-Ziele für eine nachhaltige Entwicklung ... 396
Schaubild C2.1-1: Verteilung der ersten Ausbildung der Befragten und der Tätigkeit des Vaters (in %) ... 400
Schaubild C3.1-1: Anteil Funde grüner Begriffe in Ausbildungsstellenanzeigen 2011 bis 2022 (in %) ... 409
Schaubild C3.1-2: Anteil grüner Begriffe in Ausbildungsstellenanzeigen im Zeitverlauf 2011 bis 2022 (in %) ... 410
Schaubild C3.3-1: Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in betrieblichen Aufgabenbereichen in Ausbildungsbetrieben und Nicht-Ausbildungsbetrieben (in %) ... 416
Schaubild C3.3-2: Selbsteinschätzung von Ausbildungsbetrieben zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit bei Betriebsaktivitäten im Allgemeinen und bei der Ausbildung (in %) ... 417
Schaubild C4.1-1: Berufsziele von Teilqualifikationen 2020 ... 420
Schaubild C4.2-1: Junge Erwerbstätige in *Green-Economy*-relevanten Berufen, differenziert nach Erstausbildung (in %) ... 423
Schaubild C4.2-2: Junge Erwerbstätige mit *Green-Economy*-relevanter Erstausbildung, differenziert nach aktuellem Beruf (in %) ... 424
Schaubild C4.2-3: Subjektive Arbeitsbedingungen von jungen Erwerbstätigen mit *Green-Economy*-Bezug (Zustimmung in %) ... 425
Schaubild C4.3-1: Gesamtradarboard mit den fachlich-didaktischen Schwerpunkten der INVITE-Projekte (Angaben in %) ... 428
Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %) ... 435
Schaubild D2.1-1: Aus Importen resultierende CO_2-Emissionen im internationalen Vergleich ... 451
Schaubild D2.2-1: Europäischer Klimapakt – Der europäische *Green Deal* ... 453
Schaubild D2.2-2: Anzahl der in den Nationalen Umsetzungsplänen vorgesehenen Maßnahmen ... 454
Schaubild D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2023, Lernende ... 461
Schaubild D4-1: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2022 (absolut) ... 468
Schaubild D4-2: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2022 (absolut) ... 470
Schaubild D4-3: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2022 (absolut) ... 472
Schaubild D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2022 (absolut) ... 481

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 2023 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 16
Tabelle A1.1.1-2: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen 2010 bis 2023 (2023 geschätzt) ... 17
Tabelle A1.1.1-3: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2023 differenziert nach Bundesländern ... 18
Tabelle A1.1.2-1: Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2023 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 21
Tabelle A1.1.2-2: Ausbildungsmarktlagen 2023 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen ... 23
Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2023 nach Bundesländern ... 27
Tabelle A1.1.3-2: Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2022/2023 ... 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 2023 ... 31
Tabelle A1.1.4-2: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2023 nach Vermittlungsstatus ... 32
Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2009 bis 2023 ... 35
Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2023 und Veränderung gegenüber 2022 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen ... 37
Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2009 bis 2023 in Deutschland ... 38
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1) ... 39
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung) ... 40
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2) ... 41
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2023 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung) ... 42
Tabelle A1.2-5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht ... 45
Tabelle A1.2-6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen 2021, 2022 und 2023 ... 46
Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2023 nach Bundesländern und Finanzierungsform ... 48
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1) ... 49
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2) ... 50
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3) ... 51
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2019 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4) ... 52
Tabelle A2.2-1: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2024 (Angaben in Tsd.) ... 56
Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2014 bis 2023 ... 60

Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2014 bis 2023 ... 62
Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2023 ... 63
Tabelle A3.5-1: Angebote für Zusatzqualifikationen von IHK und HWK im Vergleich 2023 zu 2018 ... 70
Tabelle A3.5-2: Gesamtzahl der Angebote für Zusatzqualifikationen von IHK und HWK nach Bundesländern im Vergleich 2023 zu 2018 ... 71
Tabelle A4.1-1: Sektor I „Berufsausbildung" – Die verschiedenen Formen der vollqualifizierenden Berufsausbildung (Konten I 01 – I 06) ... 74
Tabelle A4.2-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2023 (Teil 1) ... 81
Tabelle A4.2-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2023 (Teil 2) ... 82
Tabelle A4.2-2: Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %) ... 89
Tabelle A4.3-1: Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2022 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) ... 93
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2022 ... 98
Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2022 (in %) ... 102
Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2022 (in %) ... 104
Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2021 und 2022 ... 106
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2022 (Teil 1) ... 108
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2022 (Teil 2) ... 109
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2022 (Teil 3) ... 110
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) 2022 ... 115
Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2022 ... 119
Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2022 ... 122
Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2022 ... 124
Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2022 (in % der Neuabschlüsse) ... 125
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 2022 ... 126
Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2022 ... 131
Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2022 ... 133

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2022 (Teil 1) 134
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2022 (Teil 2) 135
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2022 (Teil 3) 136
Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2022 137
Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022 138
Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022 139
Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022 140
Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2022 141
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 2022 142
Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2022 144
Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2022 145
Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2022 146
Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2022 147
Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2022 148
Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2022 151
Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2022 153
Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2022 155
Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2022 157
Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2022 158
Tabelle A5.7-1: Absolventen/Absolventinnen von Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2010 bis 2022, Deutschland 162
Tabelle A5.7-2: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2022, Deutschland 164
Tabelle A5.7-3: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2022 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 165
Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2022 166

Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2022 167
Tabelle A5.7-6: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2022 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 168
Tabelle A5.7-7: Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II) in %, Deutschland 2022 169
Tabelle A5.7-8: Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2022 170
Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2022 (in %) 173
Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2022 (in %) 174
Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2022 (in %) 175
Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal, 2011 bis 2022 (in %) 178
Tabelle A5.8-5: Ausbildungsanfängerquote nach Region, 2022 (in %) 180
Tabelle A5.8-6: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2022 (in %) 182
Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2013 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen 184
Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2020, 2021 und 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht .. 184
Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2013 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen 185
Tabelle A5.9-4: Alter des Ausbildungspersonals 2020, 2021 und 2022 nach Geschlecht 185
Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %) 191
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 193
Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2022/2023 195
Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2022/2023 196
Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Deutschland 202
Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Deutschland 203
Tabelle A7.2-1: Ausbildungsberechtigung von Betrieben, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2002 bis 2022 (in %) 206
Tabelle A7.2-2: Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, Bundesgebiet 2002 bis 2022 (in %) 207
Tabelle A7.2-4: Ausbildungsaktivität nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2002 bis 2022 (in %) 207
Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2022/2023 (in %) 210
Tabelle A8.2-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2022) 214
Tabelle A8.2-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %) 215
Tabelle A8.5-1: Geschlecht und besuchte Schulform der Befragten (in %) 219
Tabelle A8.5-2: Ausbildungs- und Studienaspiration der Jugendlichen (in %) 220
Tabelle A8.5-3: Ausbildungs- und Studienaspiration der Jugendlichen (Mittelwerte) 220
Tabelle A8.5-4: Elterliche Bildungserwartungen – Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen (in %) 221

Tabelle A8.5-5: Elterliche Bildungserwartungen – zusammengefasste Einschätzungen aus Sicht der Jugendlichen (Mittelwerte) ... 222
Tabelle A8.5-6: Mittelwerte der Ausbildungsaspiration der Jugendlichen nach Stärke der elterlichen Ausbildungserwartung ... 223
Tabelle A8.5-7: Mittelwerte der Studienaspiration der Jugendlichen nach Stärke der elterlichen Studienerwartung ... 224
Tabelle A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2022 nach verschiedenen Merkmalen ... 230
Tabelle A9.1.2-1: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2021 und 2022 (monatliche Bruttobeträge in €) ... 233
Tabelle A9.1.2-2: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2021 und 2022 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland ... 235
Tabelle A9.1.3-1: Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2021 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) ... 236
Tabelle A9.1.3-2: Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2022 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) ... 237
Tabelle A9.1.3-3: Neuabschlüsse 2021 und 2022 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland ... 238
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1) ... 242
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2) ... 243
Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung (in Mio. € gerundet) ... 260
Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2014 bis 2023 (in Mio. € gerundet) ... 261
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) ... 261
Tabelle A10.1.1-1: Übernahmequote nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2000 bis 2022 (in %) ... 265
Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2022 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %) ... 269
Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2018 bis 2022 ... 275
Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2022 ... 276
Tabelle A11.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2022 (in %) ... 277
Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2020 bis 2022 (in %) ... 278
Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2018 bis 2022 (in %) ... 280
Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2017 bis 2023 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %) ... 288
Tabelle A12.2-2: Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2023 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Religion, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %) ... 289
Tabelle A12.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2023 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2023, absolut und in %) ... 290
Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 1) ... 297
Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 2) ... 298
Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 3) ... 299
Tabelle B1.2.1-1: Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2022 (in %) ... 302

Tabelle B1.2.1-2: Weiterbildungsquote nach Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2022 (in %) ... 303
Tabelle B1.2.2-1: Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Lernform anbieten (2020, in %) ... 308
Tabelle B1.2.2-2: Anteil der Unternehmen, in denen die Teilnahmequote (TQ) bei den Lernformen (Kurse, Weiterbildung am Arbeitsplatz, selbstgesteuertes Lernen) in der jeweiligen Kategorie lag (2020, in % der Unternehmen, die die entsprechende Lernform anboten) ... 310
Tabelle B1.2.4-1: Die Verbreitung betrieblicher Weiterbildungsstrukturen und -angebote nach Betriebsgröße und Wirtschaftszweigen (in %) ... 316
Tabelle B1.2.4-2: Weiterbildungseinstellungen und -pläne, differenziert nach Qualifikationsniveau sowie nach betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und Unterstützungsangeboten (in %) ... 320
Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2023 ... 323
Tabelle B2.1.1-2: Volumina realisierter Weiterbildung 2022, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung 2022) ... 327
Tabelle B2.1.1-3: Veränderung der Weiterbildungsvolumina 2022 gegenüber 2021, differenziert nach Anbietertypen (Veränderungsraten in %; Basis: Anbieter mit Beteiligung an den Erhebungen 2023 und 2022) ... 328
Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2022 ... 338
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 bis 2022 ... 339
Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2021 ... 342
Tabelle B3.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2022 ... 346
Tabelle B3.1-2: Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2013 bis 2022 (in %) ... 348
Tabelle B3.2-1: Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2022 ... 353
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 1) ... 361
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung (Teil 2) ... 362
Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2012 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1) ... 370
Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2012 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2) ... 371
Tabelle B4.2-3: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2012 bis 2022 nach Fachrichtungen ... 372
Tabelle B4.2-4: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2022 nach Fachrichtungen und Geschlecht ... 373
Tabelle B4.3-1: Anzahl an Fachschulen und Klassen nach Bundesland in den Schuljahren 2012/2013 und 2022/2023 im Vergleich ... 375
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2022 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen) ... 377
Tabelle B4.5-1: Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2013 bis 2022 ... 379
Tabelle B4.5-2: Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2022 ... 379
Tabelle C1.1.4-1: Voraussichtliche Veränderungen in Berufssegmenten durch den Strukturwandel (in Tausend) ... 390
Tabelle C2.1-1: Logistische Regression (*Average Marginal Effects*) für die erste Ausbildung des Befragten im Baugewerbe ... 400
Tabelle C2.1-2: Logistische Regressionen (AME) für die erste Ausbildung des Befragten in der Metallbranche und in der Landwirtschaft ... 401
Tabelle C3.3-3: Anteil Betriebe mit Weiterbildung insgesamt und zu Nachhaltigkeitsthemen im Jahr 2022 (in % an allen Betrieben) ... 418

Tabelle C4.1-1: Altersverteilung und Schulbildung der Teilnehmenden an Teilqualifikationen 2020 (in %) 421
Tabelle C4.1-2: Eintritte in Teilqualifikationen 421
Tabelle D1.2-1: Abbruchquoten von im Inland Geborenen im Vergleich zu im Ausland Geborenen, 2020, 2021 und 2022 (in %) 440
Tabelle D1.2-2: Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss (ISCED Niveau 5-8) nach Bundesländern 2018 und 2022 (in %) 442
Tabelle D1.2-3: Anteil der Beschäftigung von 20- bis 34-Jährigen ein bis drei Jahre nach einem mittleren Abschluss mit mindestens einer einmonatigen Praxiserfahrung während der Ausbildung, 2022 (in %) 443
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1) 446
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2) 447
Tabelle D2.1-1: SDG-Index für ausgewählte Länder 450
Tabelle D2.2-1: Schwerpunkte der Aktivitäten zur *Green Transition* 455
Tabelle D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2023 460
Tabelle D3.1-2: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2023, Projekte, Teilnehmende und Budgets 462
Tabelle D3.1-3: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2023, bewilligte Teilnehmende 462
Tabelle D4-1: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ insgesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2023 (absolut) 466
Tabelle D4-2: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2022 (absolut und in %) 467
Tabelle D4-3: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) 469
Tabelle D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) 471
Tabelle D4-5: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) 473
Tabelle D4-6: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, Gesamt und nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) 475
Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 1) 476
Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 2) 477
Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 3) 478
Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2022 (absolut und in %) (Teil 4) 479
Tabelle D4-8: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2022 (absolut) 480
Tabelle D4-9: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2022 (absolut) 482

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A4.3-2 Internet:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2022 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) – Frauen
Tabelle A4.3-3 Internet:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2022 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) – Männer
Tabelle A5.2-2 Internet:	Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 2002 bis 2022
Tabelle A7.1-3 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-4 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-5 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-6 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2021 und 2022 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-7 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2021 und 2022 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-8 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2021 und 2022 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-9 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2021 und 2022 in Deutschland
Tabelle A7.1-10 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2021 und 2022 in Deutschland insgesamt
Tabelle A7.1-11 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2021 und 2022 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-12 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2021 und 2022 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-13 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2021 und 2022 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-14 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2021 und 2022 in Ostdeutschland insgesamt
Tabelle A7.2-3 Internet:	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße, West- und Ostdeutschland 2002 bis 2022 (in %)
Tabelle A10.1.2-1 Internet:	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009 bis 2022
Tabelle B1.2.1-3 Internet:	Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße und Qualifikationen, West-, Ostdeutschland und Bundesgebiet 2001 bis 2022 (in %)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)
Tabelle B4.2-2 Internet:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2022 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)
Tabelle C3.3-1 Internet:	Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in betrieblichen Aufgabenbereichen nach betrieblichen Charakteristika in allen Betrieben (in %) (Teil 1)

Tabelle C3.3-1 Internet: Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in betrieblichen Aufgabenbereichen nach betrieblichen Charakteristika in allen Betrieben (in %) (Teil 2)

Tabelle C3.3-1 Internet: Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in betrieblichen Aufgabenbereichen nach betrieblichen Charakteristika in allen Betrieben (in %) (Teil 3)

Tabelle C3.3-2 Internet: Veränderung der betrieblichen Investitionen in Nachhaltigkeit im Vergleich zum Vorjahr nach betrieblichen Charakteristika (in %)

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben 22.05.2024

Achtenhagen, Frank; Winther, Esther: Wirtschaftspädagogische Forschung zur beruflichen Kompetenzentwicklung. In: Jude, Nina; Hartig, Johannes; Klieme, Eckhard (Hrsg.): Kompetenzerfassung in pädagogischen Handlungsfeldern. Theorien, Konzepte und Methoden. Bildungsforschung Band 26. Bonn, Berlin 2008, S. 117-140

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**

Ahrens, Lea; Fischer, Melanie; Kleinert, Corinna; Schels, Brigitte: Compromises in occupational choice and stability of vocational education and training. In: Nägele, Christof; Stalder, Barbara E.; Weich, Miriam (Eds.): Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Muttenz and Bern online, 8.-9. April, S. 24-31. Muttenz, Bern 2021

Allianz für Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021 vom 26. August 2019. Berlin 2019

Allianz für Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2023-2026 vom 24. Mai 2023. Berlin 2023

Allianz für Transformation. Taskforce Fachkräfte: Ergebnisbericht der Taskforce zur Sicherung der Verfügbarkeit von Fachkräften im Rahmen der Transformation des Energiesystems. Berlin 2023. URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/2196306/2198382/659588f2af0281cf38bf068b89d0bdd9/2023-06-23-transformation-1-data.pdf?download=1**

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

Annen, Silvia; Gerholz, Karl Heinz: Fachkräftesicherung – zukunftsweisende Qualifizierung, gesellschaftliche Teilhabe und Integration durch berufliche Bildung. In: BWP 52 (2023) 1, S. 52-53

Ansmann, Moritz; Benke, Natalia: Konturen des Förderprogramms „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“. In: berufsbildung 197 (2023) 1, S. 17-20

Ansmann, Moritz; Kastrup, Julia; Kuhlmeier, Werner (Hrsg.): Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche in Lebensmittelhandwerk und -industrie. Bonn 2023

Antonczyk, Dirk; Fitzenberger, Bernd; Leuschner, Ute: Can a Task-Based Approach Explain the Recent Changes in the German Wage Structure? In: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik 229 (2009) 2-3, S. 214-238

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; Böse, Carolin; Scholz, Moritz; Wolf, Hannah: Verlorene Pflegefachkräfte: Wann die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme das Anerkennungsverfahren ausbremsen kann und wie Abbrüche vermieden werden können. Version 1.0. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781373**

Autor, David H.; Levy, Frank; Murnane, Richard J.: The skill content of recent technological change: An empirical exploration. In: The Quarterly Journal of Economics 118 (2003) 4, S. 1279-1333

Autorengruppe 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**

Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung: Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld 2022. URL: **https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf**

Baethge, Martin: Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 9/2011, S. 447-455. URL: **https://www.wsi.de/data/wsimit_2011_09_baethge.pdf**

Bahl, Anke; Schneider, Verena: Betriebliches Ausbildungspersonal in Zahlen. In: BWP 51 (2022) 4, S. 8-10

Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 49 (2020) 3, S. 50-52

Bauer, Stefanie; Thobe, Ines; Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Janser, Markus; Zika, Gerd; Röttger, Christof; Liesen, Andrea; Mohaupt, Franziska: Qualifikationen und Berufe für den Übergang in eine Green Economy. Hrsg. von Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit; Umweltbundesamt. Umwelt, Innovation, Beschäftigung 06/2021. Dessau-Roßlau, Berlin 2021

Bauer, Stefanie; Thobe, Ines; Wolter, Marc Ingo; Zika, Gerd; Röttger, Christof; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Mohaupt, Franziska; Müller, Ria: Branchen und Berufe für den Übergang in eine Green Economy : eine aktualisierte Bestandsaufnahme. Hrsg. von Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit; Umweltbundesamt. Umwelt, Innovation, Beschäftigung 03/2021. Dessau-Roßlau, Berlin 2021

Baum, Myriam; Blank, Marco; Lukowski, Felix; Pfeiffer, Sabine: Ausbildungspersonal und technischer Wandel. Bonn 2022

Baum, Myriam; Lukowski, Felix: Betriebliche Digitalisierung und die Weiterbildung des Ausbildungspersonals. In: BWP 51 (2022) 4, S. 16-17

Becker, Regina: Bildungsverläufe und Bildungsübergänge geflüchteter Jugendlicher in Deutschland. In: BWP 53 (2024) 2, S. 14-18

Beckmann, Janina; Estela Esteve, Alba; Granato, Mona: Können Rollenvorbilder junge Frauen für IT-Ausbildungsberufe begeistern? „Ausbildungsbotschafter“ als Beispiel einer anerkennungssensiblen Berufsorientierung. In: BWP 52 (2023) 2, S. 18-22

Behning, Jens; Lischewski, Saskia: Passgenaue Sprachförderung für Job und Ausbildung. In: BWP 53 (2024) 2, S. 36-37

Behrendt, Hauke: Was ist soziale Teilhabe? Plädoyer für einen dreidimensionalen Inklusionsbegriff. In: Misselhorn, Catrin; Behrendt, Hauke: Arbeit, Gerechtigkeit und Inklusion. Wege zu gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe. Stuttgart 2017, S. 50-76

Behringer, Friederike: Berufliche Qualifikationen, Berufswechsel und die Verwertung von Qualifikationen – Erwerbsbiographische Analysen auf der Grundlage des Sozioökonomischen Panels. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Qualifikationsstrukturbericht 2000. Berlin, Bonn 2000, S. 1-86

Behringer, Friederike; Käpplinger, Bernd: Arbeitsplatznahe Lernformen und Lernortvielfalt in der betrieblichen Weiterbildung. Wachsende Bedeutung in ganz Europa oder deutsches Spezifikum? In: BWP 40 (2011) 1, S. 15-19

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; Granato, Mona: Ausbildungsplatzsuche: Geringere Chancen für junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. BIBB Report 15/10. Bonn 2010

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: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014a

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

Beinke, Lothar: Berufswahl. Der Weg zur Berufstätigkeit. Bad Honnef 1999

Bellmann, Lutz; König, Corinna; Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. In: WSI-Mitteilungen 75 (2022) 6, S. 479-486

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. Bonn 2022, S. 48-62

Benneker, Gerburg; Heinzelmann, Susanne; Lenz, Julian: Vernetzung in alle Richtungen – Erfahrungen mit Netzwerkstrukturen bei der Begleitung von Geflüchteten in Ausbildung. In: BWP 53 (2024) 2, S. 23-26

Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007

Bergrab, Michael: Samples, Weights and Nonresponse. NEPS Starting Cohort 4 – Grade 9 School and Vocational Training – Educational Pathways of Students in Grade 9 and Higher. Wave 12. Leibniz Institute for Educational Trajectories (LIfBi). Bamberg 2021

Bernardt, Florian; Rausch-Berhie, Friederike: Wie Klimaanpassung den Arbeitsmarkt verändert – Eine modellgestützte Szenarioanalyse. In: bwp@ (2023) 45, S. 1-20. URL: **https://www.bwpat.de/ausgabe45/bernardt_rausch-berhie_bwpat45.pdf**

Bertoletti, Alice: Forecasting progress towards the EU-level targets of the European Education Area. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2023. doi:10.2760/146529. URL: **https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC134039**

Bianchi, Guia; Pisiotis, Ulrike; Cabrera Giraldez, Marcelina: Green Comp – Der Europäische Kompetenzrahmen für Nachhaltigkeit. EUR 30955 DE, Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union, Luxemburg 2022

Biebeler, Hendrik; Hackel, Monika: Auf dem Weg zum anerkannten Ausbildungsberuf. Chancen für Beschäftigte ohne Berufsabschluss. In: Menschengerechte Arbeitsgestaltung – Basisarbeit und neue Arbeitsformen : Herbstkonferenz der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft. Düsseldorf 2023

Binnewitt, Johanna; Schnepf, Timo: "Join us to turn the world greener!" – Investigating online apprenticeship advertisements' reference to environmental sustainability. In: Pfeiffer, Iris; Weber, Heiko (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung. Stand in Forschung und Praxis. Bonn 2023, S. 44-70

Bispinck, Reinhard: Inflationsausgleichsprämie oder Tariferhöhung? Düsseldorf 2023. URL: **https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008551**

Blank, Marco; Nicklich, Manuel; Pfeiffer, Sabine: Steigende Anforderungen und Weiterbildung aus Sicht des betrieblichen Ausbildungspersonals. In: BWP 51 (2022) 4, S. 11-15

Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process: The German National Educational Panel Study (NEPS). Wiesbaden 2019

Borchers, Sebastian; Verweinen, Marcel (Hrsg.): Betriebliche Transformation gestalten: Konzepte und Umsetzungen für die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen. München 2023

Born, Volker; Hemkes, Barbara; Kuhlmeier, Werner: Handlungsorientierung als Leitgedanke transformativen Lernens. Sechs Impulse für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: BWP 52 (2023) 4, S. 42-43

Böse, Carolin; Schmitz, Nadja; Zorner, Jonathan; Ord, Kevin: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2022. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2023. URL: **https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/159663a3-42e9-494b-9327-ded7c1c5f186/retrieve**

Bretschneider, Markus; Telieps, Johanna: Erwerb von Sachkundenachweisen durch Berufsausbildung. In: BWP 46 (2017) 6, S. 52f.

Brixy, Udo; Janser, Markus; Mense, Andreas: Ausbildungsmarkt und ökologische Transformation: Auszubildende entscheiden sich zunehmend für Berufe mit umweltfreundlichen Tätigkeiten. IAB-Kurzbericht 19/2023. Nürnberg 2023

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt. Nürnberg, verschiedene Jahrgänge a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg, verschiedene Jahrgänge b. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=teilnehmer-massnahmen-fbw**

Bundesagentur für Arbeit: Methodenbericht – Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2014a

Bundesagentur für Arbeit: Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Nürnberg 2021a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2021b

Bundesagentur für Arbeit: Teilnehmende an Förderung der beruflichen Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Auftragsnummer 314387. Frankfurt 2021c

Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2021. Nürnberg 2022. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Footer/Top-Produkte/Fachkraefteengpassanalyse-Nav.html** (Stand: 23.05.2023)

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen - Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). Deutschland. September 2023. Nürnberg: 2023a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen). Juli 2023. Nürnberg 2023b. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav.html;jsessionid=4F610B7D9D5EA9B6D479575493B87212** (Stand: 20.02.2024)

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2023c

Bundesagentur für Arbeit: Eintritte von Teilnehmenden in Förderung der beruflichen Weiterbildung mit zertifizierter Teilqualifikation nach dem Rechtskreis der Trägerschaft des Teilnehmenden ohne Daten der zugelassenen kommunalen Träger (zkT). Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Auftragsnummer 341025. Nürnberg 2023d

Bundesagentur für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Berichtsmonat Dezember 2022. Nürnberg 2023e. – URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202212/iiia5/teilnehmer-massnahmen-fbw/teilnehmer-massnahmen-fbw-dlrd-0-202212-zip.zip?__blob=publicationFile&v=1**

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2022. Nürnberg 2023f

Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. August 2023. Nürnberg 2023g. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202308/arbeitsmarktberichte/monatsbericht-monatsbericht/monatsbericht-d-0-202308-pdf.pdf?__blob=publicationFile** (Stand: 19.02.2024)

Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. September 2023. Nürnberg 2023h. URL: **https://www.arbeitsagentur.de/datei/arbeitsmarktbericht-september-2023_ba045722.pdf** (Stand: 19.02.2024)

Bundesagentur für Arbeit: Personen im Kontext von Fluchtmigration. Nürnberg, Oktober 2023i. URL: **https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=96C365E89F0633792C0DDF9328299D32?nn=20832&topic_f=fluchtkontext&dateOfRevision=202310-202310**

Bundesagentur für Arbeit: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2023j

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2023k

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2023, Januar 2024. Nürnberg 2024

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2023. Nürnberg 2023. URL: **https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Statistik/Integrationskurszahlen/Bundesweit/2023-1-hj-integrationskursgeschaeftsstatistik-gesamt_bund.pdf?__blob=publicationFile&v=4** (Stand: 19.02.2024)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2023: Asyl. Nürnberg 2024

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Tabelle im Internet, Stand Dezember 2023. Neuchâtel 2023

Bundesamt für Statistik: Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Schulkanton, Ausbildungsform und Bildungstyp. Stand 27.02.2024. Neuchâtel 2024. URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.30606723.html**

Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2005 Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 31. März 2005. Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG), S. 962ff. Bonn 2005

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. 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: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 15. März 2018 zu „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren". Bonn 2018. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis". Bonn 2020. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): 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. HA-Empfehlung 129. Bonn 2021a. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10.06.2021 zur Teilzeitberufsausbildung gemäß § 7a des Berufsbildungsgesetzes/§ 27b der Handwerksordnung". Bonn 2021b. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA174.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Vier sind die Zukunft. DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe. Bonn 2021c. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17281**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Erläuterungen zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen Auszug aus der Broschüre: VIER SIND DIE ZUKUNFT. DIGITALISIERUNG. NACHHALTIGKEIT. RECHT. SICHERHEIT. Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe (Ausbildung Gestalten), Bonn, Juni 2021d. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA_Erlaeuterungen-der-integrativ-zu-vermittelnden-Fertigkeiten-Kenntnisse-und-Faehigkeiten.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Internationale berufliche Handlungskompetenz – Baukasten mit Formulierungsoptionen für die Ordnungsarbeit. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/de/155594.php**

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenbank Auszubildende, Berichtsjahr 2022 auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2023

Bundesinstitut für Berufsbildung: Innovationswettbewerb INVITE – Digitale Plattform berufliche Weiterbildung (2021-2024). Bonn 2024a. URL: **https://www.invite-toolcheck.de/assets/dokumente/20240304_INVITE-Programmbroschüre_WEB.pdf**

Bundesinstitut für Berufsbildung: Technologie, Digitalisierung und Qualifikation. Bonn 2024b. URL: **https://www.bibb.de/de/47.php** (Stand: 07.02.2024)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Weiterbildungsmarkt: Wandel unter Krisenbedingungen. Pressemitteilung 04/2024. Bonn 2024c. URL: **https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_185216.php**

Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG). Bundesgesetzblatt Jahrgang 2005 Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 31. März 2005. Bonn 2005, S. 931-968

Bundesministerium des Innern und für Heimat: Acht von zehn Schutzsuchenden kommen aus der Ukraine. Pressemitteilung. Berlin 2023. URL: **https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2023/01/asylantraege2022.html**

Bundesministerium des Innern und für Heimat; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Migrationsbericht der Bundesregierung 2022. Berlin, Nürnberg 2024. URL: **https://doi.org/10.48570/bamf.fz.mb.2022.d.2024.migrationsbericht.1.0**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Umsetzungsbericht Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2021. URL: **https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/a805-umsetzungsbericht-nationale-weiterbildungsstrategie.html**

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin, Bonn 2019. URL:

https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Aus-Weiterbildung/strategiepapier-nationale-weiterbildungsstrategie.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.): Aufstieg durch berufliche Fortbildung. Deutscher Hintergrundbericht zur OECD Studie „Skills beyond School“. Bonn 2012. URL: **https://doku.iab.de/externe/2013/k130304r06.pdf**

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin 2016

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, Phase II) vom 13. Juni 2019. BAnz AT 25.06.2019 B6. Bonn 2019

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. 2020. URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/files/osnabrueck-declaration.pdf?__blob=publicationFile&v=2**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Exzellenzinitiative Berufliche Bildung Berlin 2022. URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/exzellenzinitiative-berufliche-bildung/exzellenzinitiative_node.html**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Update der Nationalen Wasserstoffstrategie: Turbo für die H2-Wirtschaft 2023. Berlin 2023. URL: **https://www.bmbf.de/bmbf/de/forschung/energiewende-und-nachhaltiges-wirtschaften/nationale-wasserstoffstrategie/nationale-wasserstoffstrategie_node**

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2024. Berlin 2024a

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin 2024b. URL: **https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.html**

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (Hrsg.): GreenTech made in Germany 2021. Umwelttechnik-Atlas für Deutschland. Berlin 2021. URL: **https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/roland_berger_greentech_atlas_2.pdf**

Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit; Umweltbundesamt (Hrsg.): Zukunft? Jugend fragen! Umwelt, Klima, Politik, Engagement – Was junge Menschen bewegt. Dessau-Roßlau, Berlin 2020

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz: Jahreswirtschaftsbericht 2023. Wohlstand erneuern. Berlin 2023

Bundesrat (Hrsg.): Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. 559/19 (B) Beschlussdrucksache vom 29.11.19. Berlin 2019. URL: **https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/559-19(B).pdf**

Bundesregierung: Die Nationale Wasserstoffstrategie (NWS). Berlin 2020. URL: **https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Energie/die-nationale-wasserstoffstrategie.pdf?__blob=publicationFile&v=20**

Bundesregierung: Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021 – 2025 zwischen der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und den Freien Demokraten (FDP). Berlin 2021. URL: **https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/1989762/4fe5f73596ec3ca1f41ff5a190ef1337/2021-12-08-koalitionsvertrag-data.pdf?download=1**

Bundesregierung: Auftakt der „Allianz für Transformation“- Klimaneutrale Wirtschaft, Digitalisierung und nachhaltige Arbeit im Fokus. Pressemitteilung vom 14. Juni 2022. Berlin 2022. URL: **https://www.bundesregierung.de/breg-de/schwerpunkte/klimaschutz/allianz-fuer-transformation-2052168**

Bundesverfassungsgericht: Zweites Nachtragshaushaltsgesetz 2021 ist nichtig: Pressemitteilung Nr. 101/2023. Pressemitteilung vom 15. November 2023. Karlsruhe 2023. URL: **https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/bvg23-101.html**

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**

Bushanska, Vira; Erbe, Jessica; Gilljohann, Katharina; Knöller, Ricarda; Schmitz, Nadja; Scholz, Moritz: Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert. Version 1.0. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781509**

Cedefop: Employer-provided vocational training in Europe. Evaluation and interpretation of the third European Continuing Vocational Training Survey. Luxemburg 2010. URL: **https://www.cedefop.europa.eu/files/5502_en.pdf**

Cedefop: Continuing vocational training in EU enterprises. Developments and challenges ahead. Luxemburg 2019a. URL: **https://www.cedefop.europa.eu/files/5573_en.pdf**

Cedefop: Skills for green jobs: 2018 update. European synthesis report. Luxembourg 2019b. URL: **https://www.cedefop.europa.eu/files/3078_en.pdf**

Cedefop: Gemeinsam für eine attraktive, inklusive, innovative, agile und flexible Berufsbildung. Cedefop Kurzbericht. Januar 2023. URL: **www.cedefop.europa.eu/files/9180_de.pdf**

Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Ausbildungsstellensuche in Zeiten der Corona-Pandemie: Belastungen, Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess? BIBB-Preprint. Bonn 2021

Christ, Alexander; Heinecke, Marcel; Keßler, Catie; Gei, Julia: Ausbildungsplatzabsagen und -kündigungen während der Corona-Pandemie. Wer war besonders stark betroffen? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781680**

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. Bonn 2022

Christ, Johannes; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana; Widany, Sarah: Auswirkungen der Coronapandemie auf Weiterbildungsanbieter. Ergebnisse der wbmonitor Umfrage 2020. Bonn 2021. URL: **https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0035-0926-2**

Christ, Johannes; Martin, Andreas; Koscheck, Stefan: Zur Anpassungsfähigkeit von Weiterbildungsanbietern in der Corona-Pandemie. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 215–239

Danish Ministry of Education (Hrsg.): Igangværende aftaler ultimo perioden fordelt på uddannelse og aftaletype 2023. URL: **https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/main.aspx** (Stand: 14.02.2024)

Das Handwerk: „Hier stimmt was nicht“: Neue deutschlandweite Plakataktion. Berlin 2022. URL: **https://www.handwerk.de/infos-fuer-betriebe/news-fuer-betriebe/ab-freitag-zu-sehen-schon-jetzt-herunterladen**

Department of the Prime Minister and Cabinet: Heads of Agreement for Skills Reform 2020. Barton 2020. URL: **http://hdl.voced.edu.au/10707/548929**

Derksen, Felix; Dörpinghaus, Jens: Digitalization and Sustainability in German Continuing Education. INFORMATIK 2023 – Designing Futures: Zukünfte gestalten. Berlin 26.-29. September 2023. DOI:10.18420/inf2023_194

Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (DUK) (Hrsg.): Vom Projekt zur Struktur. Projekte, Maßnahmen und Kommunen der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Deutscher Bundestag: Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Drucksache 19/10815 vom 11.06.2019. Berlin 2019

Deutscher Bundestag: Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950. Berlin 2021. URL: **https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf**

Deutsches Handwerksblatt: Bäckerhandwerk: neuer Tarifvertrag über Ausbildungsvergütungen. Juli 2023. URL: **https://www.handwerksblatt.de/handwerkspolitik/baeckerhandwerk-neuer-tarifvertrag-ueber-ausbildungsverguetungen**

Die Bundesregierung: Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Weiterentwicklung 2021 – Kurzfassung. Berlin 2020. URL: **https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/publikationen/deutsche-nachhaltigkeitsstrategie-weiterentwicklung-2021-kurzfassung-1875186**

Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017

Dietrich, Stephan; Weiterer, Bernd: Erweiterte Lernortkooperation im Branchen-Campus als Motor für die Digitalisierung. In: BWP 49 (2020) 4, S. 21-23

Diettrich, Andreas: Berufspädagogische Auswirkungen von neuen Arbeitsformen und Digitalisierung auf das Bildungspersonal in ÜBS. 2022. URL: **https://www.bibb.de/de/berufspadagogische-auswirkungen-digitalisierung-bildungspersonal-diettrich-158186.php**

Dietzen, Agnes; Gerhards, Christian; Schlieker, Mortimer; Troltsch, Klaus; Schratz, Rafael: Handlungslogiken in der betrieblichen Qualifikationsbedarfsdeckung. Entwicklung eines organisations- und institutionssoziologischen Theorie-

rahmens und empirische Exploration von Einflussfaktoren. Bonn 2023. URL: **https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/42eb0390-d0fa-41a5-ab16-67bad6ae577a/retrieve**

Dietzen, Agnes; Nikolaus, Reinhold; Rammstedt, Beatrice; Weiß, Reinhold: Kompetenzorientierung. Berufliche Kompetenzen entwickeln, messen und anerkennen. Bielefeld 2016

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: BWP 44 (2015) 4, S. 43-45

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie; Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Müller, Marianne: Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen: Deutschland und die Schweiz im Vergleich. Bonn 2023

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

Dolata, Ulrich: Sozialer Wandel durch Technik. Sozialwissenschaftliche Perspektiven. In: Blättel-Mink, Birgit; Schulz-Schaeffer, Ingo; Windeler, Arnold (Hrsg.): Handbuch Innovationsforschung. Wiesbaden 2021, S. 201-218

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

Dörpinghaus, Jens; Binnewitt, Johanna; Hein, Kristine: Lessons from Continuing Vocational Training Courses for Computer Science Education. Proceedings of the 2023 Conference on Innovation and Technology in Computer Science Education V. 2. New York 2023

Dreyer, Lianara; Ottaino, Mario; Schneiß, Daniel; Weis, Nathan: Sammelbesprechung. Splitter einer Zwischenevaluation. In: Soziologische Revue 47 (2024) 1, S. 51-70

Eberhard, Verena; Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim G.: Perspektiven beim Übergang Schule-Berufsausbildung: Methodik und erste Ergebnisse aus der BIBB-Übergangsstudie 2011. Bonn 2013. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7123**

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? BIBB-Preprint. Bonn 2021

Eberhard, Verena; Schuß, Eric: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bonn 2021

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

Ebner, Christian; Ehlert, Martin: Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 70 (2018) 2, S. 213-235

Echarti, Nicolas; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana: Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19365** (Stand: 28.02.2024)

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian; Burkard, Claudia: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn 2020. URL: **https://res.bibb.de/777108**

Eckelt, Marcus; Schauer, Jennifer: It's the region, stupid? Zur Bedeutung der Wohnortgröße als regionales Merkmal in der beruflichen Erstausbildung. In: bwp@ (2023) 44, S. 1-45

Eickelmann, Birgit; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut; Senkbeil, Martin; Vahrenhold, Jan: ICILS 2018 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im zweiten internationalen Vergleich und Kompetenzen im Bereich Computational Thinking. Münster, New York 2019. URL: **https://www.waxmann.com/?eID=texte&pdf=4000Volltext.pdf&typ=zusatztext**

Ekert, Stefan; Otto, Kristin; Jahn, Josephine; Hasse, Christoph: Begleitende Evaluation der Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Bildungsstätten und Kompetenzzentren. Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, Phase II. 2. Zwischenbericht. Berlin 2022 [unveröffentlicht]

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

Entman, Robert M.: Framing: Toward Clarification of a Fractured Paradigm. In: Journal of Communication 43 (1993) 4, S. 51-58

Ertel, Wolfgang: Grundkurs Künstliche Intelligenz. Eine praxisorientierte Einführung. 4. überarbeitete Auflage. Wiesbaden 2016

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 2022, S. 104-116

Europäische Kommission: Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Göteborg 2017. URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673**

Europäische Kommission: Der europäische Grüne Deal. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel 2019. URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/DOC/?uri=CELEX:52019DC0640**

Europäische Kommission: Europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. Brüssel 2020

Europäische Kommission: Empfehlung des Rats für zum Lernen für ökologische Nachhaltigkeit. Brüssel 2022

Europäische Kommission: Ein Industrieplan zum Grünen Deal für das klimaneutrale Zeitalter. Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Brüssel 2023a

Europäische Kommission: European Economic Forecast, Spring 2023. Luxembourg 2023b. URL: **https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/52e0cd19-59c1-4d5c-8876-b498aafc6d45_en?filename=ip200_en_1.pdf** (Stand: 28.02.2024)

Europäische Kommission: Vocational education and training and the green transition – A compendium of inspiring practices. Brussels 2023c

Europäisches Parlament: Ein starkes soziales Europa für gerechte Übergänge. Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge. Amtsblatt der Europäischen Union. Luxemburg 2020. URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0371** (Stand: 22.01.2024)

European Commission: Digital Education Action Plan 2021-2027: Resetting education and training for the digital age. Commission Staff Working Document. SWD (2020) 624 final. Luxemburg 2020

European Commission: Education and Training Monitor 2022. Luxembourg 2022. URL: **https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2022/en/**

European Commission: Education and Training Monitor 2023. Luxembourg 2023a. URL: **https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor-2023/en/index.html**

European Commission: Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2023 – Länderanalyse Deutschland, Publications Office of the European Union. Luxembourg 2023b. URL: **https://data.europa.eu/doi/10.2766/688756** (Stand: 18.01.2024)

European Education and Culture Executive Agency – Eurydice: Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023 – Digital competence at school, Publications Office of the European Union. Luxembourg 2023a. URL: **https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/publications/structural-indicators-monitoring-education-and-training-systems-europe-2023-digital** (Stand: 16.01.2024)

European Education and Culture Executive Agency – Eurydice: Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023 – Key competences at school, Publications Office of the European Union. Luxembourg 2023b. URL: **https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/025649dd-9320-11ee-8aa6-01aa75ed71a1/language-en** (Stand: 16.01.2024)

European Education and Culture Executive Agency – Eurydice: Structural indicators for monitoring education and training systems in Europe 2023 – Early leaving from education and training, Publications Office of the European Union. Luxembourg 2023c. URL: **https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/87fb6b06-9328-11ee-8aa6-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-309822160** (Stand: 16.01.2024)

European Training Foundation: GRETA – Greening responses to excellence through thematic action – Greening of vocational Education and Training: processes, practices, policies. Turin 2023. URL: **www.etf.europa.eu/sites/default/files/2023-05/GRETA_Greening of VET.pdf**

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: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe –Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2023a. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/bookmark/8dbdd87a-c544-4986-9198-c305e7387bdd?lang=en** (Stand: 12.01.2024)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2023b. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_URGAN__custom_9324956/default/table?lang=en** (Stand: 12.01.2024)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2023c. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_PGANWS__custom_9324978/default/table?lang=en** (Stand: 12.01.2024)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2023d. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_PGANWS__custom_9324996/default/table?lang=en** (Stand: 12.01.2024)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Luxemburg 2023e. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20__custom_9325002/default/table?lang=en** (Stand: 12.01.2024)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2023f. URL: **https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_Q__custom_9325020/default/table?lang=en** (Stand: 12.01.2024)

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)

Feichtenbeiner, Rolf; Hantsch, Robert; Weber, Heiko: Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Leitfaden für ausbildende Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit. Bonn 2020. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16691** (Stand: 29.01.2024)

Felkl, Thomas: Sektoranalyse der Chemie- und Raffinerieindustrie: Eine Untersuchung im Rahmen des Projekts „H2PRO: Wasserstoff – Ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende“. Version 1.0, Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781297**

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 (2021) 1, S. 14-17

Forum Berufliche Bildung der Nationalen Plattform „Bildung für nachhaltige Entwicklung“: Positionspapier „Handlungsorientierung in der Beruflichen Bildung – Potenziale für BNE“. O. O. 2023. URL: **https://www.bne-portal.de/bne/shareddocs/downloads/files/positionspapier-forum-bb-handlungsorientierung.pdf**

Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: BWP 41 (2012) 4, S. 20-23

Freie und Hansestadt Hamburg: Hamburger Masterplan BNE 2030. Strategie zur strukturellen Verankerung von Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Hamburg 2021

Friedrich, Anett; Rohrbach-Schmidt, Daniela; Sander, Nicolas: Das kognitive Anforderungsniveau von Ausbildungsberufen. Bonn 2022. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780192**

Friedrich, Werner; Körbel, Markus: impuls 43: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Bonn 2011

Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 2/2020, S. 37-45. URL: **https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2020/02/konzeption-bildungsregister-022020.pdf?__blob=publicationFile**

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; Heyer, Philipp; Mohr, Sabine: Weiterbildungsunterschiede zwischen Betrieben setzen sich auch digital fort: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur digitalen betrieblichen Weiterbildung im ersten Jahr der Corona-Pandemie. Version 1.0. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1_bdp_gerhards_hyer_mohr_betriebliche_digitale_weiterbildung.pdf**

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? In: BIBB Report 22/13. Bielefeld 2013

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

Giannakidis, Alexandros; Weber-Lewerenz, Bianca; Stolze, Dennis: KI in der Bauwirtschaft. 2021

Gimpel, Daniel; Kanzog, Julia; Dick, Oliver; Herzog, Esther: Ausbildungsreport 2020. Studie. Schwerpunkt Mobilität und Wohnen. Berlin 2020

Göpel, Maja; Remig, Moritz: Vordenker einer nachhaltigen Gesellschaft. Karl Polanyi und die „Große Transformation". GAIA, 23/1 (2014), S. 70-72

Gorning, Martin; Kemfert, Claudia: Energiewende steht für die Chance auf Re-Industrialisierung, nicht für De-Industrialisierung. In: Wirtschaftsdienst – Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 102 (2022) 12, S. 933-935. URL: **https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2022/heft/12/beitrag/energiewende-steht-fuer-die-chance-auf-re-industrialisierung-nicht-fuer-de-industrialisierung.html**

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: 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

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; 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

Grünert, Holle; Wiener, Bettina; Winge, Susanne: Zusammenarbeit von Betrieben und Bildungsträgern in der beruflichen Weiterbildung. Halle (Saale) 2011

Gully, Stanley M.; Phillips, Jean M.; Castellano, William G.; Kyongji, Han; Kim, Andrea: A mediated moderation model of recruiting socially and environmentally responsible job applicants. In: Personnel Psychology 66 (2013) 4, S. 935–973

Hackel, Monika: Von Schlüsselqualifikationen und Zukunftskompetenzen. In: BWP 49 (2020) 2, S. 58-59. URL: **https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/16494** (Stand: 29.01.2024)

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208

Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bonn 2015. URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7833**

Hammermann, Andrea; Stettes, Oliver: Qualifikationsbedarf und Qualifizierung – Anforderungen im Zeichen der Digitalisierung. Köln 2016. URL: **https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/251836/Qualifikationsbedarf_IW_policy_paper.pdf**

Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007

Hebling, Christopher; Ragwitz, Mario; Fleiter, Tobias; Groos, Ulf; Härle, Dominik; Held, Anne; Jahn, Matthias; Müller, Nils; Pfeifer, Thomas; Plötz, Patrick: Eine Wasserstoff-Roadmap für Deutschland. Karlsruhe, Freiburg 2019

Heinecke, Marcel; Keßler, Catie; Christ, Alexander; Gei, Julia: Jugendliche auf Ausbildungsstellensuche: Ausbildung im Wunschberuf und Bewerbungsaktivitäten: deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781504**

Helmrich, Robert; Bott, Peter; Leppelmeier, Ingrid: Qualifikationsentwicklungsforschung am Beispiel der deutschen Energiewende. In: BWP 45 (2016) 2, S. 54-59

Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Padur, Torben; Wolter, Marc Ingo: Baugewerbe zwischen Klimawandel und Fachkräfteengpass. Thesen und Maßnahmen angesichts der energetischen Sanierung und Aktivierung des Gebäudebestandes. Bonn 2021. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_779583**

Helmrich, Robert; Tiemann, Michael; Troltsch, Klaus; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Lewalder, Anna Christin; Güntürk-Kuhö, Betül: Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn 2016. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/8169**

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: Beruf, Nachhaltigkeit, Transformation und der ganze Rest: Versuch einer Standortbestimmung der Modellversuche für eine nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung. In: Melzig, Christian; Kuhlmeier, Werner; Kretschmer, Susanne (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015-2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur. Bonn 2021, S. 438-467. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16974**

Hemmler, Yvonne M.; Ifenthaler, Dirk: Adaptive Lernumgebungen für die Weiterbildung – Möglichkeiten, Chancen und Herausforderungen. In: BWP 53 (2024) 1, S. 28-29

Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020. Bonn 2020

Hiller, Barbara: Wasserstoff für die Wärmeversorgung – erste Bestandsaufnahme zu wasserstoffbasierten Anwendungsfeldern und Anforderungen in der Fachkräftequalifizierung. Eine Sektoranalyse im Rahmen des Projekts „H2PRO: Wasserstoff – Ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende“. Version 1.0, Bonn 2023. URL: **https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/3cb3e173-0fa3-43be-9efc-69efaf5e172d/retrieve**

Hoffmann, Linda; Wicht, Alexandra: „Should I stay or should I go?“ Prevalence and predictors of spatial mobility among youth in the transition to vocational education and training in Germany. In: Social Sciences 12 (2023) 5, 277. S. 1-21

Hoffmann, Till; Mohr, Sabine: Betriebliche Weiterbildung in der Corona-Pandemie: Welche Betriebe ziehen sich zurück? Bonn 2022. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780316**

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. Bonn 2020. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf**

Hofmann, Silvia; Hemkes, Barbara; Martin, Kim-Maureen: AusbildungPlus Zusatzqualifikationen in Zahlen 2019. Sonderauswertung der Kammerangebote. Bonn 2020. URL: **https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16428**

Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und Mitbestimmung: Keine Trendumkehr in Westdeutschland, Stabilisierung in Ostdeutschland. Nürnberg 2023. URL: **https://www.iab-forum.de/tarifbindung-und-mitbestimmung-keine-trendumkehr-in-sicht/**

Hollmann, Christian; Lorig, Barbara; Schürger, Barbara: In Bewegung – das Prüfungswesen der Berufsausbildung. In: BWP 52 (2023) 3, S. 8-11

Holst, Jorrit; Hantke, Harald: Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung. Whole School Approach und Unterrichtsgestaltung an berufsbildenden Schulen. Hamburg 2023

Holtmann, Anne C.; Solga, Heike: Nicht immer ein holpriger Start. Ausbildungsabbrüche haben vielfältige Ursachen. In: WZB Mitteilungen 177/2022, S. 39-43

Horn, Heike; Lux, Thomas: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2021. Bonn 2024. URL: **http://www.die-bonn.de/id/41643**

Horn, Heike; Lux, Thomas; Christ, Johannes: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2020. Bonn 2023. URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2023-Weiterbildungsstatistik-01.pdf**

Hübsch, Thomas; Vogel-Adham, Elke; Vogt, Andrea; Wilhelm-Weidner, Arno: Sprachgewandt in die Zukunft: Large Language Models im Dienst der beruflichen Weiterbildung. Ein Beitrag der Digitalbegleitung im Rahmen des Innovationswettbewerbs INVITE. Berlin 2024. URL: **https://www.pedocs.de/volltexte/2024/28659/pdf/Huebsch_et_al_2024_Sprachgewandt_in_die_Zukunft.pdf**

Hudde, Ansgar: Seven Decades of Gender Differences in German Voting Behavior. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 75 (2023), S. 143-170

Huismann, Adrienne; Hippach-Schneider, Ute: Early leaving from vocational education and training (ELVET) in Germany. Version 1.0 Bonn 2023. Online: **https://res.bibb.de/vet-repository_781342** (Stand: 05.03.2024)

Hundenborn, Janina; Enderer Jörg: Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 6/2019. Wiesbaden 2019, S. 9-17

ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten (Februar 2024). München 2024. URL: **https://www.ifo.de/sites/default/files/secure/timeseries/gsk-d-202402.xlsx** (Stand: 28.02.2024)

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V.: Aktuelle Entwicklungen der sozialen Mobilität und der Dynamik von Armutsrisiken in Deutschland (Follow Up-Studie zur Armuts- und Reichtumsberichterstattung). Abschlussbericht. Tübingen 2015

International Association for the Evaluation of Educational Achievement: International Computer and Information Literacy Study 2018. Amsterdam, Hamburg 2018. URL: **https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2018** (Stand: 16.01.2024)

International Labour Organisation (Hrsg.): ILO Data Explorer. Genf 2023. URL: **https://rshiny.ilo.org/dataexplorer_en.html**

Janser, Markus: The Greening of Jobs: Empirical Studies on the Relationship between Environmental Sustainability and the Labor Market. Bamberg 2019

Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. IAB-Kurzbericht 2/2019. Nürnberg 2019

Joyce, Stephen: Strengthening Skills: Expert Review of Australia's Vocational Education and Training System. Canberra 2019. URL: **https://apo.org.au/node/228381**

Kaiser, Franz; Schwarz, Henrik: Kritische Reflexionen zur Genese und aktuellen Verankerung der Nachhaltigkeit in den Mindeststandards der Ausbildungsordnungen. In: Michaelis, Christian; Berding, Florian (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen. Bielefeld 2022, S. 115-131

Kalinowski, Michael; Bernardt, Florian; Maier, Tobias: Ein konsistentes Datenmodel für die Arbeitsmarktprojektion. In: Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. IAB-Bibliothek // 374. Bielefeld 2023, S. 33-54

Kalinowski, Michael; Pfeifer, Harald: Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften. In: ifo Schnelldienst 12/2023: Berufseinstieg als Wachstumsfaktor. München 2023, S. 3-6

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

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://res.bibb.de/vet-repository_780676**

Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia: Warum beginnen Ausbildungssuchende keine Ausbildung? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781902**

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

Körfer, Aileen; Köster, Florian; Winkler, Marina; Scheren, Pascal: Die Nationale Weiterbildungsstrategie – Eine bildungspolitische Initiative zur Stärkung der Weiterbildung in Deutschland. In: bwp@ Spezial HT2023 | Januar 2024, S. 1-21. URL: **http://www.bwpat.de/ht2023/koerfer_etal_ht2023.pdf**

Koller, Peter: Zur Sozialgeschichte der Gerechtigkeit in der Neuzeit. In: Zeitschrift für praktische Philosophie, 1 (2014) 1, S. 11-50

Korn, Thorsten; Lempp, Jakob; van der Beek, Gregor: Wirtschaftsförderung in der Krise. Konzepte zur Krisenbewältigung und Chancennutzung. Wiesbaden 2023

Koscheck, Stefan; Christ, Johannes, Ohly, Hana; Martin, Andreas: Digitale Weiterbildung in Zeiten der Coronapandemie. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2021. Bonn 2022. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/18013**

Kotte, Volker: „Durchläufer“ und „Drop-Outs“. (Dis-)Kontinuität von Ausbildungsverläufen im dualen System. In: Zeitschrift für Pädagogik 64 (2018) 4, S. 441-460

Krämmer, Pia; Spahn, Christian: Ein Kompetenzmodell für die berufliche Weiterbildung. Analyse der Zielgruppenbefragung von hessischen Weiterbildungsanbietern. Bericht im Rahmen des Projekts WISY@KI des BMBF-geförderten Innovationswettbewerbs INVITE. 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. 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. Version 1.0. Bonn 2021b

Kroll, Stephan: Das Arbeiten mit dem Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung. Foliensatz zu den DAZUBI-Schulungen des BIBB. Bonn 2023a. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_praesentation_arbeiten-mit-dazubi.pdf**

Kroll, Stephan: Handout zum Arbeiten mit dem Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des BIBB. Bonn 2023b. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_handout_arbeiten-mit-dazubi.pdf**

Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Wiesbaden 2013, S. 137-150

Kroll, Stephan; Lohmüller, Lydia; Ulrich, Joachim Gerd: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. Bonn 2016. URL: **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8154**

Kroll, Stephan; 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**

Kronauer, Martin: Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt am Main 2010

Krötz, Maximilian; Deutscher, Viola: Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 14 (2022) 7, S. 1-31

Krüger, Thomas: „Homo Politicus" als Bildungsziel in der diversifizierten Gesellschaft. In: Bildung und Erziehung 72 (2019) 3, S. 237-335

Kuhlmeier, Werner; Mohoric, Andrea; Vollmer, Thomas: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bonn 2014

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 2017

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

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 16.12.2021). Bonn 2021b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. Struktur und Zielsetzung (Stand: November 2022). Berlin 2022a. 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 2022b. URL: **https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/veroeffentlichungen_beschluesse/2013/2013_10_17-RV-Berufsfachschulen.pdf**

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 30.03.2023). Berlin, Bonn 2023a. URL: **https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/beschluesse-und-veroeffentlichungen/bildung-schule/berufliche-bildung.html**

Kultusministerkonferenz – Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Vorausberechnung der Zahlen der Schüler/-innen und Absolvierenden 2022 bis 2035 (Dokumentation Nr. 237 – September 2023/Kultusministerkonferenz). Berlin 2023b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation 239: Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen 2013 bis 2022. Berlin 2024. URL: **https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/schueler-innen-klassen-lehrkraefte-und-absolvierende.html**

La 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**

La Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères et références statistiques, édition 2023. Enseignements - formation - recherche. Paris 2023. URL: **https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2023-378608**

Lakies, Thomas; Malottke, Annette: BBiG – Berufsbildungsgesetz. Mit Kurzkommentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Frankfurt a. M. 2021

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg" (GZE). Zollikofen 2017

Lehmann, Burkhard: Aus der Ferne Lehren und Lernen – zu den Grundzügen eines außerordentlichen Bildungsformats. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2012, S. 19-41

Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: BWP 41 (2012) 1, S. 43-46

Lemke, Steffi: Rede von Steffi Lemke zum Klimaanpassungsgesetz im Deutschen Bundestag (16.11.2023). Berlin 2023. URL: **https://www.bmuv.de/rede/rede-von-steffi-lemke-zum-klimaanpassungsgesetz-im-deutschen-bundestag**

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. URL: 6596557.pdf;fileType=application/pdf (aph.gov.au) (Stand: 07.02.2023)

Lierse, Hanna; Lascombes, Davy-Kim; Becker, Bastian: Caught in the Middle! Wealth Inequality and Conflict over Redistribution. In: Social Justice Research 35 (2022) 4, S. 436-461

Lippegaus, Petra: Berufsorientierung – was folgt aus der Corona-Krise? Probleme, Erkenntnisse und Lösungsansätze. Gastbeitrag für das Portal der BIBB-Fachstelle überaus. Bonn 2021. URL: **https://www.ueberaus.de/berufsorientierung-was-folgt-aus-der-corona-krise**

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: Abschlussbericht zu dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA24). Bochum 2024. Unveröffentlichtes Manuskript

Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise" auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0. Bonn 2020. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_776778**

Maier, Tobias: Die Anwendbarkeit des Erlernten in den wandelnden Bildungs- und Arbeitslandschaften der 1970er- bis 2000er-Jahre. Bonn 2021

Maier, Tobias: Transformation statt Deindustrialisierung: In welchen Berufen liegt unsere Zukunft? Ifo Schnelldienst 3/2023, S. 17-20

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; 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

Maschler, Benjamin; White, Dustin; Weyrich, Michael: Anwendungsfälle und Methoden der künstlichen Intelligenz in der anwendungsorientierten Forschung im Kontext von Industrie 4.0. Berlin, Heidelberg 2020

Matthes, Britta; Meinken, Holger; Neuhauser, Petra: Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB2010. Bundesagentur für Arbeit. Nürnberg 2015

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. In: WSI-Mitteilungen 8/2017. Bonn 2017, S. 577-586

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? In: BWP 47 (2018) 3, S. 6-7

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. Bonn 2015

Maué, Elisabeth; Schumann, Stephan: Erfolgreich die Ausbildung meistern. In: BWP 53 (2024) 2, S. 31-35

Melzig, Christian; Hemkes, Barbara (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung im Transfer. Verbreitung, Verstetigung und Transferforschung als Kern der Modellversuche 2020-2022. Bonn 2024

Melzig, Christian; Kuhlmeier, Werner; Kretschmer, Susanne: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015-2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16974**

Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2019: weniger Ausbildungsverträge als Folge sinkender Angebots- und Nachfragezahlen. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2019 und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Version 1.0. Bonn 2020

Mischler, Till: Die Attraktivität von Ausbildungsberufen im Handwerk. Eine empirische Studie zur beruflichen Orientierung von Jugendlichen. Bonn 2017. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/8551**

Mischler, Till; Gei, Julia: Ausbildung oder Studium? Entscheidungsfindung von Jugendlichen vor dem Hintergrund elterlicher Aspirationen. In: Berufsbildung 71 (2017) 163, S. 37-39

Moraal, Dick; Grünewald, Uwe: Moderne Weiterbildungsformen in der Arbeit und Probleme ihrer Erfassung und Bewertung in Europa. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 18/2004, S. 174-186

Moraal, Dick; Lorig, Barbara; Schreiber, Daniel; Azeez, Ulrike: Ein Blick hinter die Kulissen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland. Daten und Fakten der nationalen CVTS3-Zusatzerhebung. BIBB Report 7/09. Bonn 2009

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. URL: **https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2021.102197**

Müller, Normann; Koscheck, Stefan: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Kreklau, Carsten; Siegers, Josef (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220, Ziffer 2632. Köln 2011

Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth; Müller, Normann; Gerhards, Pia; Echarti, Nicolas: Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBBe). Projektendbericht. BIBB, WDP Nr. 246, Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18628**

Münchhausen, Gesa; Schmitz, Santina; Schönfeld, Gudrun: Betriebliche Weiterbildung, Lernformen und Kompetenzanforderungen – Ergebnisse der Betriebsfallstudien der CVTS5-Zusatzerhebung in Deutschland. Bonn 2021. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17238**

National Centre for Vocational Education Research (Hrsg.): Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2023. 2024. URL: **https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2023** (Stand: 14.02.2024)

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**

Nationale Plattform BNE: Nationaler Aktionsplan Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm. Berlin 2017

Nationale Plattform BNE: Impulspapier: Unser weiterer Weg zur Umsetzung von BNE 2030. Berlin 2023

Nationaler Wasserstoffrat: Wasserstoff Aktionsplan 2021-2025. Berlin 2021. URL: **https://www.wasserstoffrat.de/fileadmin/wasserstoffrat/media/Dokumente/2021-07-02_NWR-Wasserstoff-Aktionsplan.pdf**

Nationaler Wasserstoffrat: Treibhausgaseinsparungen und der damit verbundene Wasserstoffbedarf in Deutschland. Grundlagenpapier. Berlin 2023. URL: **https://www.wasserstoffrat.de/fileadmin/wasserstoffrat/media/Dokumente/2023/2023-02-01_Grundlagenpapier_H2-Bedarfe_1.pdf**

NEPS-Netzwerk: Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Klasse 9. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LIfBi). Bamberg 2023. URL: **https://doi.org/10.5157/NEPS:SC4:13.0.0**

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 2021

Nicklich, Manuel; Blank, Marco; Pfeiffer, Sabine: Ausbildungspersonal im Fokus – Studie zur Situation der betrieblichen Ausbilder*innen 2021. Nürnberg 2022: URL: **https://wap.igmetall.de/docs_FAU_-_Ausbilder_innenstudie__2022__f8161b3a1a38f9ccbf2c0f4ce500422dd3100804.pdf**

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: Lernkompass 2030. OECD-Projekt Future of Education and Skills 2030. Rahmenkonzept des Lernens. Gütersloh u. a. 2021

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development: Comparing countries' and economies' performance in mathematics. PISA, OECD Publishing. Paris 2023a. URL: **https://www.oecd.org/pisa/OECD_2022_PISA_Results_Comparing%20countries%E2%80%99%20and%20economies%E2%80%99%20performance%20in%20mathematics.pdf** (Stand: 18.01.2024)

OECD: PISA 2022 Country Notes. Deutschland. Paris 2023b. URL: **https://www.oecd.org/media/oecdorg/satellitesites/berlincentre/pressethemen/GERMANY_Country-Note-PISA-2022_DEU.pdf** (Stand: 18.01.2024)

Oeynhausen, Stephanie; Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Fassung vom 13.12.2023. URL: **a11_entwicklung_ausbildungsmarkt_2023_4.pdf (bibb.de)**

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. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab11_beitrag_ausbildungsmarkt-2020.pdf**

Oeynhausen, Stephanie; Mutlu, Sevil: Berufsorientierungsangebote „anerkennungssensibel" gestalten. Vorstellung eines innovativen Workshopkonzepts. Bonn 2022. URL: **https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Oeynhausen-Mutlu-anerkennungssensible-Berufsorientierung.pdf**

Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur (UNESCO); Deutsche UNESCO Kommission (DUK): Bildung für eine nachhaltige Entwicklung: Eine Roadmap. Paris/Bonn 2021

Ortmanns, Verena; Huntemann, Hella; Lux, Thomas; Bachem, Andreas: Volkshochschul-Statistik – 61. Folge, Berichtsjahr 2022 (Version 1.0.0.). Bielefeld 2024

Osborne, Francesco; Salatino, Angelo; Birukou, Aliaksandr; Motta, Enrico: Automatic classification of springer nature proceedings with smart topic miner. In: The Semantic Web – ISWC 2016: 15th International Semantic Web Conference. Kobe 2016, S. 383-399

Otte, Romanus: Weiter abwärts: Alle wichtigen Konjunktur-Prognosen für Deutschland 2024 und 2025 in einer Tabelle. Onlinebeitrag auf **businessinsider.de** vom 15.02.2024. URL: **https://www.businessinsider.de/wirtschaft/alle-institute-heben-konjunktuprognose-an-alle-prognosen-fuer-die-konjunktur-in-deutschland-2024-und-2025-tabelle/#:~:text=Die%20Prognosen%20für%20die%20Konjunktur,als%20ein%20%%20Wachstum%20zu**

Pabst, Christopher; Schütt-Sayed, Sören; Hecker, Kristin; Hemkes, Barbara. Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Bonn 2023

Papadimitriou, Eleni; Fragoso Neves, Ana; Becker, William: JRC Statistical Audit of the Sustainable Development Goals Index and Dashboards. EUR 29776 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2019.

Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele: Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich. Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. IAB-Kurzbericht 18/2021. Nürnberg 2021

Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Schönfeld, Gudrun; Wehner, Caroline; Wenzelmann, Felix: Ausbildung in Deutschland – Eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB Report 1/2020. Bonn 2020

Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: BWP 47 (2018) 5, S. 20-23

Proeger, Till; Meub, Lukas: Fortgeschrittene Digitalisierung und Künstliche Intelligenz im Handwerk: Eine Webscraping-Analyse im Handwerkskammerbezirk Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim. ifh Forschungsbericht No. 5. Göttingen 2022

Rat der Europäischen Union: Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. In: Amtsblatt der Europäischen Union 63 (2020) C 417. URL: **https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=EN**

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. 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**

Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten: Positionspapier des RatSWD: Aufbau eines Bildungsverlaufsregisters: Datenschutzkonform und forschungsfreundlich. Berlin 2022. URL: **https://www.konsortswd.de/wp-content/uploads/Positionspapier-RatSWD-Aufbau-eines-Bildungsverlaufsregisters.pdf**

Rausch-Berhie, Friederike; Telieps, Johanna; Schneider, Verena; Benke, Natalia; Schäfer, Kristina; Bernardt, Florian: Wirkung von Klimaanpassungsmaßnahmen auf den Arbeitsmarkt – Poster. In: BWP 52 (2023) 4

Reichart, Elisabeth: Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen für Weiterbildung. In Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas (Hrsg.): DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. 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. DIE Survey, 2. überarbeitete Auflage. Bielefeld 2020. URL: **https://www.die-bonn.de/doks/2019-volkshochschule-02.pdf**

Reichart, Elisabeth; Rattinger, Joachim: Die statistische Entwicklung des Programmbereichs Arbeit-Beruf an Volkshochschulen seit den 1990er Jahren – Tiefenanalysen und Interpretationen aus der Perspektive der Praxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung 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://res.bibb.de/vet-repository_779586**

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@ – online (2015) 29, S. 1-25

Richter, Maria: Berufsorientierung von HauptschülerInnen. Zur Bedeutung von Eltern, Peers und ethnischer Herkunft. Wiesbaden 2016

Robinson, Chris: Australian apprenticeships. Facts, fiction and future. Leabrook 2001

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Hall, Anja: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht 1/2020. Bonn 2020

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105-135

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Empirische Pädagogik 30 (2016) 3/4, S. 372-401

Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Aktuelle Daten und Indikatoren. Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten // 03.09.2020. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (Hrsg.). Nürnberg 2020

Russell, Stuart J.; Norvig, Peter: Artificial intelligence. A modern approach. Upper Saddle River 2009

Sachs, Jeffrey D.; Lafortune, Guillaume; Fuller, Grayson; Drumm, Eamon: Implementing the SDG Stimulus. Sustainable Development Report 2023. Dublin 2023

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Wachstumsschwäche überwinden – in die Zukunft investieren. Jahresgutachten 2023/24. Wiesbaden 2023

Salatino, Angelo A.; Thanapalasingam, Thiviyan; Mannocci, Andrea; Birukou, Aliaksandr; Obsorne, Francesco; Motta, Enrico: The Computer Science Ontology: A Comprehensive Automatically-Generated Taxonomy of Research Areas. In: Data Intelligence 3 (2020) 2, S. 379-416

Schad-Dankwart, Inga: Sektoranalyse: Wasserstoff in der Stahlindustrie – eine erste Bestandsaufnahme zu technologischen Veränderungen und neuen Anforderungen in der Fachkräftequalifizierung im Rahmen des Projektes „H2Pro: Wasserstoff – Ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende“. Version 1.0, Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781673**

Schlömer, Tobias; Reichel, Juliane; Becker, Clarissa; Jahncke, Heike; Kiepe, Karina; Wicke, Carolin; Rebmann, Karin: Befunde, Ansatz und Instrumente zur Verknüpfung nachhaltiger Unternehmensführung und Personalentwicklung. In: Melzig, Christian; Kuhlmeier, Werner; Kretschmer, Susanne (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015-2019 auf dem Weg zur Struktur. Bonn 2021, S. 108-131

Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. In: Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Reihe „Statistik in der Schweiz“, Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft“. Neuchâtel 2016

Schmidt, Robyn: Die Ausbildungsanfängerquote auf Grundlage unterschiedlicher regionaler Zuordnungen von Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen, Berichtsjahr 2022. Bonn 2024 (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen. URL: **https://www.bibb.de/de/1868.php**)

Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra: Florierende Städte und abgehängtes Land? Empirische Auswertungen zum regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780978**

Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2022. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2024. (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen. URL: **https://www.bibb.de/de/1868.php**)

Schmidt-Traub, Guido; Kroll, Christian; Teksoz, Katerina; Durand-Delacre, David; Sachs, Jeffrey D.: National baselines for the Sustainable Development Goals assessed in the SDG Index and Dashboards. In: Nature Geoscience 10 (2017) 8, S. 547-555

Schnabel, Kai U.; Alfeld, Corinne; Eccles, Jacquelynne S.; Köller, Olaf; Baumert, Jürgen: Pa-rental Influence on Students' Educational Choices in the United States and Germany: Different Ramifications – Same Effect? In: Journal of Vocational Behavior 60 (2002) 2, S. 178-198

Schneemann, Christian; Dressel, Felix; Dreuw, Peter; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna; Zika, Gerd: Effekte des CO_2-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) auf Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland. Berlin 2023

Schneemann, Christian; Zenk, Johanna; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krebs, Bennet; Maier, Tobias; Bernardt, Florian; Krinitz, Jonas; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Ulrich, Philip; Wolter, Marc Ingo: Langfristprojektion des Fachkräftebedarfs in Deutschland, 2021-2040. Szenario „Fortschrittliche Arbeitswelt“ (Annahmensetzung nach dem Koalitionsvertrag von 2021). Bundesministerium für Arbeit und Soziales u. a. (Hrsg.). Berlin u. a. 2023

Schneider, Maximilian: Sektoranalyse: Wasserstoff im Verkehrssektor: eine erste Bestandsaufnahme zu technologischen Veränderungen und neuen Anforderungen in der Fachkräftequalifizierung. Version 1.0, Bonn 2023. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_781261**

Schnelle, Caroline; Wieland, Clemens: Abgehängt oder nur am Abhängen? Faktencheck NEETs „Not in Education, Employment or Training“. Gütersloh 2023. URL: **https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BiW/230811_BSt-Faktencheck_NEETs_01.pdf** (Stand: 23.02.2023)

Schnitzler, Annalisa: Einflüsse auf Bildungsentscheidungen in zwei Kohorten von Neuntklässlern. Themen, Erkenntnisse und Perspektiven. In: Driesel-Lange, Katja; Weyland, Ulrike; Ziegler, Birgit (Hrsg.): Berufsorientierung in Bewegung. Stuttgart 2020, S. 35-48

Schnitzler, Annalisa; Granato, Mona: Duale Ausbildung oder weiter zur Schule? Bildungspräferenzen von Jugendlichen der 9. Klasse und wie sie sich ändern. In: BWP 45 (2016) 3, S. 10-14

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate. Bonn 2024. URL: **https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19383**

Schreiber, Daniel: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Der Ausbildungsberuf „Straßenbauer/-in“ im Screening. Bonn 2019

Schreiber, Daniel: Die Neuordnung der Bauwirtschaftsberufe. Von der Stufenausbildung zum Anrechnungsmodell. In: BAG-Report 25 (2023) 2, S. 10-15

Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. Bonn 2013

Schreyer, Franziska; Anger, Silke; Grabert, Tim-Felix; Martyniuk, Olena: Berufliche Bildung in der Ukraine – ein Überblick vom 15. Juli 2022. In: IAB-Forum (Hrsg.): Serie „Auswirkungen des Ukraine-Kriegs auf den deutschen Arbeitsmarkt". URL: **https://www.iab-forum.de/berufliche-bildung-in-der-ukraine-ein-ueberblick/**

Schütte, Marc; Schlausch, Reiner (2004): Innovation und Wissensmanagement durch Ausbildung und Auszubildende. In: BWP 33 (2004) 5, S. 25-28

Schulten, Thorsten; WSI-Tarifarchiv: Tarifpolitischer Jahresbericht 2022: Tarifpolitik unter den Bedingungen historisch hoher Inflationsraten. In: WSI-Mitteilungen 76 (2023) 2, S. 123-132

Schur, Alexander Christian; Mönnig, Anke; Ronsiek, Linus; Schneemann, Christian; Schroer, Jan-Philipp; Zenk, Johanna: Arbeitskräftebedarf und Arbeitskräfteangebot entlang der Wertschöpfungskette „Wasserstoff": Abschlussbericht der ersten Projektphase. Version 1.0. Bonn 2023

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) Sonderheft 34, S. 71-99

Seegers, Marco; Ehmann, Kathrin: Arbeitsaufgaben und technischer Wandel: Ein Modell zur Analyse von Substitution und Komplementarität. Version 1.0. Bonn 2021. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_779499**

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017

Seibold, Bettina; Stieler, Sylvia: Digitalisierung der Bürotätigkeiten. Stuttgart 2016

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**

Sevindik, Ugur: Verbreitung und Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Deutschland – Auswirkungen auf berufliche Anforderungen und Strukturen. Version 1.0. Bonn 2022

Siembab, Matthias; Beckmann, Janina; Wicht, Alexandra: Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung. BIBB Report 1/2023. Bonn 2023

Singer-Brodowski, Mandy; Holst, Jorrit: Nachhaltigkeit: Zielkonflikte und Widersprüche – (k)ein Thema für die politische BBNE? In: Hemkes, Barbara; Rudolf, Karsten; Zurstrassen, Bettina (Hrsg.): Handbuch Nachhaltigkeit in der Berufsbildung. Politische Bildung als Gestaltungsaufgabe. Frankfurt am Main 2022, S. 109-117

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07/2009. Berlin 2009

Spitz-Oener, Alexandra: Technical change, job tasks, and rising educational demands: Looking outside the wage structure. In: Journal of Labour Economics 24 (2006) 2, S. 235-270

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 registratrion status. Table 37-10-0219-01 vom 12.05.2023. 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=2004&cubeTimeFrame.endYear=2022&referencePeriods=20040101%2C20220101** (Stand: 14.02.2024)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen, Fachserie 11, Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge b

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge c

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge d

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge e

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge f

Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Stand: 12. November 2021. Wiesbaden 2021a

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden 2021b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2020/2021. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden 2021c

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980-2020. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden 2021d

Statistisches Bundesamt: Qualitätsbericht Mikrozensus 2020. Wiesbaden 2021e

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung 2021, Fachserie, 11 Reihe 3. Wiesbaden 2022a

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2022. Wiesbaden 2022b

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Sechste europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS6). Wiesbaden 2022c. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Weiterbildung/Publikationen/Downloads-Weiterbildung/weiterbildung-unternehmen-5215201209004.html**

Statistisches Bundesamt (Destatis): Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2021/2022. Wiesbaden 2022d

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): 1,1 Millionen Zuzüge von Menschen aus der Ukraine im Jahr 2022. Pressemitteilung Nr. N010 vom 16. Februar 2023a

Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik 2022. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online. Wiesbaden 2023b

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Endergebnisse des Mikrozensus 2022. Wiesbaden 2023c

Statistisches Bundesamt: Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421). Wiesbaden 2023d. URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&levelid=1677573180815&code=21421#abreadcrumb**

Statistisches Bundesamt: GENESIS-Online, Tabelle 21111-0013, Stand: 25.10.2023/13:27:02, Datenlizenz by-2-0. Wiesbaden 2023e

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2022. Wiesbaden 2023f

Statistisches Bundesamt: Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2022. Wiesbaden 2023g

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2022/2023. Wiesbaden 2023h

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen. Schuljahr 2022/2023. Wiesbaden 2023i

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten. Schuljahr 2022/2023. Wiesbaden 2023j

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2022. Wiesbaden 2023k. URL: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-berufsbildungsstatistik-2110300227005.html**

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung Anfänger/innen, Teilnehmer/innen und Absolvent/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2022. Wiesbaden 2023l

Statistisches Bundesamt: Zahl der Studienberechtigten 2022 um 2,1% gesunken. Sonderauswertung zur Studienberechtigtenquote zeigt außerdem große Unterschiede zwischen deutschen und ausländischen Staatsangehörigen. Pressemitteilung Nr. 074 vom 27. Februar 2023. Wiesbaden 2023m

Statistisches Bundesamt: 1,0% mehr Schülerinnen und Schüler im Schuljahr 2023/2024. Schülerzahl steigt im zweiten Jahr in Folge, vor allem wegen Zuwachs bei ausländischen Schülerinnen und Schülern. Pressemitteilung Nr. 101 vom 14. März 2024. Wiesbaden 2024a. URL: **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_101_211.html**

Statistisches Bundesamt: 3% mehr neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in der Pflege im Jahr 2023. Nach vorläufigen Ergebnissen rund 1 800 mehr Neuverträge als im Vorjahr. Wiesbaden 2024b. URL: **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_125_212.html** (Stand: 18.04.2024)

Statistisches Bundesamt: Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen. Pressemitteilung Nr. 113 vom 21. März 2024. Wiesbaden 2024c. URL: **https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_113_212.html**

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. Wiesbaden 2024d

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 – 2022. Fachserie 11, Reihe 4.3.1. Wiesbaden 2024e

Statistisches Bundesamt: Mikrozensus-Erhebung 2022 (Endergebnisse). Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung (Stand März 2024). Wiesbaden 2024f

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Deutsche Studierende im Ausland – Ergebnisse des Berichtsjahres 2021. Wiesbaden 2024g

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse – Berichtsjahr 2023. Wiesbaden 2024h

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Private Hochschulen 2022. Wiesbaden 2024i

Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Statistik der Studierenden – Wintersemester 2022/2023. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2024j

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/**

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.: Future Skills 2021. 21 Kompetenzen für eine Welt im Wandel. Essen 2021. URL: **https://www.stifterverband.org/medien/future-skills-2021** (Stand: 29.01.2024)

Stiftung Familienunternehmen: Daten, Fakten, Zahlen zur volkswirtschaftlichen Bedeutung von Familienunternehmen. München 2023. URL: **https://www.familienunternehmen.de/de/publikationen/die-volkswirtschaftliche-bedeutung-der-familienunternehmen-2023** (Stand: 23.05.2023)

Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017

Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. In: Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.). Bielefeld 2004

Süssmuth, Rita; Eisfeld, Karl Heinz: Volkshochschule. Erwachsenenbildung/Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 763-784

Thobe, Ines; Eckermann, Frauke; Maier, Tobias: Das „Recht auf Reparatur“ – mögliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. In: BWP 52 (2023) 4, S. 12-16

Tiemann, Michael: Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KldB 2010. Bonn 2018

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? Version 1.0. 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, Zweite Fassung, Stand: 29. Mai 2008; Heft-Nr. 105. Bonn 2008

Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Bundesinstitut für Berufsbildung. Forschung Spezial 11/2006. Bonn 2006, S. 39-63

Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209-257

Uhly, Alexandra: Kurzexpertise zur „Variablendefinition Anschlussvertrag" im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2011. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_expertise_neuabgrenzung_anschlussvertraege.pdf**

Uhly, Alexandra: Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008. 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/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf**

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung, 3. Auflage. Bielefeld 2018, S. 279ff.

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Bonn 2020a, S. 241-260

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2020b. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_777102**

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 2021. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_779603**

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Datenstand 2022. Bonn 2023a. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**

Uhly, Alexandra: Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütungen in der dualen Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021 (Zusatztabelle DAZUBI-Online). Bonn 2023b. 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.". Bonn, Wiesbaden 2009 (korrigierte Fassung 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 2022. Bonn 2023. 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; Neises, Frank: Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn 2023. URL: **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf**

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105 (2009) 1, S. 15-32

Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: bwp@ (2008) Spezial 4. URL: **http://www.bwpat.de/ht2008/ws12/ulrich_ws12-ht2008_spezial4.pdf**

Vereinte Nationen: Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. 2015

Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in den umwelttechnischen Berufen vom 20. Dezember 2023 (BGBL I Nr. 395 vom 22.12.2023)

Vollmer, Thomas; Kuhlmeier, Werner: Strukturelle und curriculare Verankerung der Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: Kuhlmeier, Werner; Mohoric, Andrea; Vollmer, Thomas (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014, S. 197-223

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: BWP 36 (2007) 6, S. 43-46

Weber, Heiko; Pfeiffer, Iris: Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung. In: Pfeiffer, Iris; Weber, Heiko (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis. Bonn 2023, S. 11-20

Weller, Sabrina; Samray, David: Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben von Menschen mit Schwerbehinderung. In: Berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 75 (2022) 194, S. 11-13

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

Wicht, Alexandra; Weßling, Katarina; Ertl, Hubert: Sozialräumliche Kontexte beruflicher Bildungswege. In: Bremm, Nina; Racherbäumer, Kathrin; Dean; Isabel; Merl, Thorsten: Bildungsgerechtigkeit, Inklusion und Sozialraum. Stuttgart 2023, S. 52-76

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) 1, S. 75-95

Winkler, Oliver: Beyond Dreams? Zum Zusammenhang von Aufenthaltsdauer und beruflichen Bildungsaspirationen von 17-jährigen Geflüchteten. In: BWP 53 (2024) 2, S. 10-13

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI): Tarifbilanz des WSI-Tarifarchivs. Tariflöhne steigen 2023 nominal um durchschnittlich 5,6 Prozent – Kaufkraft kann annähernd gesichert werden. Pressemitteilung vom 7.12.2023. Düsseldorf 2023. URL: **https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2023_12_07.pdf**

Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): Lehrlingsstatistik: Hauptergebnisse 2024. URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Stand: 14.02.2024)

Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU): Welt im Wandel – Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation. Hauptgutachten. Berlin 2011. URL: **https://www.wbgu.de/fileadmin/user_upload/wbgu/publikationen/hauptgutachten/hg2011/pdf/wbgu_jg2011.pdf**

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**

Wolter, Marc I.; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Zika, Gerd: Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf Arbeitsplätze – Abgrenzungen und Überlegungen zu dem Indikator „Arbeitsplätze im Transformationsfokus“ (ATF). Osnabrück 2023. URL: **https://www.gws-os.com/de/publikationen/gws-kurzmitteilungen/detail/auswirkungen-der-sozial-oekologischen-transformation-auf-arbeitsplaetze**

Wußing, Hans: 6000 Jahre Mathematik. Eine kulturgeschichtliche Zeitreise – 2. Von Euler bis zur Gegenwart. Heidelberg 2009

Zhang, Yaoyao: France’s Vocational Education and Training Reform. In: Journal of Education & Social Policy 6 (2019) 3, S. 119-124

Zika, Gerd; Bernardt, Florian; Hummel, Markus; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Wolter, Marc Ingo: Auswirkung des Strukturwandels für die Bundesländer in der langen Frist - Qualifikations- und Berufsprojektion bis 2040. IAB-Forschungsbericht 22/2022. Nürnberg 2022

Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo, Zenk, Johanna: Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials. BMAS-Forschungsbericht 631. Bonn, Nürnberg, Osnabrück 2024

Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Zenk, Johanna; Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Krinitz, Jonas; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2027. BMAS-Forschungsbericht 625. Bonn, Nürnberg, Osnabrück 2023

Zinke, Gert: Sektoranalyse: Erzeugung, Speicherung und Transport von Wasserstoff. Eine Untersuchung im Rahmen des Projektes „H2Pro: Wasserstoff - ein Zukunftsthema der beruflichen Bildung im Kontext der Energiewende“. Version 1.0, Bonn 2022. URL: **https://res.bibb.de/vet-repository_780890**

Zöller, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bonn 2015

Zöller, Maria: Äpfel und Birnen? – Unterschiede und Gemeinsamkeiten dualer und schulischer Ausbildung. Bundeszentrale für politische Bildung 2018. URL: **https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/279619/aepfel-und-birnen-unterschiede-und-gemeinsamkeiten-dualer-und-schulischer-ausbildung/**

Schlagwortverzeichnis

Schlagwort	Kapitel
Abbruchquote siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik) und Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	
Abkürzung siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) und Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	
Abschlussprüfung siehe Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	
Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Adult Education Survey (AES)	B1.1, D1.2
Akademische Höherqualifizierung	A10.4
Aktivierungshilfen	A9.4, A9.4.1
Allianz für Transformation	C5
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.1.3
Alter bei Abschluss der Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Alter der Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik) siehe Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Alter der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik) siehe Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
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)	A4.2
Anfänger/-innen (schulische Ausbildungsgänge)	A6.1.1, A6.1.2
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), traditionelle	A1, A1.1.1, A2, A2.1, A2.2
Angebots-Nachfrage-Relation, erweiterte (eANR)	A1, A1.1.1, A2, A2.1, A2.2

Schlagwort	Kapitel
Angebotspotenzial	A2, A2.1, A2.2
Angelernte siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Anpassungsfortbildung	B4, B4.1
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsaufgaben	C1.1.2
Arbeitsbedingungen, subjektive	C4.2
Arbeitsförderung	A9.4
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4.1, A4.2
Asylherkunftsländer	A5.2
Aufstiegsfortbildung	B3.2, B4.2
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B3.2
Aufstiegsstipendium siehe Programm Aufstiegsstipendium	
Aufwendungen (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausbilder, betriebliche Ausbildung siehe Ausbildungspersonal	
Ausbildereignungsprüfungen siehe Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	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

Schlagwort	Kapitel
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, schulisch – siehe Schulische Berufsausbildung	
AusbildungPlus	A3.5
Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik) und Vertagslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	
Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8, A12.1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.4.1
Ausbildungsbegleitung	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
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	A3.1, A3.2, A5.1
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, A3.4

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung	A12.1
Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (BIBB-Qualifizierungspanel)	A7.3, A9.4
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebe	A7.1, C3.3
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.3, A9.4
Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	
Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch	
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2, A4.3
Ausbildungsinteressierte	A1, A1.1.3, A8.5
Ausbildungskosten	A9.2, A9.3
Ausbildungsmarkt	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A8.2
Ausbildungsmarktbilanz	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A1.2
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Ausbildungsmobilität	A8.2
Ausbildungsordnungen, siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Ausbildungspendler	A8.2
Ausbildungspersonal	A5.9, C2.3, C3.3
Ausbildungsplatzangebot	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2, A7.3
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2024	A2, A2.1, A2.2

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsplätze, gemeldet	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Ausbildungsplatznachfrage	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2024	A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzsuche	A8.1
Ausbildungsquote	A7.1, 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, gemeldet und Berufsausbildungsstellen	
Ausbildungsstellenbewerber/-innen siehe Bewerber/-innen	
Ausbildungsvergütung	A5.6, A9.1, A9.1.1, A9.4
Ausbildungsvergütung (Berufsbildungsstatistik)	A9.1.2
Ausbildungsvergütung, tariflich	A9.1, A9.1.1, A9.1.2
Ausbildungsvergütung, vertraglich vereinbart	A9.1.3
Ausbildungsverträge (internationaler Vergleich)	D1.1
Ausbildungsverträge, außerbetriebliche siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetrieblich (Berufsbildungsstatistik, BIBB-Erhebung 30. September)	
Ausbildungsverträge, begonnene (Berufsbildungsstatistik)	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)	A5.4, A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, 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

Schlagwort	Kapitel
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	A5.6
Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung	
Ausbildungswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
AusbildungWeltweit	D3, D3.1, 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 – Anerkennung	
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3, D3.1, D3.2
Auspendler/-innen	A8.2
Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetrieblich (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)	
Australien	D1.1
Auszubildende (BA/BIBB-Bewerberbefragung)	A8.2, A8.2.1
Auszubildende (Beschäftigungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
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
Bachelor Professional	B4.1 , B4.3

Schlagwort	Kapitel
Bauberufe	C2.2, C2.3
Bauwirtschaftsberufe	C2.2, C2.3
Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium und Programm Aufstiegsstipendium	
Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderungen	
Beispiele nachhaltigkeitsorientierter Berufsbildung	C1.3, D2, D2.1, D2.2, D2.3
Belastungserleben, subjektives	A8.1
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
Berufe siehe Ausbildungsberufe und Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	
Berufliche Fortbildung (BBiG/HwO)	B4, B4.1, B4.2
Berufliche Höherqualifizierung (Nationales Bildungspanel, NEPS)	10.4
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, C4.1
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	D4
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1
Berufsausbildung siehe Ausbildung	
Berufsausbildung, Finanzierung	A9.2, A9.3
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, Angebot	A1.1.1, A1.1.4, A7.3
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	A7.3, C3.1
Berufsbegleitendes Studium	B2.3, B3.3.2

Schlagwort	Kapitel
Berufsbildung, höherqualifizierende	B4, B4.1, B4.2
Berufsbildungsmodernisierungsgesetz	A5.1
Berufsbildungsreformgesetz	A5.1
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, A5.2, 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	A4.1, A5.5.2, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A1.1.1, A4.1, A4.2, A5.5.2, A9.3
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufskompetenz, internationale	D3, D3.1
Berufslaufbahnkonzepte	A3.4
Berufsorientierung	A8.1, A8.5, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsschulen	A6.1.1, A6.1.2, C2.3
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Berufsvorbereitung	A9.4
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der BA	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A1.1.1, A4.1, A4.2, A5.5.2, A9.3
Berufswahl	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, C2.1, C3.1

Schlagwort	Kapitel
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Beschäftigungsentwicklung	C1.1.4
Beschäftigungsstatistik der BA	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Betriebliche Ausbildung	A7.1, A7.3, A9.2, D1.1
Betriebliche Ausbildung (internationaler Vergleich)	D1.1
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	
Betriebliche Weiterbildung	B1.2.1, B1.2.2, B1.2.3
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebspanel zur Qualifzierung und Kompetenzentwicklung siehe BIBB-Qualifizierungspanel	
Bevölkerungsentwicklung	A10.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A12.1, A12.2
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	A8.1, A12.1, A12.2
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2, A8.1
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A2, A2.1, A2.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A8.1
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A2, A2.1, A2.2
Bewerbungsverhalten	A8.1
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	C2.1
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, B1.2.3
BIBB-TUDa-Berufsorientierungsstudie	A8.5

Schlagwort	Kapitel
Bildung für eine nachhaltige Entwicklung	C1.3, D2.1, D2.2, D2.3
Bildungsaspiration	A8.5
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5
Bildungsentscheidungen	A10.4
Bildungsfinanzierung	A9.3
Bildungsgutschein	B2.1.2, B3.1
Bildungsketten	A9.4
Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal	
Bildungsregister	A5.1
Blended Learning	B2.3
BMAS-Fachkräftemonitoring	A10.2
Bundesländer	A3.5 A5.5.2, A9.4.4
Bundesprogramme	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Coronapandemie	A5.6, A5.7, A5.8, B2.1.1, B2.1.2
Covid-19 siehe Coronapandemie	
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2.2
Dänemark	D1.1
Dekarbonisierung	C1.2.2, D2.1, D2.2, D2.3
Demografische Entwicklung	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitales Lernen	C4.3
Digitalisierte Arbeitswelt	C1.1.2
Digitalisierung	A3.3, A9.5, B2.1.1, B2.1.2, C1.1.2, C2.2
Distance Education	B2.3

Schlagwort	Kapitel
Distance Learning	B2.3
Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3
Duales Studium (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
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	A9.4, A9.4.1
Einwanderung	D4
E-Learning	B2.1.1, B 2.1.2
Eltern	A8.5
Energiekrise	B2.1.1, B 2.1.2
Energiewende	B2.1.1, B2.1.2, C1.2.2
ERASMUS+	D3, D3.1
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	B4.2
Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	
Erwerbslosenquoten	A10.1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Erwerbstätige	A10.2

Schlagwort	Kapitel
Erwerbstätigenbefragung	A10.3
Erzieher/-in	A4.1, A4.2, A4.3, B3.2, B4.3, D4
Europa	B1.2.2
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3, D3.1
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D1.2
Europäische Berufsbildungspolitik und grüne Transformation	D2, D2.1, D2.2, D2.3
Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS	
Europäische Union	D1.2
Europäischer Sozialfond (ESF)	A9.4, A9.4.1, B3.5
European Green Deal	D2, D2.1, D2.2, D2.3
Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung	
Externenzulassung	A5.7
Exzellenzinitiative	D3.2
Fachhochschulen	A6.3
Fachkräfte	A10.2
Fachkräfteeinwanderung	D4
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	D4
Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	
Fachkräfteprojektion	A10.2
Fachkräftesituation	A10.2
Fachpraktikerregelungen (Fachpraktikerausbildungen)	A3.3
Fachschulen (der Länder)	B4.3
Fachstelle *überaus*	A9.4, A9.4.1
Fernlernen	B2.3

Schlagwort	Kapitel
Fernstudium	B2.3
Fernunterricht	B2.3
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Fluchthintergrund siehe Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	
Flüchtlinge siehe Geflüchtete und Geflüchtete (Ukraine)	
Fluchtmigration	A12.1, A12.2
Foraus.de siehe Leando.de	
Förderinstrumente	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Förderprogramme	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	B3.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Fortbildung, berufliche	B4.1, C1.1.3
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 (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
Geflüchtete (Flüchtlinge)	A1.1.1, A4.2, A12.1, A12.2
Geflüchtete Ukraine	A12.2
Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	
Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	

Schlagwort	Kapitel
Geschlecht der Auszubildenden	A5.5.2
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A4.1, A4.2, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Globale Entwicklungsziele siehe Nachhaltigkeitsziele	
Green Economy	B2.1.2, C4.2
Green Transition	B2.1.2, D2.1, D2.2, D2.3
Grüne Technologien	B2.1.1, B2.1.2
Gutscheinprogramm (Bildungsgutscheine)	B2.1.2, B3.1
Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
Handwerkskammern	A3.5
Hauptschülerberufe	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
Heilerziehungspfleger/-in	A4.3, B3.2, B4.3
Herkunft siehe Migrationshintergrund	
Hochschulische praktische Pflegeausbildung	B4.4
Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte	
„Hochwertige Bildung“ (Nachhaltigkeitsziel 4)	D2.1
Höherqualifizierende Berufsbildung	B4, B4.1, B4.2
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1
Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
Industrie- und Handelskammer	A3.5
„Industrie, Innovation und Infrastruktur“ (Nachhaltigkeitsziel 9)	D2.1

Schlagwort	Kapitel
Informationsportal	D4
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Inklusion	A3.3
Integration in den Arbeitsmarkt	A12.2
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Internationale berufliche Handlungskompetenz	D3, D3.1
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2
Internationalisierung der Berufsausbildung	D3, D3.1, D3.2
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	D1.2
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendberufsagenturen	A9.4
Jugendhilfe	A9.4
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12.1
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1, A1.1.3, A2, A2.1, A2.2
Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Kammerprüfung	A5.7
Kanada	D1.1
Klimaanpassung	C1.1.5
Klimaanpassungskompetenzen (Green Skills)	C1.1.5, D2.1, D2.2, D2.3
Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Kompetenzen	C3.2

Schlagwort	Kapitel
Kompetenzraster	C1.3
Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.1.1, A9.1.2, A9.2, A9.3
Krieg der Ukraine	A2.1
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6, A8.1
Künstliche Intelligenz	C1.1.3
Länderprogramme zur Förderung der Berufsbildung	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
Langfristige Entwicklungen (Projektionen)	A10.2
Leando.de	A5.9, C2.3
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B1.2.2, B1.2.4, B2.3
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, A9.4.4
Master Professional	B4, B4.1
Mehrfachausbildungen (Berufsbildungstatistik)	A5.3
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2
Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung	
Menschen mit Behinderungen (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A3.3
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
„Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (Nachhaltigkeitsziel 8)	D2.1

Schlagwort	Kapitel
Migration (Zuwanderung)	D4
Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund	
Mikrozensus	A11.1, A11.2, A11.3
Mindestausbildungsvergütung	A9.1.3
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Mismatch siehe Passungsprobleme	
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3, D3.1
Mobilität, berufliche	A1, A1.1.1., A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Mobilität, regionale	A1.1.2, A8.2
Mobilität, transnationale	D3.2
Modellierung	C1.1.5
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	B2.1.1, B2.1.2, C2.2, C3.2, C3.3, D2.1, D2.2, D2.3
Nachhaltigkeit, ökologische	B2.1.1, B2.1.2, D2.1, D2.2, D2.3
Nachhaltigkeitsziele	C1.3, D2, D2.1, D2.2, D2.3
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, B3.4, C4.1
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1.4
Nationale Implementierungspläne	D2.2
Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung	C1.3
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.3, A10.4, B1.2.4, C4.2
NEET (Not in Education, Employment or Training)	D1.3
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	

Schlagwort	Kapitel
Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2, C2.2
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A12.1, B1.2.4
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	
Ohne Berufsabschluss siehe Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Österreich	D1.1
Pandemie siehe Coronapandemie	
Pandemiebedingungen	A5.6, A5.7
Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A10.2
Pendler/-innen	A8.2
Pflege	B4.4, D4
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Programm Aufstiegsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.2
Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.1
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4, A9.4.1
Projektion, Projektionen	A10.2, C1.1.4
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.9
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	B4.2

Schlagwort	Kapitel
Prüfung – Meisterprüfung	A5.9, B4.2
Prüfung – Umschulungsprüfung	B4.5
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	B4.2
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3
Qualifizierte Einwanderung	D4
Qualifizierung des Ausbildungspersonals	A9.5
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2, A4.3
QuBe	A10.2
QuBe-Basisprojektion	A10.2
QuBe-Kompetenzerfordernisse	A10.2
Quereinstiege	C4.2
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4
Region	A8.2
Registermodernisierungsgesetz	A5.1
Reglementierte Berufe	D4
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.3
Schlüsselkompetenzen	D3.2
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1-A1.1.4, A2.1, A2.2 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	

Schlagwort	Kapitel
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Schulische Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.5.2
Schweiz	D1.1
Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB VIII	A9.4
Sozialleistungsträger	A9.4, A9.4.1
sozial-ökologisch/sozio-ökologisch	C1.1, D2.1, D2.2, D2.3
Staatsangehörigkeit der Auszubildenden	A5.5.2
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.4
Studienberechtigte – Ausbildungsplatznachfrage	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.4
Studiengänge/Studium, dual siehe Duale Studiengänge	
Studieren nach beruflicher Qualifizierung	B3.3.2
Studieren ohne Abitur	B2.3
Sustainable Development Goals (SDG) siehe Nachhaltigkeitsziele	
Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung, tariflich	

Schlagwort	Kapitel
Tarifpartner	A9.1, A9.1.1, A9.1.2
Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Tätigkeiten	C1.1.2
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Teilqualifikationen	A3.4, B3.4, C4.1
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Tertiäre Bildung	D1.2
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Transformation	A3.4, C1.1.2, C1.1.3, C1.1.4, C1.2.1, C1.3, C2.2, C2.3, C3.2, C3.3, C5
Transformation, ökologische	B2.1.1, B2.1.2, C3.1, D2.1, D2.2, D2.3
Transformation, sozial-ökologische/sozio-ökologische	C1.1, C1.1.1, C1.1.5, D2.1, D2.2, D2.3
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5, C2.3
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, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, A12.1
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2
Übergangsmanagement	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Übergangssystem siehe Übergangsbereich	
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte	
Umschulung	A3.4, B3.4, B4.5

Schlagwort	Kapitel
Umschulungsordnung	B4.5
Umschulungsprüfung siehe Prüfung – Umschulungsprüfung	
Umschulungsprüfungsregelung	B4.5
Unbekannt Verbliebene siehe Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	
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	
Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte – 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, A1.1.2
Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Volkshochschulen (VHS)	B2.2.1
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung	
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden, (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.5.2
Vorheriges Studium erfolgreich/nicht erfolgreich (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	
Wasserstoff	C1.2.2
wb**monitor**	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2, C1.1.3
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1

Schlagwort	Kapitel
Weiterbildung, berufliche	B1.2.2, B1.2.4, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2, B4.3
Weiterbildung, berufsbezogene	B1.1, B2.1.1, B2.1.2, C4.3
Weiterbildung, betriebliche	B1.1, B1.2.2, B1.2.4
Weiterbildung, digitale	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung, Finanzierung	B3.5
Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Weiterbildung, non-formal und formal	B2.3
Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	
Weiterbildung, Themen	B2.2.2
Weiterbildung, wissenschaftliche	B2.3
Weiterbildungsanbieter	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildungsangebote	B1.2.2, B1.2.4, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1
Weiterbildungsberichterstattung	B
Weiterbildungsbeteiligung	B1.1, B1.2.2, B1.2.4
Weiterbildungsförderung	B3.5
Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Weiterbildungsplattformen	C4.3
Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Wunschberuf	A8.1
Zugewanderte siehe Geflüchtete (Flüchtlinge)	
Zulassung – Externenzulassung	A5.7
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7

Schlagwort	Kapitel
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusammenarbeit, rechtskreisübergreifende	A9.4
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 Mehrfachausbildungen (Berufsbildungsstatistik)	
Zweite Schwelle siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung