Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021

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 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2021

1. Auflage 2021

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

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

Redaktion: Michael Friedrich
Redaktionsassistenz: Dagmar Borchardt, Petra Spilles

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

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

Lizenzierung:

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

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

ISBN 978-3-96208-268-0 (Print)
ISBN 978-3-96208-267-3 (Open Access)
urn:nbn:de:0035-0929-6

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

Gedruckt auf FSC®-Papier

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung

Vorwort



Kontaktbeschränkungen, Abstandsgebote, Hygieneregeln und der zeitweise Shutdown ganzer Wirtschaftsbereiche als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie hatten im Jahr 2020 weitreichende Auswirkungen auf die berufliche Aus- und Weiterbildung in Deutschland: Das Ausbildungsangebot sank gegenüber dem Vorjahr um 50.700 Stellen (-8,8%) auf 527.400, und die Zahl der jungen Menschen, die eine Ausbildungsstelle nachfragten, verringerte sich um 53.000 (-8,9%) auf 545.700. Die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt nahmen weiter zu, da es unter den gegebenen Bedingungen schwierig war, ausbildungsinteressierte Jugendliche und stellenofferierende Betriebe zusammenzubringen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sank infolgedessen um 57.600 (-11,0%) auf 467.500.
Aufgrund einer geringeren Zahl von Schulabgängern/-abgängerinnen, einem sinkenden Ausbildungsinteresse und steigenden Zahlen unbesetzter Ausbildungsstellen hat das BIBB bereits in früheren Jahren mit Rückgängen auf dem Ausbildungsmarkt gerechnet. Durch die Pandemie fielen diese jetzt aber sehr massiv aus. Kurzfristig im Jahr 2020 ergriffene Programme und Maßnahmen wie etwa das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ konnten dem Rückgang nur entgegenwirken, ihn aber nicht mehr vollständig verhindern.

Ausbildungsplatzsuchende Jugendliche wurden im Jahr 2020 vor große Herausforderungen gestellt. Erste vorläufige Ergebnisse einer außerplanmäßig durchgeführten BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 zeigen, dass viele Bewerber/-innen die Sorge äußerten, keine passende Ausbildungsstelle zu finden. Einige passten aufgrund der Coronapandemie ihre Berufswünsche an, aber nur relativ wenige verloren das Interesse an einer betrieblichen Ausbildung gänzlich. Die ersten Auswertungen deuten außerdem darauf hin, dass bestimmte Bewerbergruppen (z. B. Altbewerber/-innen und Personen mit Migrationshintergrund) von der Pandemie und ihren Eindämmungsmaßnahmen stärker betroffen gewesen sein könnten. Dies ist bildungspolitisch insbesondere deshalb problematisch, da genau diese Personengruppen ohnehin ein höheres Risiko aufweisen, auf Dauer keinen formalen Berufsabschluss zu erreichen.

Weitere negative Auswirkungen auf neue und bereits bestehende Ausbildungsverhältnisse, wie etwa vorzeitige Vertragslösungen und schlechtere Prüfungsleistungen, sind zu befürchten, sie können jedoch anhand der aktuell zur Verfügung stehenden Daten der Berufsbildungsstatistik noch nicht aufgezeigt werden.

Die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung wurde ebenfalls durch die Krise stark eingeschränkt. Die wb**monitor**-Umfrage zeigt in ihrem Themenschwerpunkt 2020 beispielsweise, dass fast zwei Drittel der Weiterbildungsveranstaltungen infolge des ersten bundesweiten Lockdowns im 2. Quartal 2020 unterbrochen, abgebrochen oder vorzeitig beendet werden mussten.

Das diesjährige Schwerpunktkapitel „Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs“ blickt aus unterschiedlichen Perspektiven auf die berufliche Aufstiegsfortbildung und stellt verschiedene Möglichkeiten beruflicher Höherqualifizierung in Deutschland exemplarisch dar. Die empirischen Ergebnisse auf Basis des Mikrozensus, der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie des Nationalen Bildungspanels (NEPS) zeigen, dass sich eine Aufstiegsfortbildung für die Absolventen und Absolventinnen lohnt. Sie schaffen damit häufig

den Aufstieg in Fach- oder Führungspositionen, arbeiten selbstbestimmter und erzielen ein höheres Einkommen. Eine Ausbildung in einem der derzeit 323 nach BBiG bzw. HwO anerkannten Ausbildungsberufe bietet leistungsorientierten Absolventinnen und Absolventen eine Alternative zu (rein) akademischen Bildungsgängen.

Die Attraktivität einer dualen Berufsausbildung zu steigern, Angebot und Nachfrage wieder zu erhöhen und besser zusammenzubringen sowie für an eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung anschließende Möglichkeiten und Wege eines beruflichen Aufstiegs zu werben, sind wichtige bildungspolitische Aufgaben für die jetzt anstehende Phase der Konsolidierung des dualen Systems der Berufsausbildung. Sie gilt es, gemeinsam weiterzuverfolgen.

Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung wird in diesem Jahr zum dreizehnten Mal vom BIBB 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. Diese Druckausgabe wird durch zusätzliche Tabellen ergänzt, die auf dem Internetportal **www.bibb.de/datenreport** zum Abruf bereit stehen.

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**).



Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Inhaltsverzeichnis

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung 9

Das Wichtigste in Kürze 9

A 1 Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz 14

A1.1 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 21
A 1.1.3 Ausbildungsinteressierte Personen 27
A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung 32
A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020 35

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2021 55

A 2.1 Rückblick auf die Vorausschätzung für 2020 55
A 2.2 Vorausschätzung für 2021 57

A 3 Anerkannte Ausbildungsberufe nach Berufsbildungsgesetz (BBiG)/Handwerksordnung (HwO) 61

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 61
A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe 64
A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung 68
A 3.4 Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 70

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick 74

A 4.1 Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung 75
A 4.2 Das (Aus-)Bildungsgeschehen in den Bundesländern 87

A 5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik 88

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) 88
A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik 90
A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik 98
A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung 108
A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss 119
A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss 119
A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss 133
A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen 139
A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 150
A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System 160
A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung 169

A 6 Ausbildung im berufsbildenden Schulsystem, im öffentlichen Dienst und an Hochschulen 173

A 6.1 Schulische Berufsausbildung 173
A 6.1.1 Grundlagen 173
A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung 174
A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung 178
A 6.2 Ausbildung im öffentlichen Dienst 184
A 6.3 Duale Studiengänge 186

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung ... 190
A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ... 190
A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben ... 193
A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ... 194

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen ... 197
A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 ... 197
A 8.1.1 Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund ... 198
A 8.1.2 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen ... 202
A 8.1.3 Die Gruppe der Altbewerber/-innen ... 205
A 8.1.4 Einfluss der Coronapandemie auf Berufsorientierung und Ausbildungsstellensuche ... 208
A 8.2 Regionale Mobilität von Auszubildenden ... 210
A 8.2.1 Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik zum 31.Dezember 2019 ... 210
A 8.2.2 Ergebnisse der BA/BIBB Bewerberbefragung 2020 zur Mobilitätsbereitschaft ... 214
A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) ... 216
A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW-Studienberechtigtenpanels ... 217

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung ... 224
A 9.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen ... 224
A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018 ... 228
A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung ... 237
A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung ... 241
A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch ... 243
A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung ... 250
A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung ... 254
A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich ... 259
A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren ... 259

A 10 Ausbildung und Beschäftigung ... 263
A 10.1 Übergänge in Beschäftigung ... 263
A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben ... 263
A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung ... 263
A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich ... 265
A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen ... 267

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung ... 277
A 11.1 Die Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung ... 277
A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region ... 280
A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund ... 283

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete ... 285
A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund ... 285
A 12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung ... 289
A 12.2.1 Integration in den Bereich „Vorbereitung auf Ausbildung“ ... 289
A 12.2.2 Integration in den Bereich „Ausbildung“ ... 292

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung ... 297
Das Wichtigste in Kürze ... 297

B 1 Beteiligungsstrukturen ... 298
B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ... 298
B 1.2 Betriebliche Weiterbildung ... 298
B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote ... 298
B 1.2.2 Nutzen und Teilnahmegründe betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen im europäischen Vergleich ... 299
B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung ... 308

B 2 Weiterbildungsanbieter ... 309
B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wb**monitor**-Umfrage 2020 ... 309
B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wb**monitor** ... 309
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Corona – Auswirkungen auf Weiterbildungsanbieter“ ... 316
B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung ... 325
B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen ... 325
B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund ... 329
B 2.3 Fernlernen ... 332

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung ... 334
B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen ... 334
B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme ... 339
B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium ... 344
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium ... 344
B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium ... 346
B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses ... 348
B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung ... 350
B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie ... 353

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse ... 357

C Schwerpunktthema: Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs ... 359

C 1 Einleitung und Überblick ... 359

C 2 Wege des beruflichen Aufstiegs ... 362
C 2.1 Aufstiegsfortbildungen nach BBiG und HwO ... 362
C 2.1.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung ... 362
C 2.1.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO ... 363
C 2.1.3 Bildungspfade im Bereich der handwerklichen Restaurierung ... 370
C 2.1.4 Das IT-Weiterbildungssystem ... 371
C 2.1.5 Aufstiegsfortbildung im nicht technischen öffentlichen Dienst ... 373
C 2.1.6 Abiturientenprogramme ... 375
C 2.1.7 Qualitätssicherung von Aufstiegsfortbildung gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) ... 379
C 2.2 Länderregelungen ... 380
C 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ... 380
C 2.2.2 Fachweiterbildung Intensiv- und Anästhesiepflege – ein Ländervergleich ... 385
C 2.3 Schnittstelle zum Hochschulbereich ... 388
C 2.3.1 Duale Studiengänge zur Höherqualifizierung von Fachkräften ... 388
C 2.3.2 Wissenschaftliche Weiterbildung für beruflich Qualifizierte ... 391
C 2.3.3 Berufliche Hochschule Hamburg ... 396

C 3 Daten und Analysen ... 397
C 3.1 Abschlüsse der höheren Berufsbildung in der Bevölkerung im Zeitverlauf ... 397
C 3.2 Lohnt sich eine höhere Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen ... 401
C 3.3 Einkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung nach Fachrichtung ... 407
C 3.4 Höhere berufliche und akademische Berufsbildung im Vergleich: Erlernte Berufe, ausgeübte Tätigkeiten und wahrgenommene Konkurrenz ... 413
C 3.5 Erwerbstätige mit höherqualifizierender Berufsbildung – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) ... 419
C 3.6 Betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen im Kontext der Digitalisierung: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ... 424
C 3.7 Betriebliche Beteiligung an dualen Studiengängen: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel ... 428

C 4 Ergebnisse aus ausgewählten Forschungsprojekten ... 431
C 4.1 Forschungsprojekt „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse betrieblicher Präferenzen“ ... 431
C 4.2 Komplementäre und konkurrierende Berufsverläufe im kaufmännischen Bereich ... 436
C 4.3 Aufstiegsfortbildung in MINT-Berufen – Fördernde Faktoren für eine berufliche Karriere von Frauen ... 439

C 5 Innovationen in der Aufstiegsfortbildung: Innovationswettbewerb des BMBF für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET) ... 441

C 6 Zusammenfassung und Fazit ... 443

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung ... 447
Das Wichtigste in Kürze ... 447
D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa ... 450
D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung ... 450
D 1.2 Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU ... 453
D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich ... 458
D 2 Höherqualifizierende Berufsbildung aus Sicht der internationalen Bildungsstatistik der OECD ... 463
D 3 Mobilität in der Berufsbildung ... 471
D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ... 478

Abkürzungsverzeichnis ... 493
Verzeichnis der Schaubilder ... 499
Verzeichnis der Tabellen ... 503
Verzeichnis der Tabellen im Internet ... 510
Literaturverzeichnis ... 512
Schlagwortverzeichnis ... 534

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.

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland einen hohen Stellenwert. Etwas mehr als die Hälfte eines Altersjahrgangs (2019: 54,4%) beginnt eine Ausbildung in einem der 323 nach BBiG bzw. HwO anerkannten Ausbildungsberufe. Bundesweit gab es Ende 2019 rund 1,33 Mio. Auszubildende (**vgl. Kapitel A3.1, Kapitel A5.2 und Kapitel A5.8**).

2020 wurde das gesellschaftliche und wirtschaftliche Leben in Deutschland maßgeblich durch die Coronapandemie bestimmt. Auch der Ausbildungsmarkt musste erhebliche Einschränkungen verkraften. 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 2020

▶ Weniger neu abgeschlossene Ausbildungsverträge

2020 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich gesunken. Nach den Ergebnissen der BIBB-Erhebung zum 30. September wurden bundesweit insgesamt 467.500[1] Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Rückgang um 57.600 Verträgen (-11,0%). Erstmals (seit 1992) lag die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter 500.000. Die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge sank um 58.100 (-11,4%) auf 452.600. Die Zahl der neu abgeschlossenen außerbetrieblichen Ausbildungsverträge stieg um 500 (+3,6%) auf 14.900 (**vgl. Kapitel A1.2**).

▶ Weniger Ausbildungsangebote

Bundesweit wurden 527.400 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) fiel somit um 50.700 Stellen (-8,8%) niedriger aus als im Vorjahr. Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 512.500. Somit haben Betriebe und Unternehmen in Deutschland 51.300 (-9,1%) Ausbildungsplätze weniger zur Verfügung gestellt als im Vorjahr (**vgl. Kapitel A1.1**).

▶ Sinkende Nachfrage nach einer dualen Berufsausbildung

Auch die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Personen) ging stark zurück (**vgl. Kapitel A1.1**). Nachdem sie 2019 mit 598.800 erstmals unter 600.000 gefallen war, sank sie 2020 weiter auf 545.700 (-53.000 bzw. -8,9%).

Die Rückgänge am Ausbildungsmarkt sind nicht ausschließlich auf das aktuelle Krisengeschehen zurückzuführen. Schon vor der Pandemie war insbesondere infolge sinkender Schulabgängerzahlen mit Rückgängen bei Angebot und Nachfrage und auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gerechnet worden (**vgl. Kapitel A2.1**).

▶ Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Im Zuge der Coronapandemie und ihrer Einschränkungen nahmen die Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt zu. Dies ist auch darauf zurückzuführen, dass viele Maßnahmen zur Berufsorientierung und auch zur Förderung der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage 2020 nicht oder nur eingeschränkt stattfinden konnten.

Es blieben deutlich mehr bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldete Ausbildungsstellen unbesetzt (+6.800 bzw. +12,8% auf 59.900). Als unversorgt galten 29.300 Bewerberinnen und Bewerber (+4.800 bzw. +19,7%). Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung fiel geringfügig niedriger aus als 2019 (-300 bzw. -0,6%). In der Summe waren somit zum Stichtag 30. September 2020 noch 78.200 Beweberinnen und Bewerber auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter (2019: 73.700).

Im Vorjahresvergleich ist sowohl der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot (2019: 9,4%, 2020: 11,7%) als auch der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage (2019: 12,3%, 2020: 14,3%) ge-

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

stiegen. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Berufen und Regionen (**vgl. Kapitel A1.1**).

▸ Bilanz des Ausbildungsjahres 2019/2020

Die Angebots-Nachfrage-Relation (hier erweiterte Definition) lag 2020 wie im Vorjahr bei 96,6. Bezogen auf das betriebliche Angebot fiel sie etwas geringer aus (2019: 94,2, 2020: 93,9). Die Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen sank von 66,7% auf 64,5%. Die nur geringfügige Veränderung der Marktlage ist darauf zurückzuführen, dass es auf beiden Seiten des Marktes, auf Angebots- wie auf Nachfrageseite, zu starken Rückgängen gekommen ist. Mit Blick auf die Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis stellt diese „Gesamtschrumpfung" des Ausbildungsmarktes eine zentrale Herausforderung dar (**vgl. Kapitel A1.1**).
Zu beachten ist, dass mit Veröffentlichung des vorliegenden Datenreports noch nicht aus allen zentralen Statistiken Angaben für 2020 vorliegen. Dies gilt z. B. für die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5**), die u. a. auch Aussagen zu vorzeitig gelösten Ausbildungsverträgen und zum Prüfungserfolg ermöglicht, oder auch für die Analysen zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA (**vgl. Kapitel A7**). Daher beinhaltet die folgende Kurzdarstellung zu weiteren zentralen Herausforderungen und Entwicklungen neben Angaben für 2020 auch Angaben für 2019.

Weitere zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

▸ Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Nach deutlichen Rückgängen der Anfängerzahlen im Übergangsbereich zwischen 2005 (417.600) und 2014 (252.700) ist ihre Zahl in den Jahren 2015 und 2016 gestiegen. Dieser Anstieg war im Wesentlichen auf die zunehmende Zahl Geflüchteter zurückzuführen, die insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache im Übergangsbereich einmündeten. Seitdem sinkt die Zahl wieder. Auch für 2020 ist ein weiterer Rückgang zu verzeichnen. Nach einer Schätzung des BIBB anhand der Daten der Schnellmeldung der integrierten Ausbildungsberichterstattung betrug die Zahl der Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich 234.000 (2019: 249.500). Auch hier muss davon ausgegangen werden, dass Maßnahmen infolge der Pandemie nicht oder nur eingeschränkt stattfinden konnten. Die Schätzung deutet auch darauf hin, dass mehr Jugendliche im allgemeinbildenden Schulsystem verblieben (**vgl. Kapitel A4.1 und Kapitel A12.2**).

▸ Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Analysen des BIBB anhand der Beschäftigungsstatistik der BA zeigen, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den letzten Jahren rückläufig war. Lag die Ausbildungsbetriebsquote lange Zeit bei rund 24%, ist sie zuletzt spürbar gesunken (**vgl. Kapitel A7.1**). 2019 betrug die Ausbildungsbetriebsquote 19,6% (2018: 19,7%). Rückgänge bei der Zahl der Ausbildungsbetriebe sind auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich (ein bis neun Beschäftigte) zurückzuführen, die allerdings die breite Masse der Betriebe in Deutschland ausmachen. Hier ist auch ein Zusammenhang mit den zunehmenden Stellenbesetzungsschwierigkeiten von Kleinstbetrieben zu sehen.

▸ Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen stellt die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland weiterhin eine zentrale Herausforderung dar. PROSIMA, das ökonometrischen Prognose und Simulationsmodell, das das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, rechnet für 2021 mit einem leichten Anstieg des Ausbildungsangebots und der Nachfrage nach Ausbildungsstellen (**vgl. Kapitel A2.2**). Hintergrund ist ein Anstieg bei der Zahl der Abgängerinnen und Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen sowie eine erwartete Verbesserung der konjunkturellen Lage. Da der Anstieg auf Nachfrageseite voraussichtlich etwas stärker ausfallen wird als auf Angebotsseite, könnte sich das Verhältnis von Angebot und Nachfrage etwas zulasten der nachfragenden jungen Menschen verschlechtern. Für 2021 sind die Schätzungen jedoch mit besonderen Unsicherheiten verbunden. PROSIMA trifft seine Vorausschätzungen auf Basis von Erfahrungswerten aus der Vergangenheit und eine mit der aktuellen COVID-19-Krise vergleichbare Situation hat es bisher noch nicht gegeben. Die Entwicklung wird zudem auch vom weiteren Ausmaß des Infektionsgeschehens und Maßnahmen zu dessen Eindämmung beeinflusst sein.

▸ Personen ohne Berufsabschluss

Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus verfügten 2019 14,7% (hochgerechnet 2,16 Mio.) Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keinen Berufsabschluss und somit über schlechtere Voraussetzungen für eine dauerhafte qualifizierte Beteiligung am Erwerbsleben (2018: 14,4% bzw. 2,12 Mio. Menschen). 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-jäh-

rigen Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung 33,3% (zum Vergleich: Deutsche ohne Migrationshintergrund: 8,5%) (**vgl. Kapitel A11.3**).

▶ 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 2011 wurden insgesamt 122 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 118 modernisierte und vier neue Ausbildungsberufe (**vgl. Kapitel A3.2**).

Um die Erkenntnislage zu den Auswirkungen der Coronapandemie zu verbessern, wurden im Jahr 2020 eine Vielzahl an Umfragen gestartet. Einen guten Überblick bietet der Berufsbildungsbericht 2021 in seinem Sonderkapitel „Der Ausbildungsmarkt in Zeiten der Corona-Pandemie“. Über aktuelle Ergebnisse seiner (Forschungs-)Arbeiten mit Bezug zu COVID-19 informiert das BIBB regelmäßig auf der Internetseite **BIBB/Berufliche Bildung und Corona**.

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**	**Beschäftigtenstatistik der BA** Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31. Dezember)
Erhebungsart	Integration unterschiedlicher Statistiken zu einem Gesamtüberblick über das Ausbildungsgeschehen	Jährliche Erhebung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des dualen Systems zum Stichtag 30. September	Monatliche Erfassung aller bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen sowie Jahresbilanzen zum Stichtag 30. September	Jährliche Totalerhebung u. a. aller Ausbildungsverträge/ Abschlussprüfungen des dualen Systems	Jährliche Totalerhebung u. a. der Schüler/-innen an beruflichen Schulen i. d. R. nach Lernortprinzip	Grundgesamtheit aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten
Art der Daten	Aggregatdaten seit 2005	Aggregatdaten seit Beginn der Berufsbildungsberichterstattung 1977	Aggregatdaten bereits vor Beginn der Berufsbildungsberichterstattung 1977	1977 bis 2006 Aggregatdatenerhebung je Einzelberuf seit 2007 vertragsbezogene Einzeldatenerhebung	Aggregatdaten seit 1992	Aggregatdaten seit 1980 vor der Revision der BA-Statistik mit reduziertem Merkmalskatalog seit 2007 nach der Statistik-Revision der BA mit breitem Merkmalskatalog
Vorteil	Einordung von Bildungssektoren und Bildungskonten – wie z. B. der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO – in den Kontext des gesamten Ausbildungsgeschehens	Die Verbindung beider Statistiken ermöglicht zeitnahe jährliche Ausbildungsmarktbilanzierung zum Stichtag 30. September: Ermittlung von Angebot und Nachfrage, Berechnung von Indikatoren wie der Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), der Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen und der Einmündungsquote aller institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten (EQI).		Lange Zeitreihen ab 1977 auf Einzelberufsebene. Die jährliche Totalerhebung von Einzeldaten mit breitem Merkmalskatalog erlaubt eine detaillierte Analyse von Strukturen und Entwicklungen im dualen System.	Daten zu Schülern und Schülerinnen in beruflichen Schulen nach BBiG/HwO und außerhalb BBiG/HwO auf Berufsebene	Betrachtung der strukturellen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand des Anteils ausbildender Betriebe an allen Betrieben und des Anteils Auszubildender an allen Beschäftigten nach ausgewählten Merkmalen
Themen	▶ Bedeutung der dualen Berufsausbildung nach BBiG/ HwO im Vergleich zu anderen Bildungssektoren und -konten ▶ Entwicklungen im Sektor Berufsausbildung (z. B. duale Berufsausbildung nach BBiG/ HwO im Vergleich zu den Berufen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen)	▶ Anzahl und Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge nach verschiedenen Merkmalen (z. B. Regionen, Berufe, Geschlecht, überwiegend betrieblich oder überwiegend öffentlich finanziert)	▶ Anzahl der gemeldeten Ausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/ -innen nach verschiedenen Merkmalen (z. B. Regionen, Berufe, Geschlecht, schulischer Vorbildung) ▶ Verbleib und Vermittlungsstatus der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen (eingemündet in Ausbildung,	▶ Ausbildungsbeteiligung von Personengruppen; Ausbildungsanfänger- und Absolventenquote ▶ Alter und Vorbildung der Auszubildenden; Zugangswege ▶ Aspekte des Ausbildungsverlaufs und Ausbildungserfolgs; Vertragslösungs- und Erfolgsquoten	Berufsstrukturelle Entwicklung insbesondere ▶ der Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen ▶ der 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 2021

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 den Agenturen für Arbeit (AA), den Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung (JC gE) oder den Jobcentern in alleiniger kommunaler Trägerschaft (JC zkT). Als Ausbildungsstellenbewerber/-innen wird man nur registriert, wenn die individuelle Eignung für die angestrebten Ausbildungsberufe geklärt ist bzw. die Voraussetzungen zur Aufnahme einer Berufsausbildung gegeben sind.

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

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

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

losen) Ausbildungsplatznachfrage ausgeschlossen werden, weil sie sich, wie durchaus erwünscht, gegebenenfalls um eine Überbrückungsalternative kümmern. Die eANR liefert somit auch ein deutlich realistischeres Bild vom Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage als die traditionelle Berechnungsform. Gegenüberstellungen beider Varianten der ANR-Berechnung mit Zeitreihendaten von 2009 bis 2020 finden sich in **→Tabelle A1.1.1-1 Internet** (differenziert nach Deutschland, West und Ost), in **→ Tabelle A1.1.1-2 Internet** (differenziert nach den 16 Bundesländern).

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

A1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

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

Im Berichtsjahr 2020 musste der Ausbildungsmarkt erhebliche Einbußen verkraften. Das Ausbildungsplatzangebot im Rahmen der dualen Berufsausbildung sank gegenüber dem Vorjahr um 50.700 Stellen[2] (-8,8%) auf 527.400 Angebote. Parallel zum sinkenden Angebot nahm auch die Ausbildungsplatznachfrage um 53.000 Personen (-8,9%) auf 545.700 Nachfrager/-innen ab **→ Tabelle A1.1.1-3**.[3]

Die starke Schrumpfung des Ausbildungsmarktes 2020 ist zu einem großen, jedoch nicht ausschließlichen Teil, auf das Krisengeschehen rund um die COVID-19-Pandemie und ihre Eindämmungsmaßnahmen zurückzuführen. Insbesondere als Folge einer geringeren Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen **→ Tabelle A1.1.1-4**, einem sinkenden Ausbildungsinteresse und steigenden Zahlen unbesetzter Ausbildungsstellen in den vergangenen Jahren, war auch unabhängig von der Pandemie mit Rückgängen auf dem Ausbildungsmarkt gerechnet worden. Die noch vor Beginn der Coronakrise durchgeführte Punktschätzung durch das „Ökonometrische Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) hatte bei 568.900 Angeboten und 584.900 Nachfragern/Nachfragerinnen gelegen. Das Modell hatte somit einen Angebotsrückgang um -9.300 Stellen bzw. -1,6% und einen Nachfragerückgang um -13.900 bzw. -2,3% im Vergleich zu 2019 prognostiziert (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A2.2). Berechnet man die Differenz zwischen den erwarteten und den tatsächlichen Rückgängen, so lässt sich das Ausmaß des krisenbedingten Angebotsrückgangs auf 41.500 Ausbildungsstellen (-7,3%) und des krisenbedingten Nachfragerückgangs auf -39.200 bzw. -6,7% schätzen (vgl. Oeynhausen u. a. 2021).

Von ihrem Ausmaß her ist die starke Schrumpfung des Ausbildungsmarktes in etwa vergleichbar mit der Entwicklung zum Zeitpunkt der Weltfinanzkrise 2008/2009 (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A1.1). Damals sanken das Ausbildungsplatzangebot innerhalb eines Jahres um 54.000 Plätze (-8,5%) und die Nachfrage der jungen Menschen um 59.400 (-8,3%). Die damaligen Rückgänge ließen sich jedoch nicht nur durch die Finanzkrise, sondern auch durch einen starken, vor allem demografisch bedingten, Rückgang der Zahl der Schulabgänger/-innen und durch den Trend zur schulischen Höherqualifizierung erklären.

Eine Kompensation des betrieblichen Angebotsrückgangs durch überwiegend öffentlich finanzierte („außerbetriebliche“) Ausbildungsangebote fand 2020 nur in sehr geringem Umfang statt: Verglichen mit dem Vorjahr stieg das außerbetriebliche Ausbildungsplatzangebot bundesweit um 500 Stellen bzw. 3,6% auf 14.900. Umgekehrt sank das betriebliche Angebot um 9,1% bzw. 51.300 Stellen auf nunmehr 512.500.

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 Die Angebots- und Nachfragezahlen, getrennt nach West- und Ostdeutschland, mit den Entwicklungen von 2009 bis 2020 finden sich in **→ Tabelle A1.1.1-1 Internet**, entsprechende Differenzierungen nach Ländern in **→ Tabelle A1.1.1-2 Internet**. Für eine tabellarische Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren auf Ebene der Arbeitsagenturen siehe Oeynhausen u. a. 2021.

Tabelle A1.1.1-3: **Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2010 bis 2020 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 gegenüber 2019	
												absolut	in %
Ausbildungsplatzangebot[1]	**579.858**	**599.868**	**585.333**	**564.261**	**561.651**	**563.838**	**563.832**	**572.274**	**589.068**	**578.175**	**527.433**	**-50.742**	**-8,8**
▸ überwiegend öffentlich finanziert[2]	41.043	30.459	25.905	21.681	20.394	18.864	17.550	15.879	14.883	14.367	14.889	+522	+3,6
▸ betrieblich[3]	538.815	569.406	559.428	542.580	541.257	544.974	546.282	556.395	574.185	563.808	512.544	-51.264	-9,1
darunter:													
Industrie und Handel (betrieblich)	320.511	345.249	339.420	325.521	322.164	321.120	320.130	324.216	336.108	327.735	288.207	-39.528	-12,1
Handwerk (betrieblich)	145.956	151.278	147.024	145.065	146.829	149.088	149.592	153.237	157.353	154.134	145.608	-8.526	-5,5
Öffentlicher Dienst (betrieblich)	13.689	12.459	12.195	12.426	12.522	13.359	13.899	14.412	14.703	15.243	15.219	-24	-0,2
Landwirtschaft (betrieblich)	12.522	12.627	12.474	12.522	12.660	13.059	13.074	13.317	13.221	13.062	13.251	+192	+1,5
Freie Berufe (betrieblich)	43.332	43.752	44.829	43.779	43.818	45.321	46.638	47.592	49.242	50.556	47.217	-3.339	-6,6
Sonstige Bereiche, keine Angabe	2.802	4.038	3.486	3.270	3.261	3.027	2.955	3.621	3.561	3.081	3.042	-39	-1,3
Ausbildungsplatznachfrage[4]	**640.416**	**641.796**	**627.378**	**613.284**	**604.590**	**603.198**	**600.876**	**603.510**	**610.032**	**598.758**	**545.721**	**-53.037**	**-8,9**
▸ männlich	369.504	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	379.215	346.620	-32.595	-8,6
▸ weiblich	270.912	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.531	199.053	-20.478	-9,3
▸ mit Hauptschulabschluss (Schätzung)	208.662	201.822	190.671	178.440	168.342	160.512	152.022	148.413	151.635	148.362	135.816	-12.546	-8,5
▸ mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	272.232	268.314	262.752	256.449	255.102	253.479	251.268	247.632	246.837	241.023	219.771	-21.252	-8,8
▸ mit Studienberechtigung (Schätzung)	132.480	147.522	151.128	155.358	158.307	166.437	171.306	174.132	176.559	174.993	158.490	-16.503	-9,4
▸ Geflüchtete[5]	-	-	-	-	-	-	5.667	14.710	21.461	20.435	17.212	-3.223	-15,8
Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)[6]	**90,5**	**93,5**	**93,3**	**92,0**	**92,9**	**93,5**	**93,8**	**94,8**	**96,6**	**96,6**	**96,6**	**+0,1**	**.**
▸ betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation[7]	84,1	88,7	89,2	88,5	89,5	90,3	90,9	92,2	94,1	94,2	93,9	-0,2	.

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

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

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A1.1.1-4: **Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und -absolventen/-absolventinnen 2010 bis 2020 (2020 geschätzt)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (Schätzung)	2020 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**	**767.403**	**-97.913**	**-11,3**
ohne Hauptschulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.833	51.946	-1.112	-2,1
mit Hauptschulabschluss	179.753	168.660	157.498	151.314	146.649	139.948	139.243	134.389	133.515	132.429	134.422	-45.331	-25,2
mit mittlerem Abschluss	350.856	339.758	344.527	377.364	375.791	370.094	369.230	356.812	341.640	337.578	332.611	-18.245	-5,2
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	624	600	-12.855	-95,5
mit allgemeiner Hochschulreife	268.194	311.166	305.172	319.293	280.490	287.862	297.167	287.298	282.552	277.308	247.824	-20.370	-7,6
Aus (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen	**389.293**	**369.380**	**355.368**	**338.330**	**338.001**	**344.496**	**354.830**	**369.424**	**373.851**	**350.133**	**343.254**	**-46.039**	**-11,8**
Berufsvorbereitungsjahr	48.876	45.141	41.982	42.024	41.970	45.582	67.080	84.537	88.122	77.826	72.844	+23.968	+49,0
vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr	31.023	29.676	26.421	25.272	26.220	27.774	5.292	5.238	4.944	4.725	4.514	-26.509	-85,4
(teilqualifizierende) Berufsfachschule	187.465	172.784	161.262	150.404	149.199	146.292	154.652	151.639	153.195	147.891	147.665	-39.800	-21,2
Wirtschaftsgymnasien	49.836	50.202	52.818	53.307	54.621	57.495	60.057	61.437	61.035	58.278	57.566	+7.730	+15,5
Fachoberschulen	72.093	71.577	72.885	67.323	65.991	67.353	67.749	66.573	66.555	61.413	60.665	-11.428	-15,9

Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 bis 2019 zugrunde; die Zahlen für 2020 wurden mithilfe der Vorausberechnung der Kultusministerkonferenz und unter Berücksichtigung der letzten Ist-Zahlen (2019) geschätzt (vgl. Kultusministerkonferenz 2020e). Dabei wurde angenommen, dass die relativen Veränderungsraten zwischen 2019 und 2020 so ausfielen, wie im Rahmen der KMK-Prognose erwartet wurde.
Ab 2014 wird im Rahmen der Fachserie 11, Reihe 1 der schulische Teil der Fachhochschulreife vom Statistischen Bundesamt als seperate Unterrubrik unter „Mittlerer Abschluss" ausgewiesen. Diese Zahlen sind hier nicht aufgeführt.
Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus (teilqualifizierenden) Berufsfachschulen: Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus Berufsfachschulen ohne Absolventen/Absolventinnen aus vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen.
Der starke Anstieg beim Berufsvorbereitungsjahr hängt mit der Zuwanderung durch junge Geflüchtete zusammen. Der starke Rückgang bei vollzeitschulischem Berufsgrundbildungsjahr hat institutionelle Gründe; es wird ab dem Schuljahr 2015/2016 in Nordrhein-Westfalen nicht mehr angeboten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1 (Allgemeinbildende Schulen) und Reihe 2 (Berufliche Schulen), 2010/2011 bis 2019/2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Angebot: Differenzierungen nach Zuständigkeitsbereich

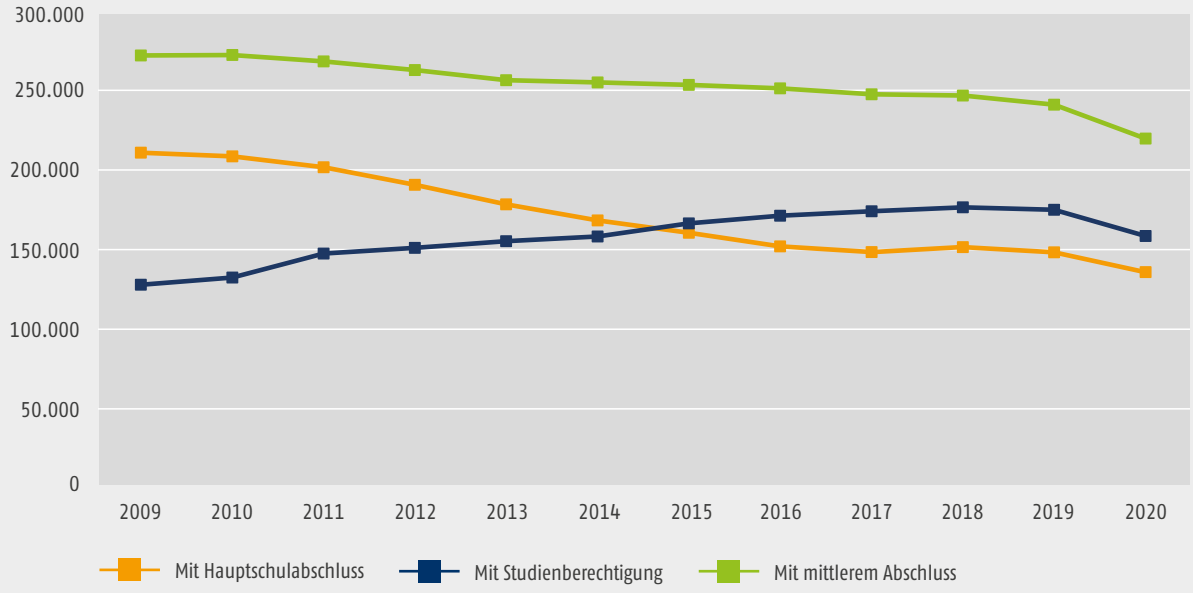
Die Zahl der angebotenen betrieblichen Ausbildungsstellen ging 2020 in fast allen Zuständigkeitsbereichen zurück → **Tabelle A1.1.1-3**. Besonders starke Rückgänge waren im Bereich Industrie und Handel zu verzeichnen. Hier wurden bundesweit 288.200 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten, -39.500 bzw. -12,1% im Vergleich zum Vorjahr. Im Handwerk ging die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplatzangebote bundesweit um 8.500 bzw. -5,5% zurück. Auch im Bereich der freien Berufe, in dem das betriebliche Angebot in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen war, wurde 2020 ein Rückgang von 3.300 bzw. -6,6% verzeichnet. Das Angebot lag damit in etwa wieder auf dem Niveau von 2017. Kaum Veränderungen (-0,2%) gab es im öffentlichen Dienst. Einzig im Bereich Landwirtschaft kam es 2020 zu einer leichten Angebotssteigerung: Mit bundesweit 13.300 betrieblichen Stellen wurden hier bundesweit 200 Stellen bzw. +1,5% mehr angeboten als im Vorjahr.

Nachfrage: Differenzierungen nach persönlichen Merkmalen

In den letzten Jahren veränderte sich die Ausbildungsplatznachfrage in ihrer Merkmalsstruktur. Zum einen wurde die Ausbildungsplatznachfrage deutlich „männlicher“, da sich der Rückgang der Ausbildungsplatznachfrage weitgehend aufseiten der jungen Frauen vollzog. Innerhalb der letzten zehn Jahre ging die Ausbildungsplatznachfrage von Frauen kontinuierlich zurück. Seit 2010 fiel sie um 71.900 bzw. -26,5% auf 199.100 (im Vergleich zum Vorjahr: -20.500 bzw. -9,3%). Bei den jungen Männern stieg die Nachfrage im Laufe des vergangenen Jahrzehnts teilweise sogar noch an. Durch den insgesamt starken Nachfragerückgang im Berichtsjahr 2020 fiel die Zahl der männlichen Nachfrager um 22.900 bzw. -6,2% geringer aus als 2010 und lag nun bei 346.600 (im Vergleich zum Vorjahr: -32.600 bzw. -8,6%) → **Tabelle A1.1.1-3**.

Zum anderen zeichnet sich die Nachfrage seit einigen Jahren – infolge einer demografisch bedingt sinkenden Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen und des Trends zur Höherqualifizierung – durch eine im Schnitt stark gestiegene schulische Vorbildung aus. Während 2010 noch 158 Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss

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



[1] Da im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nicht die schulische Vorbildung der Auszubildenden erfasst wird, lässt sich die Aufteilung der Nachfrage nach Schulabschlüssen lediglich mithilfe von DAZUBI – „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) – schätzen.

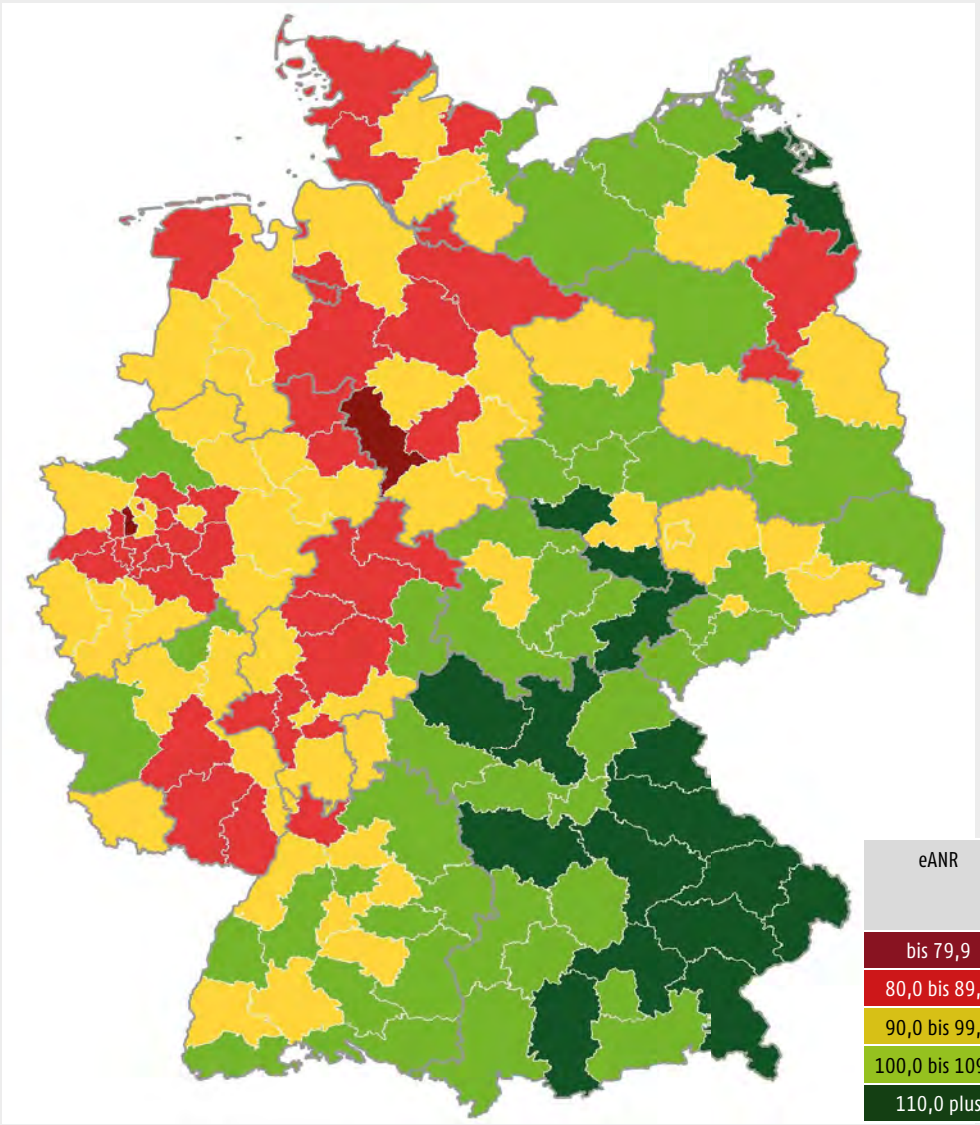
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September; Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik zum 30. September (Sonderauswertung zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); DAZUBI: „Datenbank Auszubildende“ des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen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

Tabelle A1.1.1-5: **Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2020 differenziert nach Bundesländern**

	BIBB-Erhebung zum 30. September 2020			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2019/2020									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	darunter				darunter		darunter							darunter		darunter			Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation			
	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	ohne überw. öffentl. Finanzierung („betrieblich“)	mit überw. öffentl. Finanzierung („außerbetrieblich“)	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen	Bewerber/-innen, die in eine Berufsausbildungsstelle einmündeten		Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten		darunter		Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	%-Anteil derer, die in eine Berufsausbildung einmünden (EQI)	Ausbildungsplatzangebot	betriebliches Angebot	%-Anteil der unbesetzten Stellen	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	darunter %-Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfrageberechnung	gemäß der neuen Nachfrageberechnung	Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)	Index Passungsprobleme
											mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative („Unversorgte“)													
	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	Sp. 1+6-7	Sp. 1/13	Sp. 1+5	Sp. 15-3	Sp. 5/16	Sp. 1+12	Sp. 1+9	Sp. 9/19	Sp. 15/18	Sp. 15/19	Sp. 15/13	Sp. 17x20
Bundesland	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13	Sp. 14	Sp. 15	Sp. 16	Sp. 17	Sp. 18	Sp. 19	Sp. 20	Sp. 21	Sp. 22	Sp. 23	Sp. 24
Baden-Württemberg	66.477	65.031	1.446	77.687	8.158	59.782	29.528	49,4	8.671	14,5	7.406	1.265	96.732	68,7	74.637	73.188	11,1	67.743	75.150	11,5	110,2	99,3	77,2	128,6
Bayern	83.751	82.284	1.467	103.221	15.852	69.968	39.860	57,0	6.450	9,2	5.181	1.269	113.859	73,6	99.603	98.136	16,2	85.020	90.201	7,2	117,2	110,4	87,5	115,5
Berlin	13.716	12.831	882	14.859	1.626	20.232	6.595	32,6	4.466	22,1	1.111	3.355	27.351	50,1	15.342	14.457	11,2	17.070	18.180	24,6	89,9	84,4	56,1	276,3
Brandenburg	9.903	9.339	564	13.755	2.096	13.589	6.444	47,4	2.450	18,0	935	1.515	17.049	58,1	12.000	11.436	18,3	11.418	12.354	19,8	105,1	97,1	70,4	363,5
Bremen	5.178	4.788	390	5.002	338	4.456	1.589	35,7	998	22,4	511	487	8.046	64,4	5.517	5.127	6,6	5.664	6.177	16,2	97,4	89,3	68,6	106,6
Hamburg	11.661	11.220	441	9.900	716	8.086	3.311	40,9	2.182	27,0	877	1.305	16.434	70,9	12.375	11.937	6,0	12.966	13.842	15,8	95,5	89,4	75,3	94,6
Hessen	33.285	31.941	1.341	34.860	3.331	39.040	15.708	40,2	6.784	17,4	4.408	2.376	56.616	58,8	36.615	35.274	9,4	35.661	40.068	16,9	102,7	91,4	64,7	159,9
Meckl.-Vorpommern	7.554	7.137	420	11.111	1.609	7.198	3.637	50,5	1.080	15,0	689	391	11.115	68,0	9.165	8.745	18,4	7.947	8.634	12,5	115,3	106,1	82,4	230,1
Niedersachsen	46.788	45.570	1.215	53.498	4.596	49.385	20.446	41,4	9.307	18,8	6.265	3.042	75.726	61,8	51.384	50.166	9,2	49.830	56.094	16,6	103,1	91,6	67,9	152,0
Nordrhein-Westfalen	103.509	100.716	2.793	110.568	10.958	115.639	47.506	41,1	21.937	19,0	13.037	8.900	171.642	60,3	114.468	111.675	9,8	112.410	125.448	17,5	101,8	91,2	66,7	171,6
Rheinland-Pfalz	23.685	22.941	744	25.838	2.728	24.099	10.732	44,5	4.336	18,0	2.983	1.353	37.053	63,9	26.412	25.668	10,6	25.038	28.020	15,5	105,5	94,3	71,3	164,5
Saarland	6.009	5.727	282	6.667	513	4.961	2.016	40,6	780	15,7	659	121	8.955	67,1	6.522	6.240	8,2	6.129	6.789	11,5	106,4	96,1	72,8	94,5
Sachsen	18.249	16.998	1.251	20.127	2.282	20.389	11.179	54,8	2.850	14,0	1.897	953	27.459	66,5	20.532	19.281	11,8	19.203	21.099	13,5	106,9	97,3	74,8	159,9
Sachsen-Anhalt	9.771	9.162	609	12.117	1.361	9.840	5.681	57,7	1.201	12,2	761	440	13.932	70,1	11.133	10.524	12,9	10.212	10.974	10,9	109,0	101,5	79,9	141,6
Schleswig-Holstein	18.426	18.021	408	18.712	2.001	16.966	6.765	39,9	3.517	20,7	1.547	1.970	28.629	64,4	20.427	20.022	10,0	20.397	21.945	16,0	100,2	93,1	71,4	160,2
Thüringen	9.519	8.889	633	12.189	1.771	8.820	5.077	57,6	950	10,8	539	411	13.263	71,8	11.292	10.659	16,6	9.930	10.470	9,1	113,7	107,8	85,1	150,8
Westdeutschland	**398.769**	**388.239**	**10.530**	**445.953**	**49.191**	**392.382**	**177.461**	**45,2**	**64.962**	**16,6**	**42.874**	**22.088**	**613.692**	**65,0**	**447.960**	**437.430**	**11,2**	**420.858**	**463.731**	**14,0**	**106,4**	**96,6**	**73,0**	**157,5**
Ostdeutschland	**68.715**	**64.356**	**4.359**	**84.158**	**10.745**	**80.068**	**38.613**	**48,2**	**12.997**	**16,2**	**5.932**	**7.065**	**110.169**	**62,4**	**79.461**	**75.099**	**14,3**	**75.780**	**81.711**	**15,9**	**104,9**	**97,2**	**72,1**	**227,6**
Deutschland[1]	**467.484**	**452.595**	**14.889**	**530.265**	**59.948**	**472.981**	**216.156**	**45,7**	**78.237**	**16,5**	**48.888**	**29.349**	**724.311**	**64,5**	**527.433**	**512.544**	**11,7**	**496.833**	**545.721**	**14,3**	**106,2**	**96,6**	**72,8**	**167,7**

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

Schaubild A1.1.1-2: **Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2020 in den Arbeitsagenturbezirken**



eANR	Zahl der Regionen	Zum Vergleich 2019
bis 79,9	2	0
80,0 bis 89,9	37	33
90,0 bis 99,9	56	67
100,0 bis 109,9	42	36
110,0 plus	17	18

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 2021

auf jeweils 100 studienberechtigte Nachfrager/-innen entfielen, waren es 2020 nur noch 86. Die Zahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung überstieg somit erneut die Zahl der Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss[4] → **Schaubild A1.1.1-1**.

Während steigende Zahlen geflüchteter Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2017 und 2018 zu einer leicht steigenden Ausbildungsplatznachfrage beigetragen hatten, wurden 2020 nur noch 17.200 Nachfrager/-innen im

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

Kontext Fluchtmigration registriert (-3.200 bzw. -15,8% im Vergleich zu 2019).[5]

Angebots-Nachfrage-Relation

Da Ausbildungsplatzangebot und Ausbildungsplatznachfrage 2020 bundesweit in einem ähnlichen Ausmaß schrumpften, veränderte sich das Verhältnis zwischen beiden Größen (eANR = erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation) mit rechnerisch 96,6 Ausbildungsplatzangeboten je 100 Ausbildungsplatznachfragern/-nachfragerinnen gegenüber dem Vorjahr 2019 kaum (knapp +0,1 Prozentpunkte[6]). Die Angebots-Nachfrage-Relation war damit aus Perspektive der Jugendlichen weiterhin deutlich besser als in den Jahren zuvor → **Tabelle A1.1.1-3**.

Wie bereits in den Vorjahren, gab es jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Bundesländern. Das Bundesland mit dem höchsten eANR-Wert war 2020 erneut Bayern. Hier kamen rechnerisch 110,4 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen (+0,7 Prozentpunkte im Vergleich zu 2019). Ebenfalls überdurchschnittliche eANR-Werte wurden in Thüringen mit eANR = 107,8 (+6,0 Prozentpunkte), in Mecklenburg-Vorpommern mit eANR = 106,1 (+0,2 Prozentpunkte) und in Sachsen-Anhalt mit eANR = 101,5 (+1,5 Prozentpunkte) erreicht. Unterdurchschnittliche Werte wurden vor allem in Berlin mit eANR = 84,4 (-0,4 Prozentpunkte), in Bremen mit eANR = 89,3 (-2,8 Prozentpunkte) und in Hamburg mit eANR = 89,4 (+0,9 Prozentpunkte) gemessen → **Tabelle A1.1.1-5**.

Die regionalen Unterschiede in den Ausbildungsmarktlagen waren auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke noch deutlich ausgeprägter als auf Ebene der Länder. Aus Sicht der Nachfrager/-innen war die Ausbildungsmarktlage in vielen Arbeitsagenturbezirken im Süden und Osten Deutschlands deutlich günstiger als in Bezirken im Norden und Westen des Landes: Spitzenwerte von über 120 erreichte die eANR 2020 in den bayerischen Arbeitsagenturbezirken Schwandorf (132,5), Deggendorf (128,4), Passau (128,1), Weiden (123,8) und Regensburg (120,1) sowie im thüringischen Altenburg-Gera (124,8). Die niedrigsten Angebots-Nachfrage-Relationen von unter 80 wurden 2020 in den Regionen Hameln (77,9) und Oberhausen (79,5) beobachtet. Weitere sehr niedrige Werte von unter 85 wurden in den Regionen Bochum (81,8), Eberswalde (82,0), Detmold (82,2), Offenbach (82,4), Hagen (82,5), Kassel (82,8), Celle (84,4), Solingen-Wuppertal (84,5) und Emden-Leer (84,9) gemessen → **Schaubild A1.1.1-2**.

A1.1.2 Erfolglose Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Während zur Zeit der internationalen Finanzkrise nicht nur die Zahlen der Ausbildungsplatzangebote und Ausbildungsplatznachfrager/-innen, sondern auch die Anteile erfolgloser Marktteilnahmen zurückgegangen waren, kam es 2020 zu einem Anstieg der Zahlen und des Anteils erfolgloser Marktteilnahmen auf beiden Seiten des Ausbildungsmarktes (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020b, 2020c) → **Tabelle A1.1.2-1**.

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen stieg 2020 im Vergleich zu 2019 um 6.800 (+12,8%) Plätze an und erreichte mit 59.900 unbesetzten Ausbildungsstellen einen neuen Höchstwert seit 1994. Insgesamt blieben 11,7% des betrieblichen Gesamtangebots zum Bilanzierungsstichtag 30. September unbesetzt (Vorjahr: 9,4%).

Die größten Besetzungsprobleme waren 2020 erneut im Zuständigkeitsbereich des Handwerks zu verzeichnen. Bundesweit blieben hier 18.600 Ausbildungsstellen, bzw. 12,8% des betrieblichen Angebots unbesetzt. Seit 2009 (3,2%) hat sich die Zahl der ungenutzten Ausbildungsstellenangebote im Handwerk somit vervierfacht. Im Vergleich zum Vorjahr stieg der Anteil um 2,1 Prozentpunkte. Im Bereich Industrie und Handel lag die bundesweite Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote 2020 erneut etwas niedriger als im Handwerk, überschritt jedoch auch erstmalig die 10%-Marke. Insgesamt wurden hier 33.500 Stellen ohne Erfolg angeboten, das waren 11,6% des betrieblichen Gesamtangebots. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl unbesetzter Ausbildungsangebote in diesem Bereich um 3.300 bzw. 10,9%. Auch in den freien Berufen nahm die Zahl der unbesetzten Plätze 2020 deutlich zu. Bundesweit blieben hier 4.200 Ausbildungsstellen unbesetzt, 600 Stellen bzw. 17,6% mehr als im Vorjahr. Der Anteil der unbesetzten Stellen am betrieblichen Angebot stieg damit auf 8,8%. Im Vergleich zu allen anderen Zuständigkeitsbereichen ist der öffentliche Dienst weiterhin am wenigsten von Besetzungsproblemen betroffen. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Zahl der unbesetzten Stellen in diesem Bereich jedoch fast verdreifacht (2019: 200, 2020: 600) und es blieb bundesweit 4,1% des betrieblichen Angebots im öffentlichen Dienst unbesetzt. Auch im Bereich der Landwirtschaft nahm die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplatzangebote zu. Zwar stieg in

5 Nur registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die in eine Ausbildungsstelle einmündeten oder bis zum Stichtag auf Ausbildungsplatzsuche waren. Die Gesamtzahl aller bei der BA registrierten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration betrug 2020 33.200 (-4.900 bzw. -12,9% im Vergleich zum Vorjahr) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020g).

6 Aufgrund von Rundungen blieben die in →**Tabelle A1.1.1-3** ausgewiesenen Dezimalstellen der beiden ANR-Werte für 2019 und 2020 unverändert.

Tabelle A1.1.2-1: **Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2020 in Deutschland (Stichtag 30. September)**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2020 gegenüber 2019	
												absolut	in %
Unbesetzte Ausbildungsplätze (lt. BA-Statistik)	**19.898**	**30.487**	**34.075**	**34.720**	**38.449**	**41.678**	**43.561**	**48.984**	**57.656**	**53.137**	**59.948**	**+6.811**	**+12,8**
▸ *Anteil am betrieblichen Angebot*	*3,7%*	*5,4%*	*6,1%*	*6,4%*	*7,1%*	*7,6%*	*8,0%*	*8,8%*	*10,0%*	*9,4%*	*11,7%*	*+2,3%*	*-Punkte*
darunter:													
Industrie und Handel	11.409	18.256	19.024	19.362	20.867	22.374	24.699	27.932	33.632	30.207	33.487	+3.280	+10,9
▸ *Anteil am betrieblichen Angebot*	*3,6%*	*5,3%*	*5,6%*	*5,9%*	*6,5%*	*7,0%*	*7,7%*	*8,6%*	*10,0%*	*9,2%*	*11,6%*	*+2,4%*	*-Punkte*
Handwerk	5.692	8.083	10.337	10.853	12.840	14.397	14.028	15.284	17.387	16.347	18.570	+2.223	+13,6
▸ *Anteil am betrieblichen Angebot*	*3,9%*	*5,3%*	*7,0%*	*7,5%*	*8,7%*	*9,7%*	*9,4%*	*10,0%*	*11,0%*	*10,6%*	*12,8%*	*+2,1%*	*-Punkte*
Öffentlicher Dienst	169	95	250	235	147	108	152	197	310	214	630	+416	+194,4
▸ *Anteil am betrieblichen Angebot*	*1,2%*	*0,8%*	*2,0%*	*1,9%*	*1,2%*	*0,8%*	*1,1%*	*1,4%*	*2,1%*	*1,4%*	*4,1%*	*+2,7%*	*-Punkte*
Landwirtschaft	282	281	356	455	545	518	532	484	605	592	726	+134	+22,6
▸ *Anteil am betrieblichen Angebot*	*2,3%*	*2,2%*	*2,9%*	*3,6%*	*4,3%*	*4,0%*	*4,1%*	*3,6%*	*4,6%*	*4,5%*	*5,5%*	*+0,9%*	*-Punkte*
Freie Berufe	1.178	1.318	1.839	1.850	1.939	2.238	2.203	2.590	3.097	3.552	4.176	+624	+17,6
▸ *Anteil am betrieblichen Angebot*	*2,7%*	*3,0%*	*4,1%*	*4,2%*	*4,4%*	*4,9%*	*4,7%*	*5,4%*	*6,3%*	*7,0%*	*8,8%*	*+1,8%*	*-Punkte*
Sonstige Bereiche, keine Angabe	1.168	2.454	2.269	1.965	2.111	2.043	1.947	2.497	2.625	2.225	2.359	+134	+6,0
Noch Ausbildungsplätze Suchende (lt. BA-Statistik)	**80.456**	**72.417**	**76.119**	**83.742**	**81.388**	**81.037**	**80.603**	**80.221**	**78.619**	**73.721**	**78.237**	**+4.516**	**+6,1**
▸ %-Anteil der erfolglos suchenden Nachfrage	12,6	11,3	12,1	13,7	13,5	13,4	13,4	13,3	12,9	12,3	14,3	+2,0	*-Punkte*

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

BIBB-Datenreport 2021

diesem Zuständigkeitsbereich das gesamte betriebliche Ausbildungsplatzangebot (vgl. Kapitel 1.1.1), doch war der Zuwachs bei den zum Stichtag 30. September noch offenen Stellen noch deutlich stärker. Bundesweit blieben hier 5,5% des betrieblichen Angebots unbesetzt und damit 0,9 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr → Tabelle A1.1.2-1.

Erfolglose Ausbildungsplatznachfrage

Die Zahl der Bewerber/-innen, die am 30. September 2020 bei der BA als noch eine Ausbildungsstelle suchend gemeldet waren und die deshalb als erfolglose Ausbildungsplatznachfrager/-innen gelten, umfasste bundesweit 78.200 Personen. Die Zahl der erfolglosen Nachfrager/-innen stieg damit gegenüber 2019 um 4.500 (+6,1%). Der Anteil der erfolglosen Bewerber/-innen an der offiziell ermittelten Nachfrage lag 2020 bei 14,3% (Vorjahr: 12,3%).

Passungsprobleme

Im Berichtsjahr 2020 betrug das ungenutzte Ausbildungsvertragspotenzial E 59.900, resultierend aus den 59.900 unbesetzten Ausbildungsplätzen, denen 78.200 noch suchende Ausbildungsplatznachfrager/-innen gegenüberstanden.

E Ungenutztes Ausbildungsvertragspotenzial

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

Im Gegensatz zum ungenutzten Vertragspotenzial ist für die Ermittlung der Passungsprobleme E auch relevant, in welchem Ausmaß die Seite mit der höheren Zahl an Marktteilnahmen (2020: die 78.200 erfolglos suchenden Jugendlichen) die kleinere Zahl (2020: die 59.900 unbesetzten Plätze) übertrifft. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es einen Unterschied macht, ob z. B. jeweils 100 unbesetzten Plätzen 150 erfolglos Suchende gegenüberstehen oder sogar 500 erfolglos Suchende. Denn je stärker die Seite mit der größeren Zahl erfolgloser Marktteilnahmen die Seite mit der kleineren Zahl übertrifft, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Angebot und Nachfrage grundsätzlich nicht zusammenpassen. Um zugleich Passungsprobleme begrifflich von Besetzungsproblemen (viele unbesetzte Stellen, aber wenig erfolglos suchende Jugendliche) oder Versorgungsproblemen (viele erfolglos Suchende, aber wenig unbesetzte Stellen) abzugrenzen (vgl. Matthes/Ulrich 2014), gilt, dass Passungsprobleme gegeben sind, wenn zum Bilanzierungsstichtag 30. September sowohl relativ viele unbesetzte Ausbildungsstellen als auch relativ viele erfolglos suchende Jugendliche übriggeblieben sind.

E Passungsprobleme

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

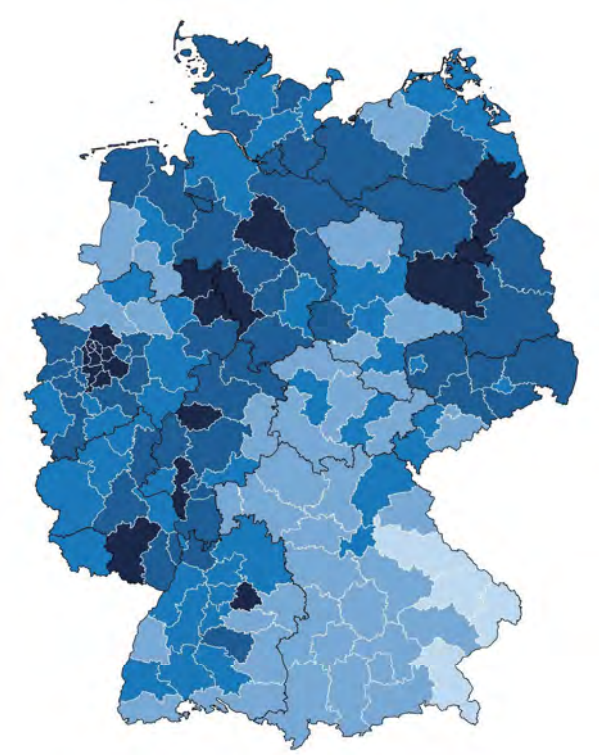
Der Wertebereich variiert damit rechnerisch von 0% * 0% = 0 (keinerlei Passungsprobleme, da keine gemeldete Stelle unbesetzt bleibt und kein/-e Nachfrager/-in am Ende des Berichtsjahres noch sucht) bis hin zum nur rechnerisch, aber praktisch kaum möglichen Wert von 100% * 100% = 10.000 (alle gemeldeten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

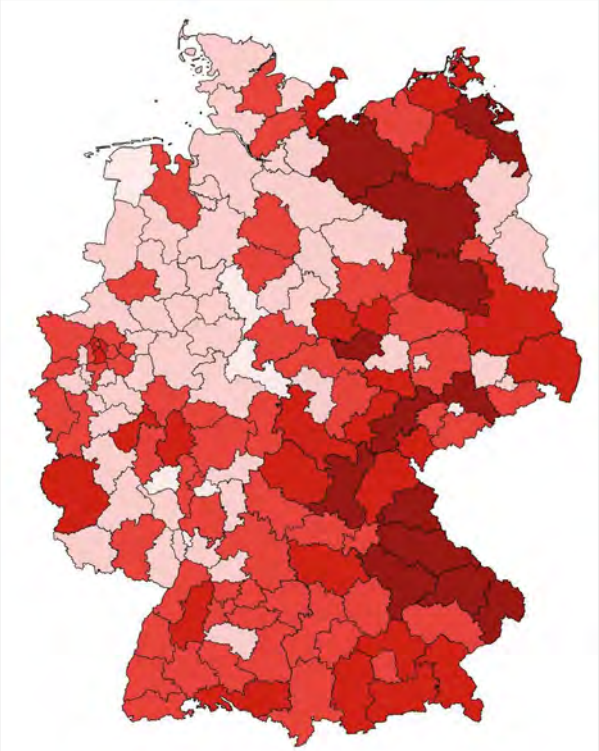
Durch die multiplikative Verknüpfung wird sichergestellt, dass der Indikator auch dann keine Passungsprobleme anzeigt, wenn zwar massive Besetzungsprobleme vorliegen, aber keine Versorgungsprobleme (im Extremfall 100% * 0% = 0), und umgekehrt, wenn keine Besetzungsprobleme existieren, aber die Versorgungsprobleme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

Als Folge der deutlichen Zuwächse in den Anteilen unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager/-innen nahmen auch die Passungsprobleme im Jahr 2020 stark zu. Der „Index Passungsprobleme“ erreichte bundesweit einen neuen Höchstwert von IP = 167,7. Dabei fiel er in Ostdeutschland mit nunmehr IP = 227,6 erneut deutlich höher aus als in Westdeutschland mit IP = 157,5.

Ein zentraler Grund für die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt liegt in regionalen Marktungleichgewichten E. So verdeutlicht eine Gegenüberstellung der

Schaubild A1.1.2-1: **Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2020**





Quote erfolgloser Ausbildungsplatznachfrage	Zahl der Regionen	Zum Vergleich 2019
bis 4,9%	4	6
5,0% bis 9,9%	39	53
10,0% bis 14,9%	43	49
15,0% bis 19,9%	49	38
20,0% plus	19	8

Quote unbesetzter betrieblicher Ausbildungsplatzangebote	Zahl der Regionen	Zum Vergleich 2019
bis 4,9%	7	25
5,0% bis 9,9%	51	60
10,0% bis 14,9%	58	44
15,0% bis 19,9%	25	17
20,0% plus	13	8

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

BIBB-Datenreport 2021

regionalen Anteile unbesetzter Ausbildungsplatzangebote und erfolgloser Ausbildungsplatznachfrager/-innen, 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. Bundesweit summieren sich beide Phänomene zu relativ hohen Zahlen von unbesetzten Plätzen und noch suchenden Ausbildungsplatznachfragerinnen und -nachfragern → **Schaubild A1.1.2-1**. 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 2020 z. B. die Arbeitsagenturbezirke Potsdam (IP = 531,4), Neuruppin (IP = 436,8) und Greifswald (IP = 401,4).

Ein weiterer zentraler Grund für die zunehmenden Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt besteht in beruflichen Marktungleichgewichten. So gibt es auf der einen Seite Berufe, die von starken Besetzungsproblemen betroffen sind, während sich auf der anderen Seite zahlreiche Berufe finden, in denen viele Ausbildungsplatznachfrager/-innen keinen Ausbildungsplatz finden (Versorgungsprobleme). Wie bereits in den Vorjahren

waren 2020 von Besetzungsproblemen vor allem Berufe in der Gastronomie, dem Lebensmittelhandwerk und im Reinigungsgewerbe betroffen, während Versorgungsprobleme oftmals in Medienberufen und in Teilen des kaufmännischen Bereichs auftraten → **Tabelle A1.1.2-2**.

E Regionale Ausbildungsmarktunterschiede

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

Neben regionalen und beruflichen Unstimmigkeiten tragen auch merkmalbezogene Unstimmigkeiten zwischen Angebot und Nachfrage (z. B. hinsichtlich des (erwarteten) Schulabschlusses oder der (gewünschten) Betriebsgröße) zur Erklärung von Passungsproblemen bei. Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik verdeutlichen, dass die Schulabschlüsse der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteten (Mindest-)Schulabschlüsse deutlich übertreffen → **Schaubild A1.1.2-2**.

Vordergründig scheint dies für die Vermittelbarkeit von jungen Menschen in Ausbildung von Vorteil zu sein. Jugendliche tendieren jedoch dazu, einen Ausbildungsberuf zu wählen, der für Personen mit ihrer schulischen Vorbildung typisch ist und ihnen so vermeintliche Vorteile z. B. im Hinblick auf Verdienst, Arbeitsbedingungen und die Akzeptanz ihrer Berufswahl im eigenen sozialen Umfeld bringt (vgl. Matthes 2019; Oeynhausen/Ulrich 2020; Ziegler/Engin/Rotter 2020). Dies führt dazu, dass typische „Abiturientenberufe" tendenziell zu viele Nachfrager/-innen haben, die sich gegenseitig Konkurrenz machen, wohingegen die Nachfrage bei typischen „Hauptschülerberufen" zu gering ausfällt und hier besonders große Besetzungsprobleme entstehen. Im Berichtsjahr 2020 wurde bei 60,4% aller unbesetzten Ausbildungsstellen lediglich ein Hauptschulabschluss erwartet (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020d).

Gleichzeitig finden sich unter den erfolglosen Nachfragern/Nachfragerinnen längst nicht mehr primär junge Menschen ohne Abschlüsse bzw. mit niedrigen Schulabschlüssen: 2020 verfügten die meisten erfolglos suchenden Nachfrager/-innen über einen mittleren Schulabschluss (29.700 bzw. 38,0%). Weitere 20.200 bzw. 26,0% hatten eine Studienberechtigung und 22.700 bzw. 29,0% der erfolglosen Nachfrager/-innen besaßen einen Hauptschulabschluss. Der Anteil der erfolglos Suchenden ohne (Hauptschul-)Abschluss betrug 1.500 Personen bzw. 1,9% (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020b).

Der relativ niedrige Anteil von Personen mit Hauptschulabschluss unter den erfolglosen Bewerberinnen und Bewerbern bedeutet jedoch nicht, dass diese Gruppe deshalb auch über die größten Chancen verfügt, Erfolglosigkeit bei ihrer Ausbildungsplatznachfrage zu entgehen. Betrachtet man die (geschätzten) Quoten erfolgloser Nachfrage in Abhängigkeit vom Schulabschluss, zeigt sich vielmehr, dass die Erfolgslosenquote seit einigen Jahren bei den Nachfragerinnen und Nachfragern mit Hauptschulabschluss höher ausfällt als bei Personen mit mittlerem Abschluss und mit Studienberechtigung. 2020 blieben knapp 17% aller Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss erfolglos, aber nur knapp 13% aller Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung bzw. 14% aller Nachfrager/-innen mit mittlerem Abschluss. Auf Grundlage der bisher vorliegenden Daten ist nicht ersichtlich, dass das Krisengeschehen rund um die COVID-19-Pandemie die Zugangschancen für eine bestimmte Gruppe überdurchschnittlich verschlechtert oder verbessert hat. Vielmehr scheint die Krise relativ gleichmäßig die Zugangschancen aller Nachfragegruppen unabhängig vom Schulabschluss gemindert zu haben.

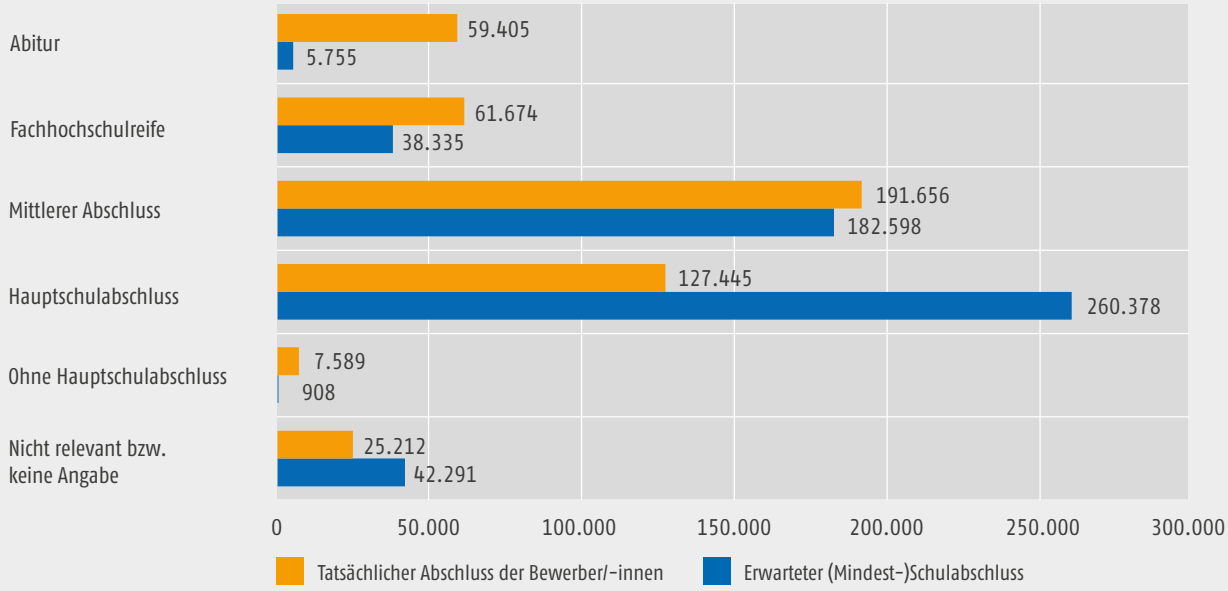
Tabelle A1.1.2-2: **Ausbildungsmarktlagen 2020 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen**

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatznachfrage		(betriebliche) Angebots-Nachfrage-Relation	Anteile erfolgloser Marktteilnehmer/-innen (in %)	
	insgesamt	außerbetrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil unbesetzter Plätze am betrieblichen Angebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9
Berufe mit Besetzungsproblemen	absolut	absolut	Sp.1-Sp.2+Sp.4	absolut	Sp.1+Sp.6	absolut	Sp.3/Sp.5	Sp.4/ Sp.3	Sp.6/ Sp.5
Fleischer/-in	1.200	24	2.214	1.040	1.266	66	175,0	47,0	5,2
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	4.770	93	8.754	4.077	5.010	240	174,7	46,6	4,8
Fachkraft für Kurier,- Express- und Postdienstleistungen	792	3	1.461	673	876	84	166,7	46,0	9,6
Restaurantfachmann/-frau	2.028	42	3.402	1.414	2.268	238	150,1	41,6	10,5
Klempner/-in	396	3	669	275	411	14	162,8	41,1	3,4
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	1.266	3	1.974	711	1.353	87	145,9	36,0	6,4
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	651	24	909	279	684	33	132,6	30,7	4,8
Hotelkaufmann/-frau	273	0	387	116	330	58	117,2	29,9	17,5
Bodenleger/-in	237	9	321	95	270	34	119,3	29,5	12,6
Gerüstbauer/-in	417	0	588	171	435	19	134,9	29,1	4,4
Gebäudereiniger/-in	780	9	1.077	308	852	74	126,3	28,6	8,7
Bäcker/-in	2.130	48	2.904	824	2.295	164	126,6	28,4	7,1
Tierwirt/-in	354	9	465	118	375	22	123,4	25,4	5,9
Fachkraft im Gastgewerbe	1.695	135	2.088	528	1.896	202	110,1	25,3	10,6
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	588	3	777	194	624	37	124,5	24,9	5,9
Berufe mit Versorgungsproblemen									
Kosmetiker/-in	279	12	309	45	570	291	54,5	14,5	51,1
Gestalter/-in für visuelles Marketing	402	3	420	21	816	414	51,5	5,0	50,7
Tierpfleger/-in	633	30	612	10	1.245	613	49,1	1,6	49,2
Mediengestalter/-in Bild und Ton	666	6	672	13	1.275	610	52,8	1,9	47,8
Mediengestalter/-in Digital und Print	2.181	54	2.220	94	3.492	1.312	63,6	4,2	37,6
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1.254	27	1.509	280	1.905	650	79,2	18,6	34,1
Veranstaltungskaufmann/-frau	1.191	6	1.248	64	1.734	541	72,1	5,1	31,2
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	546	0	564	20	735	189	76,8	3,5	25,7
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	732	0	846	114	981	250	86,1	13,5	25,5
Fachlagerist/-in	5.325	684	5.091	451	7.068	1.744	72,0	8,9	24,7
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.263	18	1.398	150	1.674	410	83,5	10,7	24,5
Florist/-in	765	39	873	147	1.011	245	86,3	16,9	24,3
IT-System-Elektroniker/-in	1.443	18	1.551	127	1.902	461	81,5	8,2	24,2
Raumausstatter/-in	579	57	630	109	759	181	83,0	17,3	23,8
Buchhändler/-in	375	0	390	17	492	117	79,5	4,3	23,8

Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2020 mindestens 300 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden und in denen nicht zu einem größeren Anteil außerbetrieblich ausgebildet wird.
Hinweis: Alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung zum 30. September stehen, wurden aufgrund von Bestimmungen des Datenschutzes auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

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

Schaubild A1.1.2-2: **Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2020**



Quellen: Bundesagentur für Arbeit 2020b, 2020d; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

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. Sie beinhaltet somit neben

- den Jugendlichen, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen,[7]
- den Bewerbern/Bewerberinnen, die mithilfe dieser Dienste in eine Berufsausbildung einmünden, und
- den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerbern/Bewerberinnen,
- auch jene von der BA registrierten „anderen ehemaligen Bewerber/-innen", die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag wieder aufgaben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020b) und deshalb nicht zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

Im Jahr 2020 sank die Zahl der ausbildungsinteressierten Personen gegenüber dem Vorjahr deutlich um 62.600 junge Menschen bzw. -8,0% auf 724.300. Dies ist die niedrigste Zahl seit 1992, als erstmals für das wiedervereinigte Deutschland gesamtdeutsche Ausbildungsmarktzahlen errechnet werden konnten. Zwar fiel die Zahl Anfang der 1990er-Jahre demografisch bedingt auch sehr niedrig aus. Damals war jedoch eine erneute schnelle Zunahme absehbar. Dies ist in der heutigen Zeit nicht mehr der Fall.

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, der einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen hat (EQI) E, lag 2020 bundesweit bei 64,5% und fiel damit um 2,2 Prozentpunkte niedriger aus als 2019. Der Rückgang signalisiert, dass – vermutlich ebenfalls im Zusammenhang mit dem COVID-19-Krisengeschehen – mehr Ausbildungsinteressierte bei ihrer Suche bis Ende des Jahres erfolglos blieben oder sich Alternativen wie einem erneuten Schulbesuch zuwandten. Wie die eANR so ist auch die Einmündungsquote von deutlicher regionaler Varianz geprägt. Besonders hohe Einmündungsquoten wurden 2020 in Bayern (EQI = 73,6%), Thüringen (71,8%) und Hamburg (70,9%) beobachtet, unterdurchschnittliche Werte unter anderem in Berlin (50,1%) und Brandenburg (58,1%) (siehe dazu nochmals → **Tabelle A1.1.1-5**).

7 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.

Differenzierungen nach Arbeitsagenturbezirken zeigen eine noch deutlich größere Varianz. Hier reichte 2020 die Spannweite der Messungen von Werten um 80% in den bayerischen Bezirken Schwandorf (80,6%) und Passau (79,2%) bis hin zu Werten unter 50% in den Regionen Offenbach (47,1%), Recklinghausen (49,3%) und Oberhausen (49,9%).

Ausbildungsinteressierte, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgaben

Die Größe der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen unterscheidet sich von der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage durch Einschluss jener von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor dem Stichtag wieder aufgaben (in der Ausbildungsmarktstatistik der BA: „andere ehemalige Bewerber/-innen“). 2020 lag deren Zahl bei 178.600 Personen; ihr Anteil an allen 724.300 ausbildungsinteressierten Personen betrug somit bundesweit 24,7%. Wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, verblieben von diesen 178.600 Personen 67.600 im Bildungssystem, 21.400 in Erwerbstätigkeit und 5.200 in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Weitere 84.400 machten keine nähere Angabe zu ihrem Verbleib, wobei 24.800 unter ihnen am 30. September auch arbeitslos gemeldet waren. Zu den restlichen 59.500 liegen keinerlei Information zu ihrem Verbleib vor. Aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen ist aber bekannt, dass sich von allen unbekannt verbliebenen Bewerbern/Bewerberinnen in der Regel nur ein geringer Teil in einer vollqualifizierenden Ausbildung (betrieblich, schulisch, hochschulisch) befindet, während relativ viele arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind oder lediglich jobben (**vgl. Kapitel A8.1**).

Statistische Analysen zeigen, dass der Anteil der Ausbildungsinteressierten, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgegeben haben, von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt beeinflusst wird. Je mehr Ausbildungsplatzangebote den Ausbildungsinteressierten gegenüberstehen, desto kleiner fällt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“ aus (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A1.1.3). 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 – das heißt, bereits längere Zeit vor dem Bilanzierungsstichtag – um Alternativen bemühen müssen. Nach Beginn dieser Alternativen (wie z. B. erneuter Schulbesuch) erscheint es offenbar vielen jungen Menschen sinnvoll, diese Alternativen auch zu Ende zu führen, den Vermittlungsauftrag damit bereits vor dem Stichtag zu stornieren und den Ausbildungswunsch auf das nächste Ausbildungsjahr zu verschieben. Für eine solche Strategie spricht auch, dass die Vermittlungschancen im Nachvermittlungsgeschäft des „fünften Quartals“ (ab dem 1. Oktober bis zum Ende des Kalenderjahres) relativ gering sind (**vgl. Kapitel A1.1.4**).

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

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

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Gesamtzahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen lag 2020 bei 473.000 → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil aller bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen an allen 724.300 institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten im Jahr 2020 lag somit bei 65,3%. Dieser Wert kann grob als rechnerische „Einschaltquote“ interpretiert werden – grob deshalb, weil in der Gesamtzahl der Ausbildungsinteressierten jene Jugendlichen

Tabelle A1.1.3-1: **Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2020 nach Bundesländern**

	Deutschland		darunter															
			Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen
Ausbildungsinteressierte Personen insgesamt	**724.311**	**100,0%**	**96.732**	**113.859**	**27.351**	**17.049**	**8.046**	**16.434**	**56.616**	**11.115**	**75.726**	**171.642**	**37.053**	**8.955**	**27.459**	**13.932**	**28.629**	**13.263**
Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage	545.721	75,3%	75.150	90.201	18.180	12.354	6.177	13.842	40.068	8.634	56.094	125.448	28.020	6.789	21.099	10.974	21.945	10.470
▸ Beginn einer Berufsausbildung	467.484	64,5%	66.477	83.751	13.716	9.903	5.178	11.661	33.285	7.554	46.788	103.509	23.685	6.009	18.249	9.771	18.426	9.519
▸ Weiter suchend	78.237	10,8%	8.671	6.450	4.466	2.450	998	2.182	6.784	1.080	9.307	21.937	4.336	780	2.850	1.201	3.517	950
▸ mit Alternative zum 30.09.	48.888	6,7%	7.406	5.181	1.111	935	511	877	4.408	689	6.265	13.037	2.983	659	1.897	761	1.547	539
▸ unversorgt	29.349	4,1%	1.265	1.269	3.355	1.515	487	1.305	2.376	391	3.042	8.900	1.353	121	953	440	1.970	411
Kein Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage (andere ehemalige Bewerber/-innen mit vorzeitiger Stornierung des Vermittlungswunsches)	178.588	24,7%	21.583	23.658	9.171	4.695	1.869	2.593	16.548	2.481	19.632	46.196	9.031	2.165	6.360	2.958	6.684	2.793
▸ Verbleib im Bildungssystem	67.573	9,3%	9.585	12.064	2.193	1.392	424	793	6.135	679	6.761	17.357	2.988	749	2.565	968	1.889	1.014
▸ Studium	7.999	1,1%	830	991	247	281	50	120	776	118	660	2.546	373	120	283	155	248	195
▸ Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	4.189	0,6%	451	625	254	101	33	97	327	58	345	1.156	250	56	138	72	160	64
▸ Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	1.870	0,3%	104	94	45	14	32	4	209	88	146	472	81	17	463	34	43	24
▸ Schulbildung (inkl. BVJ und BGJ)	49.524	6,8%	7.794	9.793	1.530	798	273	556	4.489	337	5.256	12.152	2.073	521	1.449	628	1.271	596
▸ Praktikum	664	0,1%	138	90	17	16	9	4	62	8	45	196	30	8	9	8	9	14
▸ Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	479	0,1%	20	99	8	23	5	*	30	10	36	141	39	6	28	9	21	3
▸ Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	2.460	0,3%	217	316	77	131	18	8	209	42	233	643	116	17	157	50	124	102
▸ Sonstige Fördermaßnahmen	388	0,1%	31	56	15	28	4	*	33	18	40	51	26	4	38	12	13	16
▸ Erwerbstätigkeit	21.435	3,0%	2.455	2.488	1.039	638	226	364	1.662	329	2.559	5.586	1.232	237	779	366	1.009	439
▸ Gemeinnützige/soziale Dienste	5.221	0,7%	967	609	144	125	48	75	412	118	516	1.022	280	39	315	147	251	152
▸ Ohne Angabe eines Verbleibs	84.359	11,6%	8.576	8.497	5.795	2.540	1.171	1.361	8.339	1.355	9.796	22.231	4.531	1.140	2.701	1.477	3.535	1.188
▸ darunter nachr.: arbeitslos gemeldet am 30.09.	24.847	3,4%	2.277	2.286	2.046	744	434	382	2.025	446	3.433	6.187	1.205	447	970	553	1.022	387

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

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

Tabelle A1.1.3-2: **Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2019/2020**

	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	**472.981**	**100,0%**	**216.156**	**100,0%**	**178.588**	**100,0%**	**78.237**	**100,0%**	**48.888**	**100,0%**	**29.349**	**100,0%**
Geschlecht												
Männer	290.691	61,5%	132.972	61,5%	108.308	60,6%	49.411	63,2%	30.740	62,9%	18.671	63,6%
Frauen	182.272	38,5%	83.173	38,5%	70.275	39,4%	28.824	36,8%	18.146	37,1%	10.678	36,4%
Alter												
Unter 18 Jahre	171.556	36,3%	93.550	43,3%	56.976	31,9%	21.030	26,9%	17.893	36,6%	3.137	10,7%
18 bis 19 Jahre	130.846	27,7%	61.976	28,7%	46.101	25,8%	22.769	29,1%	14.048	28,7%	8.721	29,7%
20 bis 24 Jahre	135.325	28,6%	52.221	24,2%	56.558	31,7%	26.546	33,9%	14.008	28,7%	12.538	42,7%
25 Jahre und älter	35.252	7,5%	8.409	3,9%	18.951	10,6%	7.892	10,1%	2.939	6,0%	4.953	16,9%
Nationalität												
Deutsche	390.205	82,5%	188.119	87,0%	140.006	78,4%	62.080	79,3%	39.298	80,4%	22.782	77,6%
Ausländer/-innen	81.458	17,2%	27.604	12,8%	37.970	21,3%	15.884	20,3%	9.451	19,3%	6.433	21,9%
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	7.589	1,6%	3.444	1,6%	2.639	1,5%	1.506	1,9%	956	2,0%	550	1,9%
Mit Hauptschulabschluss	127.445	26,9%	56.399	26,1%	48.319	27,1%	22.727	29,0%	14.195	29,0%	8.532	29,1%
Realschulabschluss	191.656	40,5%	101.643	47,0%	60.313	33,8%	29.700	38,0%	19.619	40,1%	10.081	34,3%
Fachhochschulreife	61.674	13,0%	21.887	10,1%	28.715	16,1%	11.072	14,2%	6.947	14,2%	4.125	14,1%
Allgemeine Hochschulreife	59.405	12,6%	22.461	10,4%	27.681	15,5%	9.263	11,8%	5.205	10,6%	4.058	13,8%
Keine Angabe	25.212	5,3%	10.322	4,8%	10.921	6,1%	3.969	5,1%	1.966	4,0%	2.003	6,8%
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	224.671	47,5%	126.868	58,7%	68.306	38,2%	29.497	37,7%	17.483	35,8%	12.014	40,9%
Berufsbildende Schule	189.749	40,1%	67.777	31,4%	84.283	47,2%	37.689	48,2%	26.091	53,4%	11.598	39,5%
Hochschulen und Akademien	23.739	5,0%	8.587	4,0%	10.876	6,1%	4.276	5,5%	2.214	4,5%	2.062	7,0%
Keine Angabe	6.506	1,4%	2.097	1,0%	3.189	1,8%	1.220	1,6%	486	1,0%	734	2,5%
Schulentlassjahr												
Im Berichtsjahr	259.136	54,8%	127.682	59,1%	92.478	51,8%	38.976	49,8%	29.820	61,0%	9.156	31,2%
Im Vorjahr	80.864	17,1%	44.456	20,6%	24.355	13,6%	12.053	15,4%	6.095	12,5%	5.958	20,3%
In früheren Jahren	129.742	27,4%	43.128	20,0%	60.028	33,6%	26.586	34,0%	12.785	26,2%	13.801	47,0%
Keine Angabe	3.239	0,7%	890	0,4%	1.727	1,0%	622	0,8%	188	0,4%	434	1,5%

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	31,0%	147.664	27,0%	22.211	4,1%
2018	535.623	100,0%	189.234	35,3%	174.972	32,7%	148.041	27,6%	26.931	5,0%
2019	511.799	100,0%	186.820	36,5%	170.074	33,2%	143.424	28,0%	26.650	5,2%
2020	472.981	100,0%	183.898	38,9%	162.807	34,4%	135.817	28,7%	26.990	5,7%

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

BIBB-Datenreport 2021

fehlen, die sich selbst bei fortgesetzt erfolgloser Ausbildungsplatzsuche um keine institutionelle Unterstützung durch die Beratungs- und Vermittlungsdienste bemühen und deshalb auch nirgendwo institutionell erfasst werden können.

Die BA verweist darauf, dass sich ein Teil der Inanspruchnahme der Beratungs- und Vermittlungsdienste „nach den jeweiligen Verhältnissen auf dem Ausbildungsmarkt“ richtet (Bundesagentur für Arbeit 2020b). So deuten auch die entsprechenden Entwicklungen innerhalb der Länder im letzten Jahrzehnt darauf hin, dass die Jugendlichen die Ausbildungsvermittlung bei aus ihrer Sicht schwierigerer Marktlage (niedrige Angebots-Nachfrage-Relation) „häufiger und früher“ nutzen und bei guter Marktlage (hohe Angebots-Nachfrage-Relation) „seltener und später“ (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A1.1.3).

Altbewerber/-innen

2020 hatten insgesamt 210.600 bzw. 44,5% der insgesamt 473.000 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Schule bereits in einem früheren Jahr als dem Berichtsjahr verlassen. Von ihnen hatten 80.900 die Schule im Vorjahr und 129.700 in noch früheren Jahren beendet → **Tabelle A1.1.3-2**. Verglichen mit dem Vorjahr ging die Zahl der sogenannten Altbewerber/-innen um 11.000 (-5,0 %) zurück.

Auch wenn die Bewerber/-innen wegen ihres früheren Schulentlassjahres umgangssprachlich als Altbewerber/-innen bezeichnet werden, ist nicht sicher, ob sie sich tatsächlich bereits einmal in früheren Jahren für eine Berufsausbildungsstelle interessiert hatten. Seit 2014 enthält die BA-Ausbildungsmarktstatistik deshalb auch Angaben über die gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen, die nicht nur im aktuellen Berichtsjahr, sondern bereits auch in früheren Jahren mit Unterstützung einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters eine Ausbildungsstelle gesucht haben **E**. Personen, die in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre als Bewerber/-innen in der Statistik der BA registriert waren, werden somit ebenfalls als Altbewerber/-innen bezeichnet, wenn auch aus einer anderen Perspektive.

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

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

Von den bundesweit 473.000 gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen des Jahres 2020 hatten sich 183.900 Personen (38,9%) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre für eine Ausbildungsstelle beworben → **Tabelle A1.1.3-3**. Dies waren 2.900 (-1,6%) weniger als 2019. Gleichwohl ist der Anteil der Bewerber/-innen aus früheren Berichtsjahren an allen gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen erneut gestiegen (2019: 36,5%). Jugendliche, bei denen die Übergangsphase in Ausbildung einen längeren Zeitraum in Anspruch nimmt, halten offenbar noch häufiger als in früheren Jahren den Kontakt zu den Beratungs- und Vermittlungsdiensten aufrecht.

Frühere 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 (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.1.1 mit einer umfangreichen Analyse der Entwicklungen zwischen 2006 bis 2016 sowie BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.3 mit Ergebnissen für 2018, in beiden Fällen basierend auf den Ergebnissen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen).

A 1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Die Coronapandemie hat den Ausgleich am Ausbildungsmarkt erheblich beeinträchtigt und die Ausgleichsprozesse verlangsamt. Auch im „fünften Quartal“, dem Nachvermittlungszeitraum für einen verspäteten Ausbildungsbeginn, konnte der Rückstand nicht aufgeholt werden E. Hierbei spielten auch die Einschränkungen durch die erneut verschärften Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie eine Rolle (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021g).

Zwischen Oktober 2020 und Januar 2021 wurden insgesamt 74.600 Ausbildungsstellen noch für einen sofortigen Ausbildungsbeginn registriert und damit 7.800 Plätze mehr als im selben Zeitraum ein Jahr zuvor (Oktober 2019 bis Januar 2020: 66.800). Darunter befanden sich jene 59.900 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 14.700 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei knapp 72.700 bzw. 97,4 % der 74.600 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021b).

Den gemeldeten Stellen standen 76.600 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2020 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Verglichen mit dem Vorjahr (64.200) hat die Zahl der im „fünften Quartal“ gemeldeten Bewerber/-innen um 12.400 zugenommen.

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.

Anders als im Vorjahr fiel bundesweit zum Ende des „fünften Quartals“ die Zahl der noch zu besetzenden Ausbildungsstellen niedriger aus als die der noch zu vermittelnden Bewerber/-innen. Rechnerisch entfielen 97,4 Stellen auf 100 Bewerber/-innen (Vorjahr: 104,0 Stellen auf 100 Bewerber/-innen). Dabei gab es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. So standen z. B. in Berlin und Bremen nur 42,6 offene Stellen 100 Bewerbern/Bewerberinnen gegenüber, während es in Thüringen 299,2 waren → **Tabelle A1.1.4-1**.

Mit diesen extremen Ungleichgewichten hatten beide Seiten des Ausbildungsmarktes, Jugendliche und Betriebe, zu kämpfen. Für die Betriebe war die Lage in Thüringen besonders problematisch, wo rechnerisch 100 noch zu besetzenden Stellen lediglich 33,4 Bewerber/-innen gegenüberstanden.

Schwierig ist das Vermittlungsgeschäft im „fünften Quartal“ nicht nur aufgrund der großen regionalen Ungleichgewichte, sondern auch, weil die bereits Ende September zu beobachtenden beruflichen Ungleichgewichte und Merkmalsdisparitäten zwischen dem noch zu besetzenden Angebot und der zu vermittelnden Nachfrage zu großen Teilen in das „fünfte Quartal“ überführt wurden. Denn 80,4% der im „fünften Quartal“ gemeldeten Stellen sowie 56,0% der in diesem Zeitraum gemeldeten Bewerber/-innen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2020 registrierten erfolglosen Marktteil-

Tabelle A1.1.4-1: **Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2020**

	Gemeldete Berufs-ausbildungsstellen	darunter		Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
		bereits zum 30.09.2020 als unbesetzt gemeldet				
		absolut	in %			
Baden-Württemberg	9.676	8.158	84,3	5.176	186,9	53,5
Bayern	18.021	15.852	88,0	7.029	256,4	39,0
Berlin	2.694	1.626	60,4	6.329	42,6	234,9
Brandenburg	2.468	2.096	84,9	2.698	91,5	109,3
Bremen	562	338	60,1	1.319	42,6	234,7
Hamburg	1.089	716	65,7	2.183	49,9	200,5
Hessen	4.350	3.331	76,6	6.819	63,8	156,8
Mecklenburg-Vorpommern	1.964	1.609	81,9	763	257,4	38,8
Niedersachsen	5.980	4.596	76,9	8.453	70,7	141,4
Nordrhein-Westfalen	14.770	10.958	74,2	23.888	61,8	161,7
Rheinland-Pfalz	3.260	2.728	83,7	3.927	83,0	120,5
Saarland	686	513	74,8	845	81,2	123,2
Sachsen	2.698	2.282	84,6	1.927	140,0	71,4
Sachsen-Anhalt	1.664	1.361	81,8	934	178,2	56,1
Schleswig-Holstein	2.567	2.001	78,0	3.291	78,0	128,2
Thüringen	2.127	1.771	83,3	711	299,2	33,4
Westdeutschland	**60.961**	49.191	80,7	**62.930**	**96,9**	**103,2**
Ostdeutschland	**13.615**	10.745	78,9	**13.362**	**101,9**	**98,1**
Deutschland	**74.598**	59.948	80,4	**76.560**	**97,4**	**102,6**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Deutschland, Januar 2021, Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

nahmen (unbesetzte Stellen bzw. unversorgte Bewerber/-innen sowie noch suchende Bewerber/-innen mit alternativer Verbleibmöglichkeit zum 30. September).

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

Tabelle A1.1.4-2: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2020 nach Vermittlungsstatus**

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2021									
			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	**76.560**	**100,0**	**7.054**	**9,2**	**13.582**	**17,7**	**55.924**	**73,0**	**23.367**	**30,5**	**32.557**	**42,5**
Geschlecht												
Männlich	48.280	100,0	4.114	8,5	8.686	18,0	35.480	73,5	14.935	30,9	20.545	42,6
Weiblich	28.277	100,0	2.939	10,4	4.896	17,3	20.442	72,3	8.432	29,8	12.010	42,5
Staatsangehörigkeit												
Deutsch	60.246	100,0	5.807	9,6	10.483	17,4	43.956	73,0	18.464	30,6	25.492	42,3
Ausländisch	16.021	100,0	1.230	7,7	3.056	19,1	11.735	73,2	4.820	30,1	6.915	43,2
Alter												
Unter 20 Jahre	33.979	100,0	3.548	10,4	5.198	15,3	25.233	74,3	13.260	39,0	11.973	35,2
20 bis 25 Jahre	31.745	100,0	2.931	9,2	6.002	18,9	22.812	71,9	8.099	25,5	14.713	46,3
Ab 25 Jahre	10.836	100,0	575	5,3	2.382	22,0	7.879	72,7	2.008	18,5	5.871	54,2
Schulentlassjahr												
Im Jahr 2020	30.617	100,0	3.097	10,1	4.538	14,8	22.982	75,1	12.780	41,7	10.202	33,3
Im Jahr 2019	13.747	100,0	1.536	11,2	2.222	16,2	9.989	72,7	3.384	24,6	6.605	48,0
Im Jahr 2018	9.352	100,0	874	9,3	1.784	19,1	6.694	71,6	2.362	25,3	4.332	46,3
Noch früher	21.880	100,0	1.468	6,7	4.815	22,0	15.597	71,3	4.687	21,4	10.910	49,9
Keine Angabe	964	100,0	79	8,2	223	23,1	662	68,7	154	16,0	508	52,7
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.384	100,0	71	5,1	273	19,7	1.040	75,1	477	34,5	563	40,7
Hauptschulabschluss	23.426	100,0	1.931	8,2	4.441	19,0	17.054	72,8	7.288	31,1	9.766	41,7
Realschulabschluss	27.011	100,0	2.605	9,6	4.296	15,9	20.110	74,5	8.668	32,1	11.442	42,4
Fachhochschulreife	8.778	100,0	874	10,0	1.183	13,5	6.721	76,6	2.879	32,8	3.842	43,8
Allgemeine Hochschulreife	8.633	100,0	882	10,2	1.765	20,4	5.986	69,3	2.310	26,8	3.676	42,6
Keine Angabe	7.328	100,0	691	9,4	1.624	22,2	5.013	68,4	1.745	23,8	3.268	44,6
Ehem. Status Ende September 2020												
Eingemündete Bewerber/-innen	7.728	100,0	1.158	15,0	959	12,4	5.611	72,6	3.301	42,7	2.310	29,9
Andere ehemalige Bewerber/-innen	6.789	100,0	513	7,6	912	13,4	5.364	79,0	1.770	26,1	3.594	52,9
Bewerber/-innen mit Alternative	13.605	100,0	852	6,3	1.887	13,9	10.866	79,9	9.822	72,2	1.044	7,7
Unversorgte Bewerber/-innen	29.272	100,0	2.261	7,7	7.288	24,9	19.723	67,4	2.998	10,2	16.725	57,1
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in in 2019/2020	19.166	100,0	2.270	11,8	2.536	13,2	14.360	74,9	5.476	28,6	8.884	46,4
Land												
Baden-Württemberg	5.176	100,0	621	12,0	694	13,4	3.861	74,6	1.685	32,6	2.176	42,0
Bayern	7.029	100,0	812	11,6	1.118	15,9	5.099	72,5	2.461	35,0	2.638	37,5
Berlin	6.329	100,0	659	10,4	1.381	21,8	4.289	67,8	921	14,6	3.368	53,2
Brandenburg	2.698	100,0	210	7,8	581	21,5	1.907	70,7	535	19,8	1.372	50,9
Bremen	1.319	100,0	111	8,4	220	16,7	988	74,9	448	34,0	540	40,9
Hamburg	2.183	100,0	220	10,1	420	19,2	1.543	70,7	521	23,9	1.022	46,8
Hessen	6.819	100,0	528	7,7	1.133	16,6	5.158	75,6	2.565	37,6	2.593	38,0
Mecklenburg-Vorpommern	763	100,0	63	8,3	135	17,7	565	74,0	166	21,8	399	52,3
Niedersachsen	8.453	100,0	591	7,0	1.356	16,0	6.506	77,0	2.634	31,2	3.872	45,8
Nordrhein-Westfalen	23.888	100,0	2.248	9,4	4.310	18,0	17.330	72,5	8.183	34,3	9.147	38,3
Rheinland-Pfalz	3.927	100,0	309	7,9	694	17,7	2.924	74,5	1.290	32,8	1.634	41,6
Saarland	845	100,0	44	5,2	143	16,9	658	77,9	293	34,7	365	43,2
Sachsen	1.927	100,0	174	9,0	393	20,4	1.360	70,6	575	29,8	785	40,7
Sachsen-Anhalt	934	100,0	97	10,4	211	22,6	626	67,0	299	32,0	327	35,0
Schleswig-Holstein	3.291	100,0	253	7,7	584	17,7	2.454	74,6	602	18,3	1.852	56,3
Thüringen	711	100,0	85	12,0	133	18,7	493	69,3	153	21,5	340	47,8

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Deutschland, Januar 2021, Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Einmündungsquoten der Bewerber/-innen

Somit fiel die im Nachvermittlungsgeschäft erzielte Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 9,2% vergleichsweise niedrig aus, während 73,0% immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 17,7% 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 haben sich die Einmündungsquoten kaum verändert (Vorjahr: Einmündung in Ausbildung: 9,4%, weiter ausbildungssuchend: 72,5 %, Status „andere ehemalige Bewerber/-innen": 18,0%).

Auch zwischen den verschiedenen Bewerbergruppen waren, was die Einmündungsquoten angeht, nur geringfügige Unterschiede auszumachen (sei es, dass es sich um männliche oder weibliche Bewerber/-innen, um Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss oder mit Studienberechtigung handelte). So bewegten sich die Einmündungsquoten ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau, wie umgekehrt die Quoten der im September 2020 noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten. Etwas stärker variierten die Einmündungsquoten nach dem Alter (unter 20 Jahren: 10,4%, über 25 Jahre: 5,3%, nach Ländern (Baden-Württemberg und Thüringen: 12,0%, Saarland: 5,2%) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet" verbucht waren, hatten auch im Januar 2021 die höchste Einmündungsquote mit 15,0% zu verzeichnen. Dagegen betrug die Quote bei den Bewerberinnen und Bewerbern, die zum 30. September zu den unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern wurden, nur 4,6%.

Die Zahl der im Nachvermittlungsgeschäft 2020 noch zu besetzenden Ausbildungsstellen war im Januar 2021 mit 12.000 deutlich geschrumpft. Bezogen auf alle 74.600 zwischen Oktober 2020 und Januar 2021 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen entspricht dies einem Anteil von 16,1% (Vorjahr: 16,3%).

Der Anteil fällt etwas höher aus als zum Ende des Berichtsjahres 2019/2020, als 11,3% der insgesamt 530.300 gemeldeten Stellen unbesetzt blieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020b). 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.

(Stephanie Oeynhausen, Bettina Milde, Joachim Gerd Ulrich)

A 1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2020[8,9] E haben die nach BBiG und HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen für den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020 dem BIBB bundesweit 467.484 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (naa) gemeldet.[10] Gegenüber der Vorjahreserhebung (2019: 525.039 naa) bedeutet dies ein Minus von 11% (-57.552 naa) → **Tabelle A1.2-1**.

Auf Westdeutschland entfielen 85,3% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2019: 85,7%), auf Ostdeutschland 14,7% (2019: 14,3%). In allen Ländern wurden Rückgänge festgestellt; prozentual betrachtet gab es in Berlin den größten Rückgang: Berlin (-2.265 naa/-14,2%), Saarland (-990 naa/-14,1%), Niedersachsen (-7.404 naa/-13,7%), Hamburg (-1.821 naa/-13,5%), Hessen (-5.052 naa/-13,2%), Nordrhein-Westfalen (-15.051 naa/-12,7%), Bremen (-600 naa/-10,4%), Baden-Württemberg (-7.602 naa/-10,3%), Bayern (-8.955 naa/-9,7%), Thüringen (-942 naa/-9,0%), Rheinland-Pfalz (-2.112 naa/-8,2%), Schleswig-Holstein (-1.623 naa/-8,1%), Sachsen-Anhalt (-777 naa/-7,4%), Sachsen (-1.269 naa/-6,5%), Brandenburg (-630 naa/-6,0%) und Mecklenburg-Vorpommern (-459 naa/-5,7%) → **Tabelle A1.2-1**.

8 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich im Auftrag des BMBF zur Vorbereitung der Berufsbildungsberichterstattung nach § 86 BBiG in direkter Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durch. Ausführliche Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020 stehen unter **https://www.bibb.de/naa309-2020** zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf**. Die mit der Erhebung 2017 eingeführten interaktiven Regionalkarten stehen für die Erhebung 2020 unter **https://www.bibb.de/de/124850.php** zur Verfügung. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Daraus können sich Abweichungen bei der Bildung von Summen aus Einzelwerten in Bezug auf Gesamtsummen sowie Differenzen bei Tabellendarstellungen ergeben.

9 Für die Berechnungen wurden die Daten mit Stand vom 9. Dezember 2020 verwendet. Diese beinhalten auch Korrekturen der Meldungen für die Erhebung 2019: Hessen (Freie Berufe – Tierärzte/-ärztinnen) und Brandenburg (öffentlicher Dienst). Für 2019 ergibt sich damit eine Gesamtanzahl von 525.039 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

10 Vgl. dazu auch Oeynhausen u. a. 2021.

E Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

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

Die Neuabschlüsse werden geschlechtsspezifisch differenziert für Einzelberufe auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben und in den regionalen Gliederungen Bund, Ost, West, Länder und Arbeitsagenturbezirke ausgewiesen. Lediglich die Ausbildungsverträge für Menschen mit Behinderung (Ausbildungen nach § 66 BBiG und § 42m (2005) und § 42r HwO (2020), E s. u.) werden für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft in der Sammelgruppe „Behindertenberufe" abgebildet.

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

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

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

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[11]

Bis auf den Bereich Landwirtschaft (+120 naa/+0,9%) waren 2020 alle Bereiche von den Rückgängen bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen betroffen: Industrie und Handel (-42.384 naa/-13,9%), Hauswirtschaft (-198 naa/-10,4%), Seeschifffahrt (-9 naa/-8,5%), freie Berufe (-3.960 naa/-8,4%), Handwerk (-10.680 naa/-7,5%) und der Bereich öffentlicher Dienst (-441 naa/-2,9%) → **Tabelle A1.2-2.**

Der Bereich Industrie und Handel behielt erwartungsgemäß die Spitzenposition beim Vergleich der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen (2020: 56,1%/2019: 58%); auf das Handwerk entfielen 28,3% (2019: 27,2%). Die freien Berufe registrierten 9,2% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2019: 9%), der öffentliche Dienst 3,1% (2019: 2,9%) und der Bereich Landwirtschaft 2,9% (2019: 2,5%): Der Bereich Hauswirtschaft blieb mit 0,4% konstant zur Vorjahreserhebung (2020/2019: 0,4%) und die Seeschifffahrt (0%) fiel bei der Mengenauswertung kaum ins Gewicht → **Tabelle A1.2-3**. Zur Entwicklung des Gesamtbestandes der Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

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

Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Zuständigkeitsbereichen

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

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

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

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht

2020 wurden sowohl bei den Männern (-10,6%/-35.421 Verträge) als auch bei den Frauen (-11,5%/-22.167 Verträge) Rückgänge bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen festgestellt.

36,4% der für die Erhebung 2020 gemeldeten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden mit Frauen abgeschlossen (West: 36,8%/ Ost: 34,3%) → **Tabelle A1.2-4**. Der seit Jahren zu beobachtende Trend, dass immer weniger Ausbildungsverträge im dualen System nach BBiG/HwO mit Frauen abgeschlossen werden, setzte sich 2020 weiter fort. Im Zeitverlauf ist eine kontinuierliche Verringerung des Frauenanteils zu erkennen: 2019: 36,6%; 2018: 36,9%; 2017: 37,8%; 2016: 39,2%; 2015: 39,8%; 2014: 40,1%; 2013: 40,5%; 2012: 40,7%.

Die Frauen dominierten weiterhin in den Bereichen freie Berufe (2020: 91,6%/2019: 91,3%), Hauswirtschaft (2020: 87,0%/2019: 84,7%) und öffentlicher Dienst (2020: 62,7%/2019: 62,3%); in den Bereichen Handwerk (2020: 19,0%/ 2019: 19,8%) und Seeschifffahrt (2020: 8,4%/ 2019: 7,7%) spielten sie eine nachgeordnete Rolle.[12]

In allen Bundesländern lag der Frauenanteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2020 unter dem der Männer: Erneut wurde in Berlin (2020: 39,6%/2019: 41,3%) der größte Anteil der mit Frauen abgeschlossen Ausbildungsverträge registriert. Es folgten Bayern (2020: 37,9%/2019: 38,5%), Hamburg (2020: 37,8%/2019: 37,4%), Baden-Württemberg (2020: 37,1%/2019: 37,0%), Schleswig-Holstein (2020: 37,0%/2019: 36,3%), Bremen (2020: 36,8%/2019: 37,9%) und Hessen (2020: 36,4%/2019: 36,8%). Unterhalb des Bundesdurchschnitts (36,4%) lagen die Länder Nordrhein-Westfalen (2020: 36,3%/2019: 36,1%), Saarland (2020: 36,2%/2019: 36,6%), Niedersachsen (2020: 35,9%/2019: 36,1%), Rheinland-Pfalz (2020: 35,7%/2019: 36,2%), Mecklenburg-Vorpommern (2020: 35,1%/2019: 35,8%), Sachsen (2020: 33,9%/2019: 33,9%), Sachsen-Anhalt (32,0%/2019: 33,4%), Brandenburg (2020: 32,0%/2019: 32,9%) und Thüringen (2020: 31,9%/2019: 32,5%) → **Tabelle A1.2-4**. Zu den geschlechtsspezifischen Ergebnissen der Erhebung zum 31. Dezember **vgl. Kapitel A5.2, Kapitel A5.4** und **Kapitel A5.8**.

12 Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2020 (geschlechtsspezifische Differenzierung nach Zuständigkeitsbereichen) steht in Tabelle 41 – 2020 unter **https://www.bibb.de/de/124890.php** zur Verfügung.

Tabelle A1.2-1: **Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2002 bis 2020**

	Ergebnisse im Zählzeitraum 01. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																			2020 zu 2019	
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	absolut	in %
Baden-Württemberg	72.582	70.803	73.278	71.853	73.992	81.216	82.185	74.811	74.550	78.813	76.317	74.391	73.197	73.824	73.989	74.655	75.312	74.079	66.477	-7.602	-10,3
Bayern	95.316	91.926	93.396	90.219	93.006	102.204	102.987	93.564	94.326	97.746	95.310	92.130	91.815	92.178	93.384	92.529	95.433	92.706	83.751	-8.955	-9,7
Berlin	20.193	19.152	20.535	19.638	20.799	21.561	21.021	19.485	19.173	18.396	17.973	16.785	16.800	16.539	16.446	16.122	16.353	15.981	13.716	-2.265	-14,2
Brandenburg	18.576	18.492	17.919	16.416	19.572	18.489	17.721	15.066	13.623	12.120	11.370	10.551	10.239	10.404	10.434	10.431	10.704	10.533	9.903	-630	-6,0
Bremen	5.535	5.304	5.757	5.643	5.901	6.291	6.489	6.132	5.979	6.219	6.144	5.955	5.733	5.796	5.961	5.910	5.859	5.778	5.178	-600	-10,4
Hamburg	12.216	11.913	12.471	12.405	13.209	14.232	14.862	13.497	14.382	14.412	14.148	13.530	13.401	13.512	13.320	13.431	13.389	13.479	11.661	-1.821	-13,5
Hessen	38.361	37.812	38.727	37.662	39.426	43.377	42.666	39.453	40.233	41.166	40.245	38.388	37.887	37.809	37.266	37.725	38.226	38.334	33.285	-5.052	-13,2
Mecklenburg-Vorpommern	16.722	16.665	16.026	15.783	15.306	16.086	14.340	11.826	9.879	8.910	8.325	7.968	7.815	7.842	7.869	7.971	8.133	8.016	7.554	-459	-5,7
Niedersachsen	53.364	52.059	53.826	51.531	54.276	58.809	59.880	57.396	58.317	60.846	58.236	56.382	55.812	54.573	54.663	54.702	55.641	54.192	46.788	-7.404	-13,7
Nordrhein-Westfalen	115.512	111.045	115.986	111.189	115.671	132.033	131.901	121.503	122.310	126.552	124.017	120.084	117.396	116.772	114.714	116.697	118.281	118.560	103.509	-15.051	-12,7
Rheinland-Pfalz	27.513	26.937	27.921	26.445	28.038	31.845	30.696	28.851	28.494	28.971	28.407	27.102	26.550	26.238	25.851	26.169	26.226	25.797	23.685	-2.112	-8,2
Saarland	8.355	8.178	8.202	8.178	8.358	8.919	8.892	8.790	8.472	8.613	8.379	7.407	7.317	7.128	7.158	6.744	6.843	6.999	6.009	-990	-14,1
Sachsen	31.125	30.666	30.615	28.863	31.464	32.007	27.117	23.817	22.248	20.511	18.309	17.889	18.081	18.543	18.447	19.437	19.701	19.518	18.249	-1.269	-6,5
Sachsen-Anhalt	19.257	19.134	20.328	17.748	17.904	19.110	17.364	14.937	14.319	12.885	11.823	10.830	11.025	10.644	10.764	10.311	10.590	10.551	9.771	-777	-7,4
Schleswig-Holstein	18.672	18.768	19.314	19.035	20.340	21.858	22.044	21.315	21.231	21.546	21.156	19.932	19.797	20.196	19.980	20.103	20.235	20.052	18.426	-1.623	-8,1
Thüringen	19.026	18.780	18.684	17.571	18.894	17.847	16.176	13.869	12.420	11.676	11.103	10.221	10.332	10.164	10.026	10.353	10.485	10.464	9.519	-942	-9,0
Westdeutschland	**447.426**	**434.748**	**448.875**	**434.163**	**452.214**	**500.787**	**502.605**	**465.309**	**468.297**	**484.884**	**472.353**	**455.298**	**448.908**	**448.026**	**446.283**	**448.665**	**455.448**	**449.976**	**398.769**	**-51.207**	**-11,4**
Ostdeutschland	**124.896**	**122.886**	**124.104**	**116.019**	**123.939**	**125.097**	**113.739**	**98.997**	**91.662**	**84.495**	**78.903**	**74.244**	**74.292**	**74.136**	**73.989**	**74.625**	**75.966**	**75.060**	**68.715**	**-6.345**	**-8,5**
Deutschland	**572.322**	**557.634**	**572.979**	**550.179**	**576.153**	**625.884**	**616.341**	**564.306**	**559.959**	**569.379**	**551.259**	**529.542**	**523.200**	**522.162**	**520.272**	**523.290**	**531.414**	**525.039**	**467.484**	**-57.552**	**-11,0**

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

Tabelle A1.2-2: **Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2020 und Veränderung gegenüber 2019 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen**

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																							
	Insgesamt			Davon im Zuständigkeitsbereich:																				
				Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Freie Berufe			Hauswirtschaft			Seeschiffahrt		
		Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung			Entwicklung	
		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Baden-Württemberg	66.477	-7.602	-10,3	37.938	-6.444	-14,5	18.732	-882	-4,5	2.079	-12	-0,6	1.509	30	2,0	5.913	-291	-4,7	306	0	-0,3	.	.	.
Bayern	83.751	-8.955	-9,7	46.389	-7.176	-13,4	24.612	-759	-3,0	1.986	-108	-5,2	2.178	126	6,1	8.382	-996	-10,6	207	-39	-16,3	.	.	.
Berlin	13.716	-2.265	-14,2	7.506	-1.614	-17,7	3.345	-312	-8,6	765	-159	-17,2	237	-6	-2,5	1.839	-165	-8,2	24	-9	-26,5	.	.	.
Brandenburg	9.903	-630	-6,0	5.487	-525	-8,7	2.796	-105	-3,6	507	-9	-1,9	468	-27	-5,5	594	42	7,6	51	-3	-7,3	.	.	.
Bremen	5.178	-600	-10,4	3.252	-423	-11,5	1.155	-84	-6,7	204	-9	-3,8	72	24	52,1	456	-93	-17,1	33	-18	-34,7	6	3	40,0
Hamburg	11.661	-1.821	-13,5	7.638	-1.422	-15,7	2.484	-345	-12,2	150	-12	-8,0	180	21	14,0	1.140	-63	-5,3	21	-3	-12,5	48	6	14,3
Hessen	33.285	-5.052	-13,2	19.233	-3.375	-14,9	9.102	-1.221	-11,8	1.143	-12	-1,1	741	6	0,7	3.051	-453	-12,9	12	6	71,4	.	.	.
Mecklenburg-Vorpommern	7.554	-459	-5,7	4.167	-459	-9,9	2.040	-72	-3,4	357	45	14,0	468	30	6,6	468	12	2,4	45	-9	-16,4	6	-3	-33,3
Niedersachsen	46.788	-7.404	-13,7	24.228	-4.614	-16,0	14.376	-2.229	-13,4	1.545	-117	-7,1	2.040	-63	-3,0	4.296	-378	-8,1	267	12	4,3	33	-12	-26,1
Nordrhein-Westfalen	103.509	-15.051	-12,7	58.968	-10.842	-15,5	27.831	-2.898	-9,4	3.102	-3	-0,1	2.370	-156	-6,2	10.929	-1.047	-8,7	309	-105	-25,5	.	.	.
Rheinland-Pfalz	23.685	-2.112	-8,2	12.810	-1.308	-9,3	7.302	-645	-8,1	714	24	3,5	699	87	14,4	2.031	-264	-11,5	126	-6	-5,3	.	.	.
Saarland	6.009	-990	-14,1	3.417	-771	-18,4	1.701	-228	-11,9	147	9	6,6	141	6	4,5	573	15	2,5	33	-18	-36,0	.	.	.
Sachsen	18.249	-1.269	-6,5	10.662	-867	-7,5	5.244	-252	-4,6	633	-72	-10,2	735	-21	-2,9	882	-57	-6,2	93	0	1,1	.	.	.
Sachsen-Anhalt	9.771	-777	-7,4	5.838	-585	-9,1	2.580	-216	-7,7	447	48	12,1	432	18	4,4	396	-54	-11,8	81	12	15,7	.	.	.
Schleswig-Holstein	18.426	-1.623	-8,1	9.153	-1.095	-10,7	6.189	-405	-6,2	546	-27	-4,7	786	0	0,0	1.740	-93	-5,1	0	0	.	12	-3	-20,0
Thüringen	9.519	-942	-9,0	5.514	-861	-13,5	2.709	-24	-0,8	321	-21	-6,4	435	48	12,1	447	-72	-14,1	93	-12	-11,3	.	.	.
Westdeutschland	**398.769**	**-51.207**	**-11,4**	**223.032**	**-37.473**	**-14,4**	**113.481**	**-9.699**	**-7,9**	**11.616**	**-270**	**-2,3**	**10.716**	**81**	**0,8**	**38.514**	**-3.666**	**-8,7**	**1.311**	**-177**	**-11,8**	**102**	**-6**	**-6,5**
Ostdeutschland	**68.715**	**-6.345**	**-8,5**	**39.177**	**-4.914**	**-11,1**	**18.714**	**-981**	**-5,0**	**3.030**	**-171**	**-5,3**	**2.772**	**39**	**1,4**	**4.626**	**-294**	**-6,0**	**390**	**-21**	**-5,4**	**6**	**-3**	**-33,3**
Deutschland	**467.484**	**-57.552**	**-11,0**	**262.206**	**-42.384**	**-13,9**	**132.195**	**-10.680**	**-7,5**	**14.646**	**-441**	**-2,9**	**13.488**	**120**	**0,9**	**43.140**	**-3.960**	**-8,4**	**1.701**	**-198**	**-10,4**	**108**	**-9**	**-8,5**

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe (Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September) gestattet.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2020

Tabelle A1.2-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2004 bis 2020**

	Ergebnisse im Zählzeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis zum 30. September																	2020 zu 2019	
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	absolut	in %
Deutschland																			
Industrie und Handel	322.758	316.164	336.936	367.485	369.195	333.405	331.044	342.783	332.622	317.265	311.733	308.244	304.302	304.272	309.831	304.593	262.206	-42.384	-13,9
Handwerk	168.291	157.026	162.603	179.697	170.070	155.583	155.178	154.506	147.327	142.137	141.234	141.513	141.768	143.718	145.308	142.875	132.195	-10.680	-7,5
Öffentlicher Dienst[1,2]	15.129	14.172	14.082	13.413	13.227	13.725	13.554	12.402	12.009	12.216	12.417	13.281	13.791	14.253	14.448	15.087	14.646	-441	-2,9
Landwirtschaft	15.192	14.784	15.813	15.903	15.327	14.646	13.923	13.482	13.260	13.158	13.164	13.551	13.566	13.701	13.464	13.368	13.488	120	0,9
Freie Berufe[1]	46.539	43.617	42.111	44.556	43.947	42.675	42.441	42.612	43.095	42.051	42.051	43.140	44.562	45.096	46.245	47.100	43.140	-3.960	-8,4
Hauswirtschaft[1]	4.875	4.119	4.320	4.473	4.272	3.996	3.582	3.345	2.763	2.559	2.421	2.262	2.139	2.106	1.992	1.899	1.701	-198	-10,4
Seeschifffahrt	195	297	288	360	306	279	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	108	-9	-8,5
Insgesamt	**572.979**	**550.179**	**576.153**	**625.884**	**616.341**	**564.306**	**559.959**	**569.379**	**551.259**	**529.542**	**523.200**	**522.162**	**520.272**	**523.290**	**531.414**	**525.039**	**467.484**	**-57.552**	**-11,0**
Westdeutschland																			
Industrie und Handel	246.837	244.095	259.002	289.371	296.934	271.026	273.903	289.428	283.017	271.335	266.034	263.496	260.214	260.136	264.615	260.502	223.032	-37.473	-14,4
Handwerk	135.936	127.680	131.661	147.561	142.482	131.841	132.723	134.226	128.418	124.122	122.970	122.736	122.508	124.089	125.403	123.180	113.481	-9.699	-7,9
Öffentlicher Dienst[1,2]	11.433	10.950	10.764	10.146	10.149	10.563	10.698	9.891	9.564	9.717	9.969	10.617	10.890	11.211	11.610	11.886	11.616	-270	-2,3
Landwirtschaft	10.395	10.095	10.974	11.358	11.172	11.133	10.668	10.749	10.593	10.530	10.392	10.800	10.932	11.022	10.881	10.635	10.716	81	0,8
Freie Berufe[1]	40.668	38.376	36.771	39.018	38.679	37.536	37.419	37.863	38.442	37.467	37.518	38.517	39.867	40.410	41.280	42.180	38.514	-3.666	-8,7
Hauswirtschaft[1]	3.423	2.685	2.775	3.006	2.895	2.943	2.661	2.493	2.142	1.977	1.845	1.701	1.734	1.659	1.548	1.488	1.311	-177	-11,8
Seeschifffahrt	186	279	270	327	294	267	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	102	-6	-6,5
Insgesamt	**448.875**	**434.163**	**452.214**	**500.787**	**502.605**	**465.309**	**468.297**	**484.884**	**472.353**	**455.298**	**448.908**	**448.026**	**446.283**	**448.665**	**455.448**	**449.976**	**398.769**	**-51.207**	**-11,4**
Ostdeutschland																			
Industrie und Handel	75.924	72.069	77.934	78.111	72.261	62.379	57.138	53.355	49.605	45.930	45.699	44.751	44.088	44.133	45.216	44.088	39.177	-4.914	-11,1
Handwerk	32.355	29.346	30.945	32.136	27.588	23.739	22.455	20.283	18.909	18.015	18.264	18.777	19.260	19.629	19.905	19.695	18.714	-981	-5,0
Öffentlicher Dienst[1,2]	3.699	3.219	3.318	3.267	3.078	3.162	2.859	2.511	2.445	2.499	2.448	2.664	2.898	3.042	2.841	3.201	3.030	-171	-5,3
Landwirtschaft	4.797	4.689	4.839	4.545	4.155	3.513	3.255	2.733	2.667	2.628	2.772	2.751	2.634	2.682	2.583	2.733	2.772	39	1,4
Freie Berufe[1]	5.868	5.241	5.340	5.538	5.268	5.139	5.022	4.749	4.653	4.581	4.533	4.623	4.695	4.686	4.965	4.920	4.626	-294	-6,0
Hauswirtschaft[1]	1.452	1.434	1.545	1.467	1.374	1.056	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	390	-21	-5,4
Seeschifffahrt	12	18	21	30	12	12	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	6	-3	-33,3
Insgesamt	**124.104**	**116.019**	**123.939**	**125.097**	**113.739**	**98.997**	**91.662**	**84.495**	**78.903**	**74.244**	**74.292**	**74.136**	**73.989**	**74.625**	**75.966**	**75.060**	**68.715**	**-6.345**	**-8,5**

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

BIBB-Datenreport 2021

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer

Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September wird zwischen Ausbildungsverträgen mit regulärer (in der Ausbildungsordnung vorgesehener) Ausbildungsdauer und solchen Verträgen unterschieden, für die bereits bei Vertragsabschluss eine Verkürzung von mindestens sechs Monaten vereinbart wurde (verkürzte Ausbildungsdauer: naa_kurz). Für die Erhebung 2020 haben die zuständigen Stellen 70.611 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten E registriert; das entspricht einem Anteil von 15,1% an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen → **Tabelle A1.2-4**.

Im Zeitverlauf betrachtet hat der Anteil der verkürzten Ausbildungsverträge 2020 zugenommen (2019: 14,6%; 2018: 14,6%; 2017: 14,6%; 2016: 15,0%; 2015: 15,6%; 2014: 16,0%; 2013: 16,0%; 2012: 15,9% und 2011: 16,0%), wenngleich die absolute Anzahl zurückging. Bezogen auf die Meldungen für die Erhebung 2019 (76.602 naa_kurz) ist das bundesweit ein Rückgang von 7,8% (Deutschland: -5.991 naa_kurz/West: -7,7 % | -5.310 naa_kurz/Ost: -9,0 % | -684 naa_kurz).

Auf Männer entfielen 65,8% der verkürzten Verträge (2020: 46.479 naa_kurz/2019: 49.719 naa_kurz), 34,2% der verkürzten Ausbildungsverträge wurden mit Frauen geschlossen (2020: 24.123 naa_kurz/2019: 26.883 naa_kurz). Der Anteil der verkürzten Verträge, die mit Männern abgeschlossen wurden, hat im Zeitverlauf zugenommen; dies korrespondiert mit der abnehmenden Beteiligung der Frauen an der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO insgesamt.

E Verkürzung der Ausbildungsdauer

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

Auch 2020 behauptet Baden-Württemberg die Spitzenposition bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer im Vergleich der Länder (22,2%); gefolgt von Bayern (17,4%), dem Saarland (16,9), Niedersachsen (16,6), Berlin (16,5%), Rheinland-Pfalz (15,3%), Hessen (13,1%), Nordrhein-Westfalen (13,0%), Schleswig-Holstein (12,9%) und Hamburg (11,7%). In den Ländern Brandenburg (10,0%), Mecklenburg-Vorpommern (9,4%), Bremen (8,8%), Thüringen (8,6%), Sachsen (7,5%) und Sachsen-Anhalt (7,3%) lag der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit einer bei Vertragsabschluss feststehenden verkürzten Ausbildungsdauer von mindestens sechs Monaten bei 10% und darunter.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2020 wurden bundesweit 40.158 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten gemeldet.[13] Der Anteil an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag damit bei 8,6% (2019: 44.322 Verträge, 8,4%; 2018: 45.570, 8,6%; 2017: 44.523, 8,5%; 2016: 43.959, 8,4%; 2015: 44.697, 8,6%; 2014: 45.192, 8,6%).[14,15] Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 11,3% (2019: 11,1%; 2018: 11,3%; 2017: 11,0%; 2016: 10,5%; 2015: 10,8%; 2014: 10,9%) erneut höher als im Westen (2020: 8,1%; 2019: 8,0%; 2018: 8,1%; 2017; 2016: 8,1%; 2015: 8,2% und 2014: 8,3%) → **Tabelle A1.2-4**.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden am häufigsten Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer neu abgeschlossen (2020: 37.101 Verträge; 2019: 41.091; 2018: 42.294; 2017: 41.250; 2016: 40.863; 2015: 41.553; 2014: 41.987); das entspricht einem Anteil von 92,4%. Im Bereich Handwerk wurden 3.057 Verträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer regis-

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

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

15 Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2016 bis 2020 in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer unter **www.bibb.de/de/124912.php**.

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 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	Westdeutsche Länder	Ostdeutsche Länder und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	66.477	83.751	13.716	9.903	5.178	11.661	33.285	7.554	46.788	103.509	23.685	6.009	18.249	9.771	18.426	9.519	**398.769**	**68.715**	**467.484**
	Mit weiblichen Auszubildenden	24.666	31.731	5.427	3.174	1.908	4.413	12.132	2.652	16.788	37.548	8.463	2.172	6.180	3.123	6.816	3.036	**146.637**	**23.592**	**170.229**
	Mit verkürzter Laufzeit	14.739	14.553	2.259	990	456	1.371	4.344	711	7.764	13.506	3.615	1.017	1.377	711	2.379	819	**63.741**	**6.870**	**70.611**
	In zweijährigen Berufen	4.617	6.453	1.131	1.011	471	972	2.745	861	3.831	9.060	2.070	537	2.208	1.212	1.674	1.314	**32.424**	**7.734**	**40.158**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO	1.008	771	150	417	120	33	396	234	546	1.362	240	111	654	378	411	396	**5.001**	**2.232**	**7.233**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.446	1.467	882	564	390	441	1.341	420	1.215	2.793	744	282	1.251	609	408	633	**10.530**	**4.359**	**14.889**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.938	46.389	7.506	5.487	3.252	7.638	19.233	4.167	24.228	58.968	12.810	3.417	10.662	5.838	9.153	5.514	**223.032**	**39.177**	**262.206**
	Mit weiblichen Auszubildenden	13.179	16.929	2.628	1.698	1.065	2.682	6.747	1.545	8.550	20.115	4.527	1.209	3.546	1.863	3.474	1.773	**78.483**	**13.053**	**91.536**
	Mit verkürzter Laufzeit	4.680	5.469	1.323	462	252	543	2.007	360	2.760	7.746	1.785	615	729	354	849	426	**26.706**	**3.654**	**30.360**
	In zweijährigen Berufen	4.410	6.021	1.083	903	429	930	2.544	774	3.468	8.529	1.866	510	1.965	1.098	1.401	1.176	**30.105**	**6.996**	**37.101**
	Gemäß § 66 BBiG	360	255	99	225	69	.	225	147	153	702	60	57	327	84	264	186	**2.145**	**1.065**	**3.210**
	Überwiegend öffentlich finanziert	552	474	609	321	237	228	579	306	576	1.557	306	147	816	204	222	351	**4.881**	**2.607**	**7.488**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	18.732	24.612	3.345	2.796	1.155	2.484	9.102	2.040	14.376	27.831	7.302	1.701	5.244	2.580	6.189	2.709	**113.481**	**18.714**	**132.195**
	Mit weiblichen Auszubildenden	3.714	4.893	633	474	249	543	1.632	348	2.757	4.863	1.332	294	1.173	498	1.173	498	**21.447**	**3.627**	**25.074**
	Mit verkürzter Laufzeit	8.133	6.570	537	375	159	531	1.842	219	3.633	4.236	1.434	306	543	267	1.152	288	**27.996**	**2.229**	**30.225**
	In zweijährigen Berufen	204	432	48	111	42	42	201	87	360	531	204	30	243	114	273	138	**2.319**	**738**	**3.057**
	Gemäß § 42m HwO	351	237	3	84	24	.	105	36	135	273	66	6	144	135	90	72	**1.293**	**477**	**1.767**
	Überwiegend öffentlich finanziert	606	819	240	132	129	174	660	60	360	816	294	75	237	255	168	135	**4.101**	**1.059**	**5.157**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.079	1.986	765	507	204	150	1.143	357	1.545	3.102	714	147	633	447	546	321	**11.616**	**3.030**	**14.646**
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.485	1.314	501	297	135	102	789	207	855	1.860	423	81	387	240	330	174	**7.377**	**1.803**	**9.180**
	Mit verkürzter Laufzeit	630	123	24	3	3	51	117	0	33	375	21	3	6	6	0	27	**1.356**	**69**	**1.425**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	9	0	0	0	0	0	3	42	6	0	0	0	0	0	**48**	**9**	**57**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 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	Westdeutsche Länder	Ostdeutsche Länder und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.509	2.178	237	468	72	180	741	468	2.040	2.370	699	141	735	432	786	435	**10.716**	**2.772**	**13.488**
	Mit weiblichen Auszubildenden	417	591	57	138	15	45	180	111	510	480	186	33	195	99	258	105	**2.715**	**708**	**3.423**
	Mit verkürzter Laufzeit	546	1.116	33	111	9	51	171	114	882	291	240	24	87	63	243	54	**3.573**	**459**	**4.032**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	129	138	24	60	9	18	66	12	102	171	42	30	111	78	57	51	**759**	**336**	**1.095**
	Überwiegend öffentlich finanziert	84	63	3	60	9	24	81	9	108	156	51	42	117	78	18	57	**639**	**324**	**963**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	5.913	8.382	1.839	594	456	1.140	3.051	468	4.296	10.929	2.031	573	882	396	1.740	447	**38.514**	**4.626**	**43.140**
	Mit weiblichen Auszubildenden	5.604	7.815	1.587	519	414	1.026	2.769	405	3.885	9.972	1.878	522	795	357	1.578	402	**35.463**	**4.062**	**39.528**
	Mit verkürzter Laufzeit	732	1.239	339	42	30	192	207	15	414	852	123	69	15	15	132	12	**3.990**	**441**	**4.431**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	24	3	0	0	0	0	21	0	30	15	0	0	0	3	0	0	**93**	**3**	**99**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	306	207	24	51	33	21	12	45	267	309	126	33	93	81	0	93	**1.311**	**390**	**1.701**
	Mit weiblichen Auszubildenden	270	189	18	45	27	12	12	39	228	261	114	30	84	69	0	81	**1.143**	**336**	**1.479**
	Mit verkürzter Laufzeit	18	39	3	0	3	0	0	0	39	6	12	0	0	3	0	9	**117**	**18**	**135**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	171	141	24	51	15	15	.	39	156	219	72	15	75	81	.	87	**807**	**354**	**1.161**
	Überwiegend öffentlich finanziert	177	108	24	51	15	15	0	45	138	207	84	21	81	72	0	87	**768**	**357**	**1.125**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	6	48	.	6	33	.	.	.	.	.	12	.	**102**	**6**	**108**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	0	6	.	0	0	.	.	.	.	.	3	.	**9**	**0**	**9**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**3**	**0**	**3**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0**	**0**	**0**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0	0	.	0	0	.	.	.	.	.	0	.	**0**	**0**	**0**

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2020

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 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	Ostdeutsche Länder	Westdeutsche Länder und Berlin	Bundesgebiet
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	66.477	83.751	13.716	9.903	5.178	11.661	33.285	7.554	46.788	103.509	23.685	6.009	18.249	9.771	18.426	9.519	**398.769**	**68.715**	**467.484**
	Mit weiblichen Auszubildenden	37,1%	37,9%	39,6%	32,0%	36,8%	37,8%	36,4%	35,1%	35,9%	36,3%	35,7%	36,2%	33,9%	32,0%	37,0%	31,9%	**36,8%**	**34,3%**	**36,4%**
	Mit verkürzter Laufzeit	22,2%	17,4%	16,5%	10,0%	8,8%	11,7%	13,1%	9,4%	16,6%	13,0%	15,3%	16,9%	7,5%	7,3%	12,9%	8,6%	**16,0%**	**10,0%**	**15,1%**
	In zweijährigen Berufen	6,9%	7,7%	8,2%	10,2%	9,1%	8,3%	8,2%	11,4%	8,2%	8,8%	8,7%	9,0%	12,1%	12,4%	9,1%	13,8%	**8,1%**	**11,3%**	**8,6%**
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42m HwO	1,5%	0,9%	1,1%	4,2%	2,3%	0,3%	1,2%	3,1%	1,2%	1,3%	1,0%	1,8%	3,6%	3,9%	2,2%	4,2%	**1,3%**	**3,2%**	**1,5%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,2%	1,8%	6,4%	5,7%	7,5%	3,8%	4,0%	5,5%	2,6%	2,7%	3,1%	4,7%	6,9%	6,2%	2,2%	6,6%	**2,6%**	**6,3%**	**3,2%**
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	37.938	46.389	7.506	5.487	3.252	7.638	19.233	4.167	24.228	58.968	12.810	3.417	10.662	5.838	9.153	5.514	**223.032**	**39.177**	**262.206**
	Mit weiblichen Auszubildenden	34,7%	36,5%	35,0%	31,0%	32,7%	35,1%	35,1%	37,0%	35,3%	34,1%	35,3%	35,4%	33,3%	31,9%	38,0%	32,2%	**35,2%**	**33,3%**	**34,9%**
	Mit verkürzter Laufzeit	12,3%	11,8%	17,6%	8,4%	7,8%	7,1%	10,4%	8,7%	11,4%	13,1%	13,9%	18,0%	6,8%	6,1%	9,3%	7,7%	**12,0%**	**9,3%**	**11,6%**
	In zweijährigen Berufen	11,6%	13,0%	14,4%	16,4%	13,2%	12,2%	13,2%	18,6%	14,3%	14,5%	14,6%	14,9%	18,4%	18,8%	15,3%	21,3%	**13,5%**	**17,9%**	**14,1%**
	Gemäß § 66 BBiG	0,9%	0,5%	1,3%	4,1%	2,2%	.	1,2%	3,5%	0,6%	1,2%	0,5%	1,7%	3,1%	1,4%	2,9%	3,4%	**1,0%**	**2,7%**	**1,2%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	1,5%	1,0%	8,1%	5,9%	7,3%	3,0%	3,0%	7,4%	2,4%	2,6%	2,4%	4,3%	7,6%	3,5%	2,4%	6,4%	**2,2%**	**6,7%**	**2,9%**
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	18.732	24.612	3.345	2.796	1.155	2.484	9.102	2.040	14.376	27.831	7.302	1.701	5.244	2.580	6.189	2.709	**113.481**	**18.714**	**132.195**
	Mit weiblichen Auszubildenden	19,8%	19,9%	19,0%	17,0%	21,5%	21,8%	17,9%	17,1%	19,2%	17,5%	18,2%	17,3%	22,4%	19,3%	19,0%	18,4%	**18,9%**	**19,4%**	**19,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	43,4%	26,7%	16,1%	13,4%	13,7%	21,4%	20,3%	10,7%	25,3%	15,2%	19,6%	18,0%	10,3%	10,4%	18,6%	10,7%	**24,7%**	**11,9%**	**22,9%**
	In zweijährigen Berufen	1,1%	1,8%	1,4%	3,9%	3,6%	1,7%	2,2%	4,2%	2,5%	1,9%	2,8%	1,7%	4,6%	4,4%	4,4%	5,1%	**2,0%**	**3,9%**	**2,3%**
	Gemäß § 42m HwO	1,9%	1,0%	0,1%	3,0%	2,2%	.	1,2%	1,8%	0,9%	1,0%	0,9%	0,4%	2,7%	5,3%	1,5%	2,7%	**1,1%**	**2,5%**	**1,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	3,2%	3,3%	7,1%	4,7%	11,1%	7,0%	7,3%	2,9%	2,5%	2,9%	4,0%	4,4%	4,5%	9,9%	2,7%	5,0%	**3,6%**	**5,7%**	**3,9%**
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.079	1.986	765	507	204	150	1.143	357	1.545	3.102	714	147	633	447	546	321	**11.616**	**3.030**	**14.646**
	Mit weiblichen Auszubildenden	71,4%	66,1%	65,6%	58,5%	66,7%	67,3%	69,1%	57,5%	55,3%	60,0%	59,4%	56,2%	61,0%	53,8%	60,7%	54,0%	**63,5%**	**59,5%**	**62,7%**
	Mit verkürzter Laufzeit	30,3%	6,2%	3,3%	0,8%	1,5%	34,0%	10,2%	0,0%	2,2%	12,1%	2,8%	2,1%	0,9%	1,6%	0,2%	8,4%	**11,7%**	**2,3%**	**9,7%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	1,4%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	**0,4%**	**0,3%**	**0,4%**

Tabelle A1.2-4: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 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	Ostdeutsche Länder	Westdeutsche Länder und Berlin	Bundesgebiet
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.509	2.178	237	468	72	180	741	468	2.040	2.370	699	141	735	432	786	435	**10.716**	**2.772**	**13.488**
	Mit weiblichen Auszubildenden	27,5%	27,1%	24,5%	29,5%	21,9%	24,6%	24,4%	23,9%	25,1%	20,2%	26,7%	24,3%	26,6%	22,7%	32,8%	24,4%	**25,3%**	**25,5%**	**25,4%**
	Mit verkürzter Laufzeit	36,2%	51,2%	13,5%	23,5%	13,7%	29,1%	23,1%	24,4%	43,3%	12,3%	34,1%	16,4%	11,9%	14,4%	30,9%	12,4%	**33,3%**	**16,6%**	**29,9%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	8,5%	6,3%	9,7%	12,6%	11,0%	9,5%	8,9%	2,8%	5,0%	7,2%	6,1%	21,4%	15,3%	18,3%	7,2%	11,5%	**7,1%**	**12,1%**	**8,1%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	5,6%	2,9%	1,3%	13,0%	12,3%	12,8%	11,1%	1,7%	5,3%	6,6%	7,4%	29,3%	15,9%	18,1%	2,3%	13,1%	**6,0%**	**11,7%**	**7,1%**
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	5.913	8.382	1.839	594	456	1.140	3.051	468	4.296	10.929	2.031	573	882	396	1.740	447	**38.514**	**4.626**	**43.140**
	Mit weiblichen Auszubildenden	94,7%	93,3%	86,3%	87,2%	91,0%	89,9%	90,7%	86,1%	90,5%	91,2%	92,4%	91,4%	90,1%	89,9%	90,6%	90,4%	**92,1%**	**87,8%**	**91,6%**
	Mit verkürzter Laufzeit	12,4%	14,8%	18,5%	7,1%	6,6%	16,8%	6,7%	3,2%	9,7%	7,8%	6,0%	12,1%	1,6%	4,0%	7,6%	2,9%	**10,4%**	**9,5%**	**10,3%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,4%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,7%	0,0%	0,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,1%	0,5%	0,1%	0,0%	**0,2%**	**0,1%**	**0,2%**
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	306	207	24	51	33	21	12	45	267	309	126	33	93	81	0	93	**1.311**	**390**	**1.701**
	Mit weiblichen Auszubildenden	88,2%	91,7%	76,0%	90,2%	84,4%	61,9%	100,0%	84,8%	85,1%	83,9%	91,3%	93,8%	90,2%	86,4%	.	85,1%	**87,1%**	**86,6%**	**87,0%**
	Mit verkürzter Laufzeit	5,6%	18,9%	16,0%	0,0%	6,3%	0,0%	8,3%	2,2%	14,2%	1,9%	10,3%	0,0%	0,0%	4,9%	.	10,6%	**8,8%**	**4,9%**	**7,9%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	55,7%	68,4%	100,0%	98,0%	50,0%	76,2%	.	82,6%	57,8%	70,6%	57,9%	50,0%	80,4%	100,0%	.	92,6%	**61,4%**	**91,3%**	**68,3%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	58,4%	51,9%	92,0%	100,0%	50,0%	76,2%	0,0%	97,8%	51,9%	66,8%	67,5%	62,5%	87,0%	87,7%	.	93,6%	**58,5%**	**92,0%**	**66,2%**
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	.	.	.	.	6	48	.	6	33	.	.	.	.	.	12	.	**102**	**6**	**108**
	Mit weiblichen Auszubildenden	.	.	.	.	0,0%	10,4%	.	0,0%	2,9%	.	.	.	.	.	25,0%	.	**8,9%**	**0,0%**	**8,4%**
	Mit verkürzter Laufzeit	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	2,9%	.	.	.	.	.	8,3%	.	**2,0%**	**0,0%**	**1,9%**
	In zweijährigen Berufen	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Gemäß § 66 BBiG	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**
	Überwiegend öffentlich finanziert	.	.	.	.	0,0%	0,0%	.	0,0%	0,0%	.	.	.	.	.	0,0%	.	**0,0%**	**0,0%**	**0,0%**

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2020

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

	2017		2018		2019		2020		2020 zu 2019	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	44.523	100,0	45.570	100,0	44.322	100,0	40.158	100,0	-4.164	-9,4
Betrieblich	40.881	91,8	42.432	93,1	41.436	93,5	37.239	92,7	-4.197	-10,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	3.645	8,2	3.138	6,9	2.886	6,5	2.919	7,3	33	1,2
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	36.303	100,0	36.954	100,0	35.958	100,0	32.424	100,0	-3.534	-9,8
Betrieblich	33.927	93,5	34.947	94,6	34.158	95,0	30.480	94,0	-3.678	-10,8
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.376	6,5	2.007	5,4	1.803	5,0	1.944	6,0	144	7,9
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	8.220	100,0	8.616	100,0	8.364	100,0	7.734	100,0	-630	-7,5
Betrieblich	6.954	84,6	7.482	86,9	7.281	87,1	6.759	87,4	-519	-7,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	1.266	15,4	1.134	13,1	1.083	12,9	975	12,6	-108	-10,1

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

BIBB-Datenreport 2021

triert (2019: 3.231 Verträge; 2018: 3.276; 2017: 3.273; 2016: 3.099; 2015: 3.144; 2014: 3.207).

Der Ausbildungsberuf Verkäufer/-in nahm im Bereich Industrie und Handel unverändert die Spitzenposition ein; hier wurden 21.438 Verträge (gesamt inklusive Meldungen aus dem Handwerk: 21.459) neu abgeschlossen. Es folgte der Beruf Fachlagerist/-in mit 5.280 Verträgen (gesamt: 5.325) und der Beruf Maschinen- und Anlagenführer/-in mit 3.396 Verträgen (gesamt: 3.447). Im Zuständigkeitsbereich Handwerk lagen Bauberufe auf den ersten Plätzen: Hochbaufacharbeiter/-in (858 Verträge HW/gesamt: 1.146), gefolgt von Tiefbaufacharbeiter/-in (651 Verträge HW/gesamt: 1.944) und Ausbaufacharbeiter/-in (555 Verträge HW/gesamt 639).

2020 wurden bundesweit 7,3% der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finanziert (West: 6,0%; Ost: 12,6%). Damit wurde der seit einigen Jahren zu beobachtende Rückgang bei der überwiegend öffentlich finanzierten Berufsausbildung gestoppt (2019: bundesweit 6,5%, West 5%, Ost 12,9%; 2018: bundesweit 6,9%, West 5,4%, Ost 13,1%; 2017: bundesweit 8,2%, West 6,5%, Ost 15,4% und 2016: bundesweit 9,2%, West 7,3%, Ost 18,2%) → **Tabelle A1.2-5**.

Anschlussverträge

Regelungen zu den 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 angenommen wird; sie

werden als Leistung der Wirtschaft und der zuständigen Stellen in → **Tabelle A1.2-6** ausgewiesen.[16]

E Anschlussverträge

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

Trotz der seit vielen Jahren unveränderten Definition von Anschlussverträgen für die BIBB-Erhebung zum 30. September ist es auch 2020 nicht gelungen, bei den zuständigen Stellen ein einheitliches (statistisches) Verständnis von Anschlussverträgen bei der Zusammenstellung der Daten zu erreichen, wenngleich die Meldungen von Anschlussverträgen zugenommen haben (2020 zu 2019: +11,5%). Das deutet darauf hin, dass die bisher wiederholt festgestellte Untererfassung zurückging.[17,18]

Für die Erhebung 2020 wurden bundesweit 7.110 Anschlussverträge (ASV) von den zuständigen Stellen gemeldet (2019: 6.378 ASV; 2018: 6.108 ASV; 2017: 6.555 ASV; 2016: 7.008; 2015: 7.173; 2014: 7.290). Die Industrie- und Handelskammern meldeten 6.129 ASV (2019: 5.346 ASV/ +14,6%); die Handwerkskammern 981 ASV (2019: 1.032 ASV/ -4,9%) → **Tabelle A1.2-6**.

Analog zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für Männer (4.485 ASV/63,1%) mehr ASV registriert als für Frauen (2.625 ASV/36,9%).

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel lag mit 4.680 ASV erneut an erster Stelle, gefolgt vom Beruf Fachkraft für Lagerlogistik mit 741 ASV. Das korrespondiert mit einer entsprechend hohen Anzahl bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die zweijährigen Ausbildungsberufe Verkäufer/-in (2020: 21.459 Verträge) und Fachlagerist/-in (2020: 5.324 Verträge). Bei den ASV folgten Straßenbauer/-in (303 ASV), Maurer/-in (282 ASV) sowie Maler/-in und Lackierer/-in (156 ASV).

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Für die Erhebung 2020 wurden für 14.889 Ausbildungsverträge (2019: 14.367; 2018: 14.883; 2017: 15.879; 2016: 17.550; 2015: 18.865) Informationen zum Merkmal „überwiegend öffentlich finanziert"[19] E übermittelt. Das entspricht einem Anteil von 3,2% am Gesamtvolumen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge → **Tabelle A1.2-4**. Damit ist eine leichte Zunahme bei den Meldungen für überwiegend öffentlich geförderte Ausbildungsverhältnisse zu beobachten.[20]

Die für Berufsausbildung zuständigen Stellen sind angehalten, die Angaben zur Finanzierungsform weiter zu differenzieren:[21] 42,6% (2019: 43%; 2018: 45%) der überwiegend öffentlich finanzierten Verträge wurden der Kategorie Förderung für Benachteiligte zugeordnet, 43,6% (2019: 45%; 2018: 41,8%) der Kategorie Förderung für Menschen mit Behinderung und 13,8%

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

17 Zur Vorbereitung der Erhebung stellt das BIBB auf den Informationsseiten zur BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September jährlich eine Übersicht zur Verfügung, aus der hervorgeht, für welche Erhebungsberufe es lt. den Ausbildungsordnungen Anschlussverträge geben kann, siehe **www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2020_info.php** – Stichpunkt Berufslisten für die Erhebung 2020/ Liste mit Fortführungsberufen.

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

19 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.

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

21 Vorgegeben sind die Kategorien: Förderung für Benachteiligte, Förderung für Menschen mit Behinderung und Förderungen über Programme von Bund und Land.

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

Zuständigkeitsbereich	2018			2019						2020					
	Neuabschlüsse	Anschlussverträge	Summe	Neuabschlüsse	VR	Anschlussverträge	VR	Summe	VR	Neuabschlüsse	VR	Anschlussverträge	VR	Summe	VR
Deutschland															
Industrie und Handel	309.831	5.133	314.964	304.593	-1,7	5.346	4,1	309.939	-1,6	262.206	-13,9	6.129	14,6	268.335	-13,4
Handwerk	145.308	975	146.283	142.875	-1,7	1.032	5,8	143.907	-1,6	132.195	-7,5	981	-4,9	133.176	-7,5
Öffentlicher Dienst	14.448	0	14.448	15.087	4,4	0	.	15.087	4,4	14.646	-2,9	0	.	14.646	-2,9
Landwirtschaft	13.464	0	13.464	13.368	-0,7	0	.	13.368	-0,7	13.488	0,9	0	.	13.488	0,9
Freie Berufe	46.245	.	46.245	47.100	1,9	.	.	47.100	1,9	43.140	-8,4	.	.	43.140	-8,4
Hauswirtschaft	1.992	0	1.992	1.899	-4,7	0	.	1.899	-4,7	1.701	-10,4	0	.	1.701	-10,4
Seeschifffahrt	126	.	126	117	-6,4	.	.	117	-6,4	108	-8,5	.	.	108	-8,5
Insgesamt	**531.414**	**6.108**	**537.522**	**525.039**	**-1,2**	**6.378**	**4,4**	**531.417**	**-1,1**	**467.484**	**-11,0**	**7.110**	**11,5**	**474.594**	**-10,7**
Westdeutschland															
Industrie und Handel	264.615	4.236	268.851	260.502	-1,6	4.344	2,5	264.849	-1,5	223.032	-14,4	5.061	16,5	228.090	-13,9
Handwerk	125.403	837	126.240	123.180	-1,8	849	1,4	124.029	-1,8	113.481	-7,9	792	-6,7	114.273	-7,9
Öffentlicher Dienst	11.610	0	11.610	11.886	2,4	0	.	11.886	2,4	11.616	-2,3	0	.	11.616	-2,3
Landwirtschaft	10.881	0	10.881	10.635	-2,3	0	.	10.635	-2,3	10.716	0,8	0	.	10.716	0,8
Freie Berufe	41.280	.	41.280	42.180	2,2	.	.	42.180	2,2	38.514	-8,7	.	.	38.514	-8,7
Hauswirtschaft	1.548	0	1.548	1.488	-3,8	0	.	1.488	-3,8	1.311	-11,8	0	.	1.311	-11,8
Seeschifffahrt	111	.	111	108	-3,6	.	.	108	-3,6	102	-6,5	.	.	102	-6,5
Insgesamt	**455.448**	**5.076**	**460.524**	**449.976**	**-1,2**	**5.196**	**2,4**	**455.172**	**-1,2**	**398.769**	**-11,4**	**5.853**	**12,7**	**404.622**	**-11,1**
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	45.216	897	46.113	44.088	-2,5	1.002	11,6	45.090	-2,2	39.177	-11,1	1.068	6,7	40.245	-10,7
Handwerk	19.905	138	20.043	19.695	-1,0	183	32,8	19.878	-0,8	18.714	-5,0	189	3,3	18.903	-4,9
Öffentlicher Dienst	2.841	0	2.841	3.201	12,7	0	.	3.201	12,7	3.030	-5,3	0	.	3.030	-5,3
Landwirtschaft	2.583	0	2.583	2.733	5,8	0	.	2.733	5,8	2.772	1,4	0	.	2.772	1,4
Freie Berufe	4.965	.	4.965	4.920	-0,9	.	.	4.920	-0,9	4.626	-6,0	.	.	4.626	-6,0
Hauswirtschaft	444	0	444	411	-7,6	0	.	411	-7,6	390	-5,4	0	.	390	-5,4
Seeschifffahrt	12	.	12	9	-30,8	.	.	9	-30,8	6	-33,3	.	.	6	-33,3
Insgesamt	**75.966**	**1.035**	**76.998**	**75.060**	**-1,2**	**1.182**	**14,4**	**76.245**	**-1,0**	**68.715**	**-8,5**	**1.257**	**6,2**	**69.972**	**-8,2**

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in %

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe gestattet.

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2020

(2019: 11,7%; 2018: 13,1%) der Kategorie Förderung von Bund/Land. Der jeweilige Anteil dieser Kategorien an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt wird in → **Tabelle A1.2-7** ausgewiesen.

E Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungen (außerbetriebliche Ausbildung)

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

In der BIBB-Erhebung zum 30. September werden aber nur jene überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse erfasst, die mit einem Ausbildungsvertrag verbunden sind. Ausschlaggebend für die Zuordnung ist, dass über 50% der Kosten des praktischen Teils im ersten Jahr der Ausbildung durch Zuwendungen der öffentlichen Hand bzw. der Arbeitsverwaltungen getragen werden. Schulische Ausbildungsplätze, die in den außerbetrieblichen Stellenmeldungen der BA enthalten sind, bleiben unberücksichtigt, da die entsprechenden Teilnehmenden nicht den rechtlichen Status eines/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 aber aus speziellen Programmen (z. B. zur Versorgung marktbenachteiligter Jugendlicher), werden sie ebenfalls zum außerbetrieblichen Vertragsvolumen hinzugerechnet (**vgl. Kapitel A5.3**).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (vgl. § 64 BBiG und § 42p HwO;[22] 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 und Landwirtschaft. Die Angaben lassen keinen Rückschluss darauf zu, wie viele junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren. Behinderungen, gleich welcher Art, werden im Bereich der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO statistisch nicht als Merkmal erfasst. Die Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die nach den geltenden Ausbildungsordnungen nach BBiG/HwO auf das Arbeitsleben vorbereitet werden, ist deshalb nicht bekannt. Aus den Daten zur Erhebung zum 30. September lässt sich lediglich ermitteln, wie viele Verträge auf der Grundlage einer sogenannten Kammerregelung neu abgeschlossen wurden.

Für die Erhebung 2020 wurden 7.233 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,5% an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen → **Tabelle A1.2-4**. Gegenüber 2019 (7.668) ging die Zahl um 5,7% zurück (2018: 7.668; 2017: 7.914). Rückgänge sind in allen Bereichen zu verzeichnen: Industrie und Handel (-4,3%/-144 naa), Handwerk (-7,5%/-144 naa), Landwirtschaft (-8,1%/-96 naa) und Hauswirtschaft (-4,3%/-51 naa). In den Zuständigkeitsbereichen öffentlicher Dienst, freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG.

Erneut wurden mehr Ausbildungsverträge mit Männern geschlossen (2020: 4.517 Verträge); das entspricht einem Anteil von 62,5% (Frauen: 2.716 Verträge/37,5%). Männer waren zahlenmäßig in den Bereichen Handwerk (83,9%), Landwirtschaft (78,8%) und Industrie und Handel (62,6%) stärker vertreten; Frauen dominierten den Bereich Hauswirtschaft (86,3%).

72,4% der nach § 66 BBiG/§ 42r HwO neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge wurden nach Datenlage im ersten Jahr der Ausbildung überwiegend öffentlich finan-

22 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.

Tabelle A1.2-7: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2020 nach Bundesländern und Finanzierungsform**

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2020											
	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	66.477	100,0	65.031	97,8	1.446	2,2	489	0,7	828	1,2	129	0,2
Bayern	83.751	100,0	82.284	98,2	1.467	1,8	492	0,6	771	0,9	207	0,2
Berlin	13.716	100,0	12.831	93,6	882	6,4	180	1,3	330	2,4	372	2,7
Brandenburg	9.903	100,0	9.339	94,3	564	5,7	243	2,5	309	3,1	12	0,1
Bremen	5.178	100,0	4.788	92,5	390	7,5	204	4,0	111	2,2	72	1,4
Hamburg	11.661	100,0	11.220	96,2	441	3,8	237	2,0	72	0,6	132	1,1
Hessen	33.285	100,0	31.941	96,0	1.341	4,0	696	2,1	294	0,9	354	1,1
Mecklenburg-Vorpommern	7.554	100,0	7.137	94,5	420	5,5	255	3,4	165	2,2	0	0,0
Niedersachsen	46.788	100,0	45.570	97,4	1.215	2,6	546	1,2	483	1,0	189	0,4
Nordrhein-Westfalen	103.509	100,0	100.716	97,3	2.793	2,7	1.437	1,4	930	0,9	426	0,4
Rheinland-Pfalz	23.685	100,0	22.941	96,9	744	3,1	354	1,5	312	1,3	78	0,3
Saarland	6.009	100,0	5.727	95,3	282	4,7	96	1,6	183	3,1	3	0,0
Sachsen	18.249	100,0	16.998	93,1	1.251	6,9	633	3,5	603	3,3	12	0,1
Sachsen-Anhalt	9.771	100,0	9.162	93,8	609	6,2	198	2,0	384	3,9	27	0,3
Schleswig-Holstein	18.426	100,0	18.021	97,8	408	2,2	93	0,5	288	1,6	24	0,1
Thüringen	9.519	100,0	8.889	93,4	633	6,6	189	2,0	426	4,5	18	0,2
Westdeutsche Länder	**398.769**	**100,0**	**388.239**	**97,4**	**10.530**	**2,6**	**4.644**	**1,2**	**4.275**	**1,1**	**1.611**	**0,4**
Ostdeutsche Länder und Berlin	**68.715**	**100,0**	**64.356**	**93,7**	**4.359**	**6,3**	**1.701**	**2,5**	**2.217**	**3,2**	**444**	**0,6**
Deutschland	**467.484**	**100,0**	**452.595**	**96,8**	**14.889**	**3,2**	**6.345**	**1,4**	**6.489**	**1,4**	**2.055**	**0,4**

[1] Ggf. abweichend von der Summe der differenzierten Finanzierungsformen (Sp.8 + Sp.10 + Sp. 12), da nicht alle Verträge differenziert gemeldet wurden.
Bund-Länder-Programme; regionale Ausbildungsplatzprogramme; ergänzende Maßnahmen der Länder.
Es werden nur nicht schulische Programmplätze berücksichtigt.
Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2020 BIBB-Datenreport 2021

ziert (5.241 Verträge). Davon entfielen 18,5% (969 Verträge) auf die Förderung der Berufsausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte und die Förderung von Auszubildenden, deren Berufsausbildungsverhältnis im ersten Jahr der Ausbildung gelöst wurde und die ihre Ausbildung dann in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzten. 80,4% (4.215 Verträge) gingen auf eine Förderung der Berufsausbildung für Menschen mit Behinderung zurück und 1,1% (57 Verträge) entfielen auf Sonderprogramme von Bund und den Ländern (in der Regel für marktbenachteiligte Jugendliche).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für neu geordnete Berufe

Für das Ausbildungsjahr 2020 sind elf modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten (**vgl. Kapitel A3.1** und **Kapitel A3.2**), in denen 41.559 neue Ausbildungsverträge[23] abgeschlossen wurden → **Tabelle A1.2-8**. Diese Ausbildungsverträge der 2020 neugeordneten Ausbildungsberufe bilden damit einen Anteil von 8,9% an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

(Simone Flemming, Ralf-Olaf Granath)

23 Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)**

Neue und modernisierte Berufe von 2016 bis 2020	2016			2017			2018			2019			2020			Veränderungsrate 2020 zu 2019					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Modernisierte Berufe 2016																					
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	11.502	177	11.679	12.030	168	12.201	12.510	180	12.690	13.128	210	13.338	13.119	219	13.338	-12	12	0	-0,1	5,3	0,0
Dachdecker/-in	2.859	51	2.910	2.997	60	3.057	3.231	84	3.315	3.459	75	3.531	3.489	105	3.597	33	33	63	0,9	43,2	1,8
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	1.059	126	1.182	1.128	108	1.236	1.122	123	1.242	1.170	156	1.326	720	108	831	-447	-48	-495	-38,3	-31,2	-37,4
Fischwirt/-in	78	3	81	75	6	84	69	3	75	84	6	90	78	6	84	-6	-3	-6	-6,0	-28,6	-7,8
Graveur/-in	12	6	15	6	3	9	3	3	6	3	3	9	3	3	6	0	-3	-3	0,0	-50,0	-25,0
Hörakustiker/-in[1]	573	750	1.323	549	705	1.251	573	663	1.236	615	720	1.335	558	618	1.176	-57	-102	-159	-9,3	-14,3	-12,0
Mediengestalter/-in Digital und Print[2]	1.239	1.854	3.090	1.329	1.764	3.093	1.299	1.842	3.141	1.128	1.722	2.850	813	1.368	2.181	-315	-354	-669	-27,9	-20,6	-23,5
Metallbildner/-in	12	0	12	9	3	15	9	0	9	6	0	6	12	0	15	6	0	6	116,7	0,0	100,0
Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in	216	6	222	183	6	189	201	9	207	201	9	210	192	9	204	-9	0	-9	-4,0	0,0	-3,8
Modernisierte Berufe 2016 insgesamt	**17.547**	**2.970**	**20.517**	**18.309**	**2.826**	**21.135**	**19.020**	**2.904**	**21.924**	**19.794**	**2.904**	**22.698**	**18.990**	**2.436**	**21.426**	**-804**	**-468**	**-1.269**	**-4,1**	**-16,1**	**-5,6**
Modernisierte Berufe 2017																					
Automobilkaufmann/-frau	3.072	2.064	5.133	3.231	2.061	5.292	3.438	2.016	5.454	3.339	1.974	5.316	2.763	1.512	4.278	-576	-462	-1.035	-17,2	-23,4	-19,5
Biologielaborant/-in	165	348	510	147	348	495	141	381	519	156	327	483	129	336	465	-27	9	-15	-16,7	3,1	-3,3
Biologiemodellmacher/-in	0	3	3	0	3	3	0	3	6	3	3	6	0	3	3	-3	0	-3	-100,0	33,3	-33,3
Bürsten- und Pinselmacher/-in	6	3	9	3	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	.	0,0	0,0
Fleischer/-in	1.365	105	1.473	1.329	96	1.422	1.305	108	1.413	1.248	105	1.353	1.122	75	1.200	-126	-30	-156	-10,1	-27,6	-11,4
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	12.084	13.107	25.191	12.039	12.435	24.474	11.847	11.892	23.742	11.676	11.088	22.764	10.524	9.663	20.187	-1.152	-1.425	-2.574	-9,9	-12,8	-11,3
Klavier- und Cembalobauer/-in	42	15	57	33	18	51	33	18	51	30	18	48	27	18	45	-3	0	-3	-6,9	0,0	-4,2
Luftverkehrskaufmann/-frau	27	33	60	24	21	45	27	24	51	24	15	39	12	12	24	-9	-3	-12	-43,5	-20,0	-34,2
Schuhfertiger/-in	21	21	45	21	15	36	21	15	33	18	18	36	9	9	18	-9	-9	-18	-52,6	-47,1	-50,0
Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr	15	39	54	27	45	72	24	45	69	27	54	81	15	45	60	-9	-9	-18	-38,5	-16,7	-23,8
Verfahrenstechnologe/-in Mühlen- und Getreidewirtschaft[3]	81	9	90	87	9	96	105	15	123	84	12	96	81	9	93	0	-3	-3	-1,2	-16,7	-3,2
Verkäufer/-in	10.677	13.173	23.850	10.563	12.117	22.680	11.127	11.823	22.947	10.854	11.358	22.212	10.878	10.581	21.459	24	-774	-750	0,2	-6,8	-3,4
Modernisierte Berufe 2017 insgesamt	**27.552**	**28.926**	**56.478**	**27.501**	**27.168**	**54.669**	**28.068**	**26.340**	**54.408**	**27.459**	**24.972**	**52.428**	**25.566**	**22.269**	**47.838**	**-1.890**	**-2.700**	**-4.590**	**-6,9**	**-10,8**	**-8,8**
Neue Berufe 2018																					
Kaufmann/-frau im E-Commerce	0	0	0	0	0	0	795	489	1.284	999	597	1.596	939	546	1.485	-60	-51	-111	-6,0	-8,4	-6,9
Neue Berufe 2018 insgesamt	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**795**	**489**	**1.284**	**999**	**597**	**1.596**	**939**	**546**	**1.485**	**-60**	**-51**	**-111**	**-6,0**	**-8,4**	**-6,9**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)**

Neue und modernisierte Berufe von 2016 bis 2020	2016			2017			2018			2019			2020			Veränderungsrate 2020 zu 2019					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Modernisierte Berufe 2018																					
Anlagenmechaniker/-in	1.023	21	1.047	1.074	33	1.107	1.065	21	1.086	1.104	33	1.137	1.002	30	1.032	-102	-3	-102	-9,1	-6,3	-9,1
Behälter- und Apparatebauer/-in	57	0	57	57	0	57	57	0	60	60	0	63	51	0	51	-12	0	-12	-18,0	-100,0	-19,4
Chemikant/-in	1.746	294	2.040	1.800	300	2.097	1.947	333	2.280	1.980	327	2.307	1.902	303	2.205	-78	-24	-102	-4,0	-7,0	-4,4
Edelsteinschleifer/-in[4]	6	3	6	6	3	9	12	3	15	9	0	9	3	3	6	-6	3	-3	-75,0	.	-25,0
Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	1.794	171	1.965	1.896	186	2.079	1.995	183	2.175	2.145	192	2.337	2.064	195	2.256	-84	3	-81	-3,9	1,6	-3,4
Elektroniker/-in für Betriebstechnik	6.066	390	6.456	6.255	369	6.624	6.672	372	7.044	6.774	396	7.170	6.039	312	6.351	-735	-84	-819	-10,9	-21,2	-11,4
Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme	75	0	78	96	3	99	93	6	99	120	3	123	93	3	96	-27	0	-27	-23,3	0,0	-22,6
Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	1.953	243	2.196	1.953	207	2.160	1.971	228	2.199	1.896	222	2.118	1.659	180	1.839	-237	-42	-279	-12,5	-19,3	-13,2
Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik	90	15	105	78	6	84	111	12	123	120	9	132	147	18	165	24	9	33	20,7	80,0	25,2
Fachinformatiker/-in	11.145	951	12.093	12.069	1.008	13.077	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	-1.251	-93	-1.344	-8,3	-6,9	-8,2
Flachglastechnologe/Flachglastechnologin[5]	105	9	114	117	9	126	126	6	132	87	3	93	81	9	87	-9	3	-3	-9,1	100,0	-4,3
Industriemechaniker/-in	11.868	846	12.714	11.805	804	12.609	12.114	852	12.966	11.853	810	12.663	10.080	660	10.737	-1.773	-150	-1.923	-15,0	-18,5	-15,2
Informatikkaufmann/-frau[6]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in[7]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau[8]	.	.		.	.		.	.		.	.		.	.							
Konstruktionsmechaniker/-in	2.667	114	2.778	2.541	108	2.649	2.637	90	2.730	2.478	102	2.580	1.983	57	2.037	-498	-45	-543	-20,0	-45,1	-21,0
Maßschuhmacher/-in[9]	21	18	36	15	6	21	15	9	24	9	9	18	6	6	12	-3	-3	-6	-40,0	-22,2	-31,6
Mechatroniker/-in	7.341	618	7.959	7.413	564	7.977	7.971	606	8.577	8.049	609	8.658	7.158	504	7.659	-894	-105	-999	-11,1	-17,3	-11,5
Präzisionswerkzeugmechaniker/-in[10]	57	12	69	66	3	69	75	6	78	75	6	78	45	3	48	-30	-3	-33	-39,2	-60,0	-40,5
Prüftechnologe/-technologin Keramik[11]	12	3	15	6	0	9	9	9	18	9	6	15	0	6	6	-9	0	-9	-88,9	-14,3	-56,3
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	297	42	339	282	36	318	279	30	306	270	54	321	267	57	324	0	3	3	-0,4	5,7	0,6
Verfahrenstechnologe/-technologin Metall[12]	510	12	522	507	18	525	546	9	555	567	6	573	417	9	429	-150	3	-144	-26,3	66,7	-25,3
Werkzeugmechaniker/-in	2.925	276	3.201	2.994	267	3.261	2.868	246	3.114	2.562	216	2.778	1.902	165	2.070	-657	-51	-708	-25,7	-23,5	-25,5
Zerspanungsmechaniker/-in	5.529	405	5.934	5.694	420	6.114	6.192	375	6.564	5.901	366	6.267	4.092	267	4.359	-1.812	-99	-1.908	-30,7	-26,8	-30,5
Modernisierte Berufe 2018 insgesamt	**55.284**	**4.437**	**59.721**	**56.724**	**4.350**	**61.074**	**60.735**	**4.542**	**65.277**	**61.158**	**4.725**	**65.883**	**52.821**	**4.047**	**56.868**	**-8.337**	**-678**	**-9.015**	**-13,6**	**-14,3**	**-13,7**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)**

Neue und modernisierte Berufe von 2016 bis 2020	2016			2017			2018			2019			2020			Veränderungsrate 2020 zu 2019					
																absolut			in %		
	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total	männlich	weiblich	total
Modernisierte Berufe 2019																					
Gebäudereiniger/-in	897	189	1.086	825	144	969	738	147	885	717	159	873	627	153	780	-90	-6	-96	-12,6	-3,8	-10,9
Orgelbauer/-in[13]	33	6	42	36	12	48	36	12	48	27	6	33	36	15	51	9	9	18	29,6	128,6	50,0
Packmitteltechnologe/-technologin	369	48	417	354	39	393	378	42	420	336	45	378	255	45	300	-81	0	-81	-23,9	0,0	-21,1
Papiertechnologe/-technologin	243	18	261	222	12	234	228	12	240	243	15	258	192	24	219	-51	12	-39	-20,6	78,6	-15,2
Modernisierte Berufe 2019 insgesamt	**1.542**	**264**	**1.806**	**1.437**	**210**	**1.647**	**1.380**	**216**	**1.596**	**1.320**	**222**	**1.545**	**1.110**	**237**	**1.347**	**-213**	**15**	**-198**	**-16,0**	**6,3**	**-12,8**
Modernisierte Berufe 2020																					
Bankkaufmann/-frau	4.479	4.956	9.435	3.975	4.200	8.175	4.212	4.185	8.397	4.512	4.698	9.210	4.098	4.347	8.445	-414	-351	-765	-9,2	-7,5	-8,3
Biologielaborant/-in	165	348	510	147	348	495	141	381	519	156	327	483	129	336	465	-27	9	-15	-16,7	3,1	-3,3
Chemielaborant/-in	720	909	1.629	768	870	1.638	813	888	1.701	765	909	1.674	714	780	1.494	-51	-126	-180	-6,8	-14,0	-10,7
Fachinformatiker/-in	11.145	951	12.093	12.069	1.008	13.077	13.983	1.149	15.129	15.087	1.353	16.440	13.836	1.260	15.096	-1.251	-93	-1.344	-8,3	-6,9	-8,2
Hauswirtschafter/-in	81	969	1.053	81	1.014	1.095	114	858	972	96	798	891	81	651	735	-12	-144	-159	-13,7	-18,2	-17,7
IT-System-Elektroniker/-in[14]	1.407	69	1.479	1.350	54	1.404	1.449	60	1.509	1.395	81	1.479	1.362	78	1.443	-33	-3	-36	-2,4	-3,7	-2,4
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement[15]	906	180	1.086	861	153	1.017	843	159	1.002	903	147	1.053	570	114	684	-333	-33	-369	-36,9	-23,0	-35,0
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandels-management[16]	8.736	5.727	14.463	8.841	5.499	14.340	8.283	5.154	13.434	8.052	5.085	13.137	6.714	4.323	11.034	-1.341	-762	-2.103	-16,6	-15,0	-16,0
Kaufmann/-frau für IT-System-Management[17]	1.167	210	1.374	1.191	183	1.374	1.137	201	1.338	1.257	210	1.470	1.197	213	1.413	-60	3	-57	-4,8	1,4	-3,9
Lacklaborant/-in	72	45	117	69	45	117	66	57	123	60	60	120	51	33	84	-9	-27	-36	-13,3	-45,0	-29,2
Mediengestalter/-in Bild und Ton[18]	507	144	651	531	168	699	537	189	729	570	189	759	492	174	666	-81	-15	-93	-14,0	-7,4	-12,4
Modernisierte Berufe 2020 insgesamt	**29.382**	**14.508**	**43.890**	**29.883**	**13.545**	**43.428**	**31.578**	**13.281**	**44.859**	**32.859**	**13.854**	**46.713**	**29.247**	**12.312**	**41.559**	**-3.609**	**-1.545**	**-5.154**	**-11,0**	**-11,1**	**-11,0**

Tabelle A1.2-8: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)**

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

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

BIBB-Datenreport 2021

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2021[24]

Die Höhe des Ausbildungsplatzangebots ist von zahlreichen Determinanten abhängig, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderungen zum Teil nur schwer vorherzusagen sind. Dazu zählen neben der quantitativ messbaren Entwicklung der Gesamtwirtschaft (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsproduktes), des Arbeitsmarktes (z. B. der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen) und der demografiebedingten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (vgl. Maier/Walden 2014) auch schwer quantifizierbare Auswirkungen. Zu letzteren zählen beispielsweise die Wirkungen politischer Initiativen wie das Konjunktur- und Zukunftspaket der Bundesregierung oder das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ oder nicht in den Daten ablesbare Sondereffekte wie das Ausbildungsinteresse von Jugendlichen, Betrieben, Praxen und Verwaltungen (vgl. Maier 2020).

Zur Abschätzung des Ausbildungsplatzangebots hat das BIBB deshalb den Aufbau eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) veranlasst. Dabei handelt es sich um ein komplexes, zeitreihengestütztes Prognosemodell, das vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots berücksichtigt. Eine umfassende Beschreibung des Modells findet sich z. B. bei Lösch/Kau (2005) sowie im BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A2. Um die Gesamtzahl der dualen Ausbildungsplätze, welche die Betriebe, Praxen und Verwaltungen zu Beginn der Planungsperiode als mögliches Ausbildungsangebot in Betracht ziehen, neu einzurichten oder wieder zu besetzen gedenken, jenseits des institutionell erfassten Ausbildungsplatzangebotes zu berücksichtigen, wird in PROSIMA ein latentes Angebotspotenzial geschätzt E. Gegensätzlich dazu entspricht das Nachfragepotenzial der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Beide latenten Größen sind zentral für die Bestimmung des Ausbildungsmarktgeschehens. Ihr Zusammenhang mit den zentralen Kenngrößen des Ausbildungsmarktes wird deshalb im Folgenden genauer beleuchtet.

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 2020

Das Jahr 2020 wurde geprägt durch die COVID-19-Krise. Zum Prognosezeitpunkt der im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A2.2 veröffentlichten Prognose von PROSIMA war der negative konjunkturelle Verlauf der Wirtschaft infolge der Kontaktbeschränkungen und des Shutdowns ab März 2020 noch nicht absehbar. So wurde noch von einem positiven Wirtschaftswachstum in Höhe von +1,1% ausgegangen. Trotz der positiven Wachstumserwartungen wurde jedoch mit einem Rückgang des Angebotspotenzials in Höhe von -1,3% im Vergleich zum Jahr 2019 gerechnet. Dies ist als eine Reaktion auf das seit Langem zurückgehende Nachfragepotenzial zu deuten, welches insbesondere Klein- und Kleinstunternehmen vor Rekrutierungsschwierigkeiten stellt (vgl. Eckelt u. a. 2020). Bei einer zurückgehenden Anzahl an Ausbildungsinteressierten lässt sich auch die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe, Praxen und Verwaltungen nicht aufrechterhalten. Für das Jahr 2020 wurde für das Nachfragepotenzial deshalb ein Rückgang um weitere -2,2% im Vergleich zum Jahr 2019 erwartet, was vorwiegend der leicht zurückgehenden Anzahl an Schulabsolventen und Schulabsolventinnen geschuldet war.

Aufgrund des zurückgehenden Angebotspotenzials wurde für das Jahr 2020 – auch ohne die Berücksich-

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

tigung der COVID-19-Krise – ein Rückgang der angebotenen Ausbildungsplätze von 578.200 im Jahr 2019 auf 568.900 im Jahr 2020 erwartet. Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurde ein Rückgang von 525.100 (2019) auf 514.900 (2020) prognostiziert, während die unbesetzten Ausbildungsplätze mit 54.000 nahezu auf dem Wert des Jahres 2019 (53.100) hätten verharren sollen. Bei der Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition inklusive Bewerber/-innen mit Alternative) wurde ebenfalls von einem leichten Rückgang von rund 598.800 Personen im Jahr 2019 auf 584.900 Personen im Jahr 2020 ausgegangen. Bei den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen prognostizierte PROSIMA einen leichten Rückgang von 24.500 auf 22.400 Personen und die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen mit Alternativen hätte von 49.200 (2019) auf 47.600 (2020) zurückgehen sollen.

Als ersichtlich war, dass die COVID-19-Krise zu einem stärkeren wirtschaftlichen Einbruch führen wird, wurden im Mai 2020 mehrere Simulationsrechnungen mit PROSIMA erstellt (vgl. Maier 2020). Dabei wurde zum einen deutlich, dass diese konjunkturelle Entwicklung einen stärkeren Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes zur Folge haben wird (siehe auch Muehlemann/Pfeiffer/Wittek 2020). Zum anderen war aber auch aus dem Verhalten während der Finanzkrise im Jahr 2009 klar, dass Jugendliche die vermeintlich schlechteren Ausbildungschancen antizipieren könnten und sich entsprechend vom Ausbildungsmarkt zurückziehen würden (vgl. Maier 2020). Um die große Prognoseunsicherheit zu erfassen, wurden mit PROSIMA deshalb Szenarien erstellt, die einerseits einen Rückgang des preisbereinigten Bruttoinlandproduktes (BIP) zwischen -2,8% (Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung 2020) und -11,2% (Dorn u. a. 2020) annahmen. Zum anderen wurde aber auch ein Rückgang des Nachfragepotenzials (-4,8% statt -2,2%) in ähnlicher Höhe wie während der Finanzkrise unterstellt.

Das preisbereinigte BIP ging im Jahr 2020 tatsächlich um 5% zurück und lag damit nahe an der unteren Prognose des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung („ausgeprägtes V“) in Höhe von -5,4%. Zudem ist auch die Zahl der institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten – ähnlich wie während der Finanzkrise – stark zurückgegangen. Die tatsächliche Entwicklung zum 30. September 2020 wird deshalb im Folgenden mit dem Szenario verglichen, welches einen Rückgang des preisbereinigten BIP in Höhe von -5,4% und einen erweiterten Rückgang des Nachfragepotenzials unterstellt hat.

Es zeigt sich, dass die Einschränkung der wirtschaftlichen und sozialen Aktivitäten eine starke Wirkung auf den Ausbildungsmarkt entfaltet hat (**vgl. Kapitel A1.2**).

Das Ausbildungsplatzangebot verringerte sich um 50.700 Plätze im Vergleich zum Jahr 2019 (-8,8%) auf 527.400 institutionell erfasste Ausbildungsplatzangebote und lag damit nur geringfügig über dem prognostiziertem Wert von 520.100 Plätzen. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze stieg trotz des zurückgehenden Ausbildungsplatzangebotes um +6.800 (+12,8%) auf 59.900 Plätze an. Hier wäre gemäß der Simulationsrechnung ein Rückgang auf 38.900 Plätze (-27%) zu erwarten gewesen. Diese konträre Entwicklung hat vermutlich zwei wesentliche Ursachen. Zum einen nahm auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen um -53.000 Personen (-8,9%) im Vergleich zum Vorjahr – und damit im stärkeren Maße als in der Simulationsrechnung prognostiziert (-36.200 bzw. -6%) – ab. Zum anderen haben beide Marktseiten aufgrund der Kontaktschwierigkeiten infolge von Corona am 30. September 2020 noch nicht so zueinandergefunden, wie es sonst zu diesem Zeitpunkt im Jahr der Fall ist. Denn auch die Zahl der unvermittelten Bewerber und Bewerberinnen (mit und ohne Alternative), stieg um +4.500 (+6,1%) im Vergleich zu 2019 auf 78.200 Personen an. Aufgrund des Rückgangs der Ausbildungsplatzbewerber/-innen fiel dieser Anstieg jedoch nicht so stark aus wie erwartet (+7.700 bzw. +10,4%). Da sowohl das Ausbildungsplatzangebot als auch die -nachfrage abnahmen, aber sich die bereits in der Vergangenheit aufgetretenen Passungsprobleme weiter verstärkten, sank die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um -57.600 (-11%) auf einen seit 1975 historischen Tiefstwert von 467.500 Verträgen. Die Simulationsrechnung von PROSIMA hätte rund 481.200 und damit nur einen Rückgang von rund -43.900 (-8,4%) neuen Ausbildungsverträgen erwartet. Die Prognose lag damit rund 13.700 Neuverträge über dem tatsächlichen Wert (vgl. Oeynhausen u. a. 2020, **vgl. Kapitel A1.2**).

Der Vergleich der Kenngrößen des Ausbildungsmarktes mit den geschätzten Entwicklungen verdeutlicht, dass vor allem der Rückzug der Ausbildungsplatznachfragenden vom Ausbildungsmarkt in der Krisensituation unterschätzt wurde. Die Zahl der Schulabgänger/-innen aus allgemeinbildenden Schulen ging von 2019 auf 2020 um rund -4,2% (-33.400) zurück. Dieser Rückgang betraf aber vorwiegend Schulabgänger/-innen mit (Fach-) Hochschulreife (-29.500 bzw. -10,6%), denen auch andere Ausbildungsalternativen (zum dualen System) offenstehen. Ohne die COVID-19-Krise wäre deshalb ein Rückgang des Nachfragepotenzials um -2,2% zu erwarten gewesen. Durch die Krise wurde für die Simulationsrechnung ein absoluter Rückgang der ausbildungsinteressierten Jugendlichen in Höhe der Schulabgänger/-innen unterstellt. Prozentual ging das Nachfragepotenzial um -4,8% und damit im gleichen Maße wie während der Finanzkrise zurück. Tatsächlich zeigt die Aktualisierung der Datenlage, dass das Nachfragepotenzial noch stärker – nämlich um -5,7% – zurückging.

Wäre dieser stärkere Rückgang des Nachfragepotenzials bekannt gewesen, wären bei einem exogen gesetzten Wirtschaftswachstum von -5% im Vergleich zu 2019 rund 478.500 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge vorausgesagt worden (+11.000 gegenüber dem tatsächlichen Wert) sowie eine Ausbildungsplatznachfrage in Höhe von 558.800 Bewerber/-innen. Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen wäre mit 80.100 nur geringfügig überschätzt worden (+1.900 bzw. 2%). Das Angebot an Ausbildungsstellen wäre mit 517.700 ebenfalls geringer ausgefallen (-9.700 gegenüber dem tatsächlichen Wert) aber es wäre dennoch ein Rückgang der unbesetzen Ausbildungsstellen (auf 39.100) erwartet worden. Die etwas höher geschätzte Anzahl an angebotenen Ausbildungsplätzen und neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lässt sich auf das Angebotspotenzial zurückführen. Dieses hätte aufgrund der konjunkturellen Entwicklung um 8,8% zurückgehen können (vgl. Muehlemann u. a. 2020), ist jedoch nur um 6,8% gesunken. Damit haben die Betriebe mehr Ausbildungsplätze angeboten, als es aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung zu erwarten gewesen wäre.[25]

Aus den Ex-post-Analysen für das Jahr 2020 ergibt sich somit zum einen, dass das Nachfragepotenzial überschätzt wurde, was sich insbesondere auf die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auswirkte, und zum anderen, dass die Modellogik von PROSIMA in keinem der Szenarien in der Lage war, die weiter zunehmende Zahl an unbesetzten Ausbildungsstellen bei einem Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes zu antizipieren. Zunehmende Passungsschwierigkeiten am Ausbildungsmarkt sind zwar nicht neu, jedoch dürften die Kontaktschwierigkeiten im Verlauf der COVID-19-Krise eine besondere Rolle gespielt haben.

Bildungspolitisch gab es die Hoffnung, dass für das Ausbildungsjahr 2020/2021 noch etwa gleich viele Ausbildungsverträge geschlossen werden wie für das vorausgegangene Ausbildungsjahr, dass diese zum Stichtag 30. September 2020 aber noch nicht erfasst würden (vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 09.09.2020). Die zu einem späteren Zeitpunkt zustande kommenden Ausbildungsverträge sollten deshalb erst zum Stichtag 30. September 2021 in der Ausbildungsmarktstatistik sichtbar werden.

In der Tat zeigt die Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020b), dass im Januar 2021 bereits 74.600 Berufsausbildungsstellen gemeldet waren. Dies waren rund 7.800 mehr als zum Januar 2020, rund 12.000 davon waren noch unbesetzt (+1.100 im Vergleich zum Vorjahrjahresmonat). Im November 2020 (Bundesagentur für Arbeit 2020), waren von rund 71.500 gemeldeten Stellen (+7.900 im Vergleich zum November 2019) noch 25.300 unbesetzt (+5.000 im Vergleich zum Vorjahresmonat). Bei den Bewerbern und Bewerberinnen wurden zum November 2020 mit 61.100 ebenfalls mehr Personen (+10.600) im Vergleich zum Vorjahresmonat registriert. Davon waren rund 31.200 noch unversorgt (+5.300 im Vergleich zum Vorjahresmonat). Bis zum Januar stieg die Zahl der Bewerber/-innen sogar auf 76.600 Personen an (+12.400 im Vergleich zum Vorjahresmonat). Auch die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen nahm auf rund 32.600 zu (+5.500 im Vergleich zum Vorjahresmonat).

Die BA-Statistik zeigt zum einen, dass zwar einige (ca. 4.000) der bei der BA registrierten unbesetzten Ausbildungsstellen nach dem 30. September 2020 besetzt werden konnten. Zum anderen wird aber auch deutlich, dass die Passungsproblematik zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage auch im Ausbildungsmarkt 2021 weiter an Bedeutung gewinnen wird. Zumal im Januar 2021 mehr ehemalige Bewerber/-innen mit Alternative aus dem letzten Ausbildungsjahr als Ausbildungsplatzsuchende bei der BA registriert waren als im Vorjahresmonat.

A 2.2 Vorausschätzung für 2021

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Für das Jahr 2021 wird mit einem Anstieg der Zahl der Schulabgänger/-innen um rund +25.800 Personen im Vergleich zu 2020 (+2,1%) gerechnet, rund 17.500 davon werden eine (Fach-)Hochschulreife aufweisen. Aufgrund des überproportionalen Rückzugs des Nachfragepotenzials im Jahr 2020 im Vergleich zum demografiebedingten Rückgang der Schulabgänger/-innen wird in PROSIMA für das Jahr 2021 ebenfalls ein leichter Rückgang des Nachfragepotenzials in Höhe von -1,1% erwartet (vgl. Lösch/Maier 2021).

Das Wirtschaftswachstum wird nach Ansicht des BMWi (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2021, S. 106) für 2021 rund 3% betragen.[26] Das Angebotspotenzial reagiert darauf zwar positiv, jedoch ist

25 Da es sich bei PROSIMA um ein ökonometrisches Prognosemodell handelt, kann daraus nicht gefolgert werden, dass die positive Abweichung von rund 9.200 Ausbildungsstellen dem Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern" kausal zuzuschreiben ist. Hier zeigt sich, dass von Oktober 2020 bis Januar 2021 rund 29.500 Prämien positiv beschieden wurden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a). Nimmt man zur Kenntnis, dass ein Antrag erst nach Ablauf der, üblicherweise viermonatigen, Probezeit gestellt werden kann, so dürfte es sich bei einigen der Anträge sicherlich auch um sogenannte Mitnahmeeffekte handeln. D. h., dass die Ausbildungsentscheidung des Betriebes schon vor Bekanntwerden der Prämie gefällt wurde.

26 Auch die Prognosen anderer Institutionen (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung 2020: 2,8%, Deutsche Bundesbank 2020: 3%) schwanken um diesen Wert.

Tabelle A2.2-1: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2021 (Angaben in Tsd.)**

	Ist-Wert 2020	Prognose für 2021				
		Untere Grenze des Vertrauens-intervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	Obere Grenze des Vertrauens-intervalls	Veränderung gegenüber 2020	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Ausbildungsplatzangebot	**527,4**	518,7	**532,1**	545,5	**+4,7**	6,7
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**59,9**	48,4	**60,2**	72,0	**+0,3**	5,9
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**545,7**	537,9	**553,7**	569,5	**+8,0**	7,9
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**496,8**	493,8	**509,6**	525,4	**+12,8**	7,9
Unversorgte Bewerber/-innen	**29,3**	35,1	**37,7**	40,3	**+8,4**	1,3
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**48,9**	40,7	**44,1**	47,5	**-4,8**	1,7
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**96,6**	94,1	**96,1**	98,1	**-0,5**	1,0
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**106,2**	102,1	**104,3**	106,5	**-1,9**	1,1
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**467,5**	456,3	**471,9**	487,5	**+4,4**	7,8

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit, Lösch/Maier (2021) BIBB-Datenreport 2021

es in der Prognose auch von einer Reihe weiterer Größen wie der Arbeitslosenquote oder dem zu erwartenden Nachfragepotenzial abhängig. Die Entwicklung des Angebotspotenzials ist damit weniger dynamisch als das Wirtschaftswachstum selbst. Dies zeigt sich nicht nur in Abschwung-, sondern auch in Aufschwungphasen. Für das Jahr 2021 bleibt es unter den genannten Rahmenbedingungen konstant zum Jahr 2020 (vgl. Lösch/Maier 2021).[27] Erst bei einem Wachstum des preisbereinigten BIP um mehr als 3% würde auch das Angebotspotenzial im Vergleich zum Jahr 2020 zunehmen. Zu beachten ist jedoch, dass die Einschränkungen im Rahmen der COVID-19-Krise den konjunkturellen Verlauf der Branchen unterschiedlich beeinflussen. Bleiben die einschränkenden Maßnahmen in den Branchen Veranstaltung, Gastronomie und Tourismus, aber auch bei körpernahen Dienstleistungen und im Einzelhandel längerfristg bestehen, kann dies selbst bei positivem Wirtschaftswachstum insgesamt das Ausbildungsengagement in diesen Branchen nachhaltig beeinträchtigen und damit zu einem Rückgang des Angebotspotenzials insgesamt führen.[28]

→ **Tabelle A2.2-1** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Nebenbedingungen zum 30. September 2021 wieder. Unter den unsicheren Aussichten würde sich das Ausbildungsplatzangebot nur geringfügig um +4.700 angebotene Stellen auf 532.100 Ausbildungsplätze im Jahr 2021 erhöhen. Das Vertrauensintervall der Schätzung liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 518.700 und 545.500 Stellen. Dies bedeutet, dass auch ein weiterer Rückgang der angebotenen Ausbildungsstellen möglich ist. Die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen wird mit 60.200 Stellen gemäß der Schätzung auf dem hohen Niveau von 2020 (59.900 Stellen) verweilen.[29] Die leichte Zunahme des Ausbildungsplatzangebotes zeigt sich aber auch in einer leicht höheren Anzahl an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Diese erhöhen sich in der Punktschätzung von 467.500 im Jahr 2020 um +4.400 auf 471.900 Neuverträge im Jahr 2021.[30]

27 Erhöht/verringert sich das preisbereinigte BIP um einen Prozentpunkt, erhöht/verringert sich das Angebotspotenzial um 0,8%.

28 So erwartet z. B. die Industrie- und Handelskammer Bonn/Rhein-Sieg für das Jahr 2021 im Februar 2020 aufgrund der unsicheren Lage in diesen Branchen einen Rückgang von rund 8% bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen bis Ende 2021 (vgl. Mahnke 2021).

29 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% zwischen 48.400 und 72.000 unbesetzten Ausbildungsplätzen.

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

Tabelle A2.2-2: **Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2021 (Angaben in Tsd.) – Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse“**

	Ist-Wert 2020	Prognose für 2021				
		Untere Grenze des Vertrauens-intervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	Obere Grenze des Vertrauens-intervalls	Veränderung gegenüber 2020	Standard-abweichung der Punktschätzung[1]
Ausbildungsplatzangebot	**527,4**	529,9	**543,3**	556,7	**+15,9**	6,7
Unbesetzte Ausbildungsplätze	**59,9**	49,2	**61,0**	72,8	**+1,1**	5,9
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	**545,7**	549,1	**564,9**	580,7	**+19,2**	7,9
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	**496,8**	505,0	**520,8**	536,6	**+24,0**	7,9
Unversorgte Bewerber/-innen	**29,3**	35,9	**38,5**	41,1	**+9,2**	1,3
Noch suchende Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	**48,9**	40,7	**44,1**	47,5	**-4,8**	1,7
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	**96,6**	93,7	**96,2**	97,7	**-0,6**	1,0
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	**106,2**	101,9	**104,1**	106,3	**-2,1**	1,1
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	**467,5**	466,7	**482,3**	497,9	**+14,8**	7,8

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bundesagentur für Arbeit, Lösch/Maier (2021)

BIBB-Datenreport 2021

Die Ausbildungsplatznachfrage steigt sowohl nach der alten als auch nach der erweiterten Definition an; um +12.800 auf 509.900 (alte Definition) bzw. um +8.000 auf 553.700 (erweiterte Definition) Ausbildungsplatznachfrager/-innen.[31] Der Anstieg ist vorwiegend auf die Bewerber/-innen ohne Alternative zurückzuführen. Sie nehmen um rund +8.400 auf 37.700 Personen im Jahr 2021 zu. Hier spielt einerseits die unveränderte Arbeitsmarktlage im Vergleich zu 2020 eine Rolle, andererseits reduzieren sich aber auch mögliche Bildungsalternativen, z. B. das Nachholen schulischer Qualifikationen, wenn diese bereits im Jahr 2020 ergriffen wurden. Konträr dazu geht die Anzahl zum 30. September 2021 noch suchenden Bewerber/-innen mit Alternativen um -4.800 auf 47.500 zurück.[32]

Die Angebots-Nachfrage-Relation veschlechtert sich mit dieser Entwicklung aus Sicht der Jugendlichen: In der erweiterten Definition konkurrieren 100 Bewerber/-innen um rund 96,1 angebotene Ausbildungsstellen (-0,5 im Vergleich zu 2020), in der alten Definition ist der Rückgang von 106,2 Stellen auf 104,3 Stellen mit -1,9 Stellen noch stärker.[33]

Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse“

Im vorherigen Abschnitt wurde erläutert, dass die Einschränkungen im Rahmen der COVID-19-Krise auch zu einer Verzögerung des Ausbildungsgeschehens beigetragen haben. Wenn sowohl die Betriebe, Praxen und Verwaltungen als auch die institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten ihren Ausbildungswunsch auch über den 30. September 2020 hinaus aufrechterhalten, dann muss dieses in der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021b) bekannte „Zusatzinteresse“ gegenüber dem Vorjahresmonaten für das gesamte Berichtsjahr bis

31 Das Vertrauensintervall liegt bei der Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition (inklusive Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 537.900 und 569.500 Bewerber/-innen, das Vertrauensintervall der Ausbildungsplatznachfrage in der alten Definition liegt zwischen 493.800 und 525.400 Bewerber/-innen.

32 Das Vertrauensintervall der unversorgten Bewerber/-innen liegt zwischen 35.100 und 40.300 Personen, das Vertrauensintervall der unversorgten Bewerber/-innen mit Alternative zwischen 40.700 und 47.500 Bewerber/-innen.

33 Das Vertrauensintervall liegt bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inklusive Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 94,1 und 98,1, in der alten Definition zwischen 102,1 und 106,5.

zum 30. September 2021 berücksichtigt werden. Werden diese Daten in PROSIMA entsprechend berücksichtigt, ergeben sich folgende Rahmenbedingungen für ein Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse“:

Wird das Zusatzinteresse der institutionell erfassten Ausbildungsplatzsuchenden aus dem Januar (+12.400) auf das gesamte Ausbildungsjahr 2021 übertragen, geht das Nachfragepotenzial nicht weiter zurück, sondern verbleibt im Vergleich zum Vorjahr nahezu konstant (+0,1%). Die Berücksichtigung der im Januar noch vergleichsweise höheren Anzahl an Ausbildungsplätzen (+7.800) gegenüber dem Vorjahreszeitraum führt sogar zu einer Erhöhung des Angebotspotenzials um 1,9% im Vergleich zu 2020.

→ **Tabelle A2.2-2** gibt die zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter diesem Zusatzinteresse wieder. Das Ausbildungsplatzangebot könnte um rund +15.900 angebotene Plätze auf 543.300 steigen und die Ausbildungsplatznachfrage in der erweiterten Definition sogar um rund +19.200 auf 564.900 Bewerber/-innen. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge läge mit +14.800 bei 482.300 und damit oberhalb des Wertes für das Jahr 2020. Die relativen Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz würden sich jedoch verschlechtern, da das institutionelle erfasste „Zusatzinteresse“ höher ausfiele als das Ausbildungsangebot der Wirtschaft. So geht die Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition auf 96,2 Plätze je 100 Bewerber/-innen zurück (-0,6). Dies liegt daran, dass die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen mit rund 9.200 im Szenario weitaus stärker ansteigt als die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze (+1.100). Die Passungsproblematik würde weiter an Bedeutung gewinnen.

Fazit

Die Ex-post-Analyse der Prognose für das Ausbildungsjahr 2020 hat gezeigt, dass die Wirtschaft zwar geringfügig mehr Ausbildungsplätze angeboten hat, als aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung zu erwarten gewesen wäre. Allerdings haben sich die Jugendlichen etwas stärker vom betrieblichen Ausbildungsmarkt zurückgezogen, als dies aus dem vergangenen Verhalten ablesbar gewesen ist. Trotz eines zurückgehenden Ausbildungsplatzangebotes hat die Anzahl an unbesetzten Ausbildungsstellen weiter zugenommen. Auch die Anzahl der unvermittelten Bewerber/-innen ist gestiegen. Die ohnehin in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnene Passungsproblematik (**vgl. Kapitel A1.2**) hat sich durch die Kontaktschwierigkeiten während der COVID-19-Krise verschärft.

Die Prognosen von PROSIMA für den 30. September 2021 zeigen, dass die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Vergleich zum 30. September 2020 leicht um +4.400 Neuverträge steigen könnte, jedoch lässt das Vertrauensintervall der Schätzung mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% auch einen Rückgang auf rund 456.300 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu (-11.200). Die gesamten Schätzungen sind aber auch mit Unsicherheiten verbunden, die über die Grenzen der jeweilig ökonometrisch bestimmten Vertrauensintervalle hinausgehen. Die Anzahl der zu erwartenden Ausbildungsverträge wird noch stärker als bisher davon abhängen, inwieweit Angebot und Nachfrage zueinander finden. Zwar geht die Prognose von PROSIMA davon aus, dass die unbesetzten Ausbildungsstellen nur leicht steigen, jedoch nimmt die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen ohne Alternative vermutlich zu.

Zudem ist unklar, ob die Betriebe, Praxen und Verwaltungen sowie die institutionell erfassten Ausbildungsinteressierten ihren am 30. September 2020 institutionell erfassten Ausbildungswunsch für das gesamte Ausbildungsjahr 2021 aufrechterhalten (können). Die Ursachen für dieses statistisch erfasste Zusatzinteresse sind unklar, weil nichts über die „Qualität“ der noch nicht vermittelten Bewerber/-innen und Stellen sowie über die berufliche und regionale Passung bekannt ist. Eine Berücksichtigung des Zusatzinteresses im Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse“ verdeutlicht noch stärker die Bedeutung der Passungsproblematik. Zwar könnte bei einem höheren Ausbildungsinteresses beider Marktseiten auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge auf 482.300 Neuverträge ansteigen, vergleichsweise stärker würde der Anstieg jedoch bei den unbesetzten Ausbildungsstellen bzw. den unvermittelten Bewerbern und Bewerberinnen sichtbar.

Vor diesem Hintergrund wäre es ratsam, politische Initiativen vor allem auf die Vermittlungsaktivitäten zwischen Angebot und Nachfrage auszurichten. Dabei könnten insbesondere bestehende Aktivitäten auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene verstärkt bzw. in ihrem Wirkungsraum temporär erweitert werden (z. B. durch die Hinzunahme weiterer Zielgruppen). Die eingeschränkten Kontaktmöglichkeiten, welche auch übliche „Kennenlernphasen“ wie beispielsweise Messen oder Praktika erschweren oder gar verhindern, erfordern hier eine besondere Kreativität in der Lösungsfindung. Deshalb könnten auch private Initiativen, welche sich bereits eine Expertise in der Remote-Berufsberatung oder Ausbildungsplatzvermittlung erworben haben, verstärkt unterstützt werden. Denn sollte es gelingen, die Passungsprobleme zu verringern, könnte die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge bei einem erhöhten Ausbildungsinteresse auch über die prognostizierte Zahl der 482.300 Neuverträge steigen.

(Tobias Maier)

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

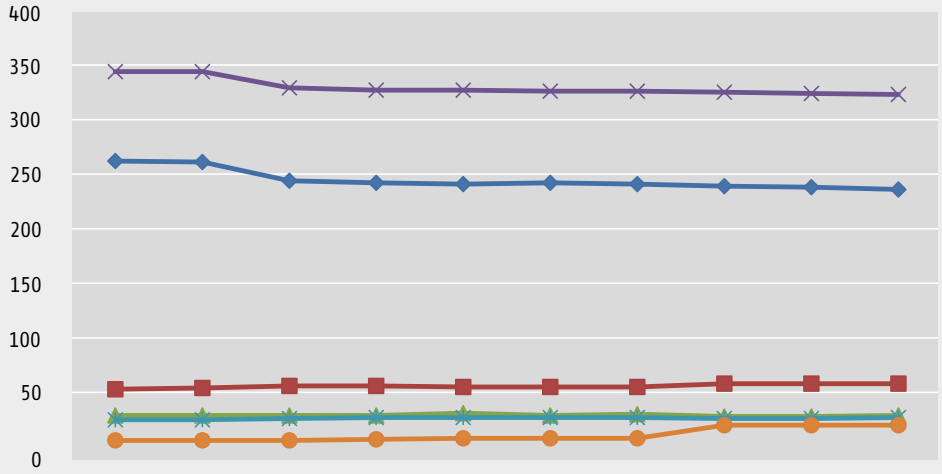
A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Die nachfolgenden Beschreibungen und Definitionen beziehen sich auf Ausbildungsberufe, die nach BBiG und HwO staatlich anerkannt sind oder als staatlich anerkannt gelten. Als staatlich anerkannt im Sinne des § 4 BBiG gelten nach § 103 Absatz 1 BBiG auch die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe, deren Berufsbilder, Berufsbildungspläne, Prüfungsanforderungen und Prüfungsordnungen bis zum Erlass von Ausbildungsordnungen nach § 4 BBiG anzuwenden sind.[34]

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO hat sich 2020 im Vergleich zum Vorjahr von 324 auf 323 verringert. Dies beruht darauf, dass im Zuge der Neuordnung die Berufe Mediengestalter/-in Bild und Ton sowie Film- und Videoeditor/-in zu einem Ausbildungsberuf zusammengefasst worden sind, sodass der letztgenannte Beruf zum 01.08.2020 außer Kraft trat. Seit 2011 ist damit die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe von 344 auf 323 gesunken → **Schaubild A3.1-1**.

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

Schaubild A3.1-1: **Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2011 bis 2020**



	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Monoberufe[1]	262	261	244	242	241	242	241	239	238	236
Berufe mit Fachrichtungen	53	54	56	56	55	55	55	58	58	58
Berufe mit Schwerpunkten	29	29	29	29	31	29	30	28	28	29
Gesamt	344	344	329	327	327	326	326	325	324	323
Berufe mit Wahlqualifikationen[2]	25	25	26	27	27	27	27	26	26	27
Berufe mit Zusatzqualifikationen[2]	6	6	6	7	8	8	8	20	20	20

[1] In den Monoberufen sind Altausbildungsberufe (die vor dem BBiG von 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 2021

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

E Strukturmerkmale

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

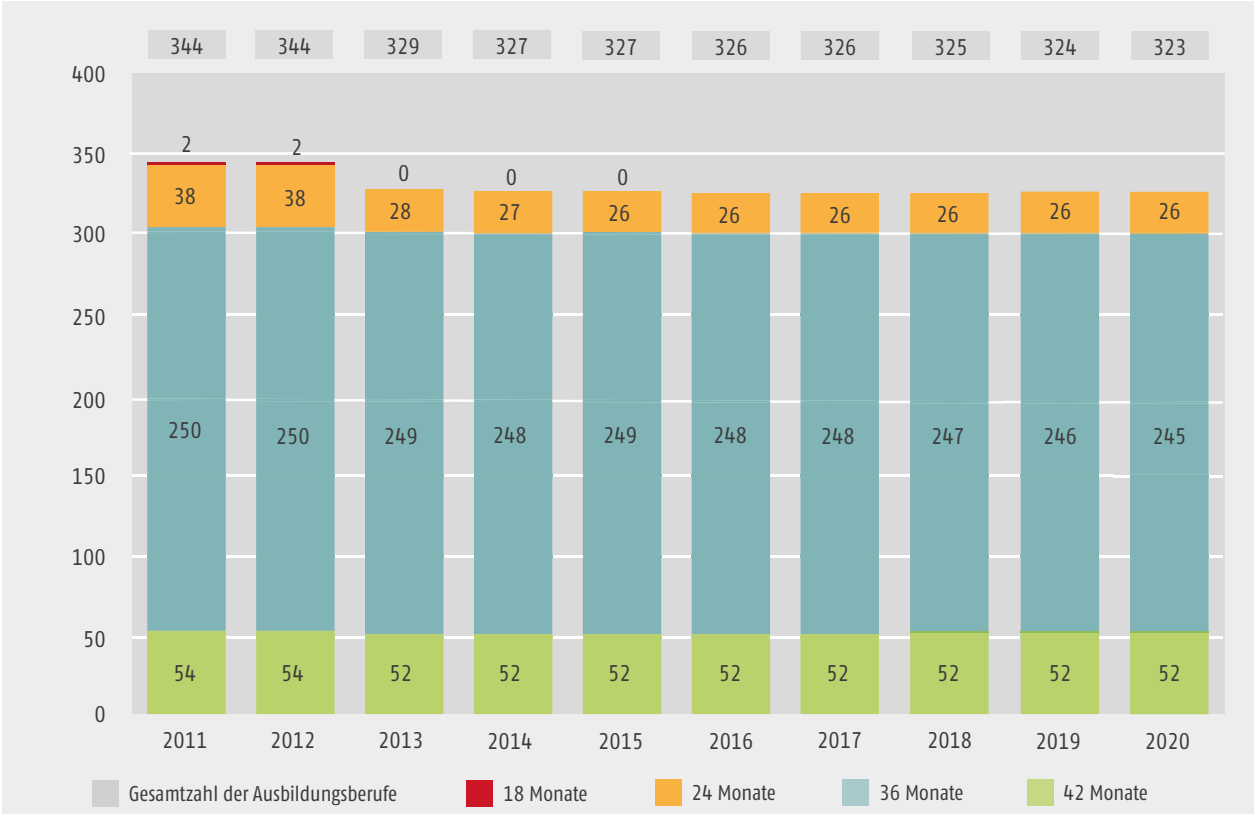
Ausbildungsberufe mit Differenzierung sind Ausbildungsgänge mit besonderen Ausbildungsinhalten für einzelne Aufgabenbereiche oder Tätigkeitsfelder. Die Differenzierung erfolgt insbesondere in Form von Schwerpunkten und Fachrichtungen. Eine Differenzierung nach **Schwerpunkten** berücksichtigt betriebliche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

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

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

- Die Anzahl der Monoberufe ging seit 2011 von 262 auf 236 zurück.
- Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) hat sich von 2011 (82 Ausbildungsberufe) bis 2020 (87 Ausbildungsberufe) leicht erhöht. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 27%.
- Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2020 ist die Gesamtzahl auf 27 gestiegen.
- Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen werden seit 2005 erlassen. Ihre Gesamtzahl ist von 2005 bis 2017 langsam, aber stetig auf acht gestiegen, ehe 2018 im Bestreben, die durch zunehmende Digitalisierung entstandenen Ausbildungsbedarfe durch Zusatzqualifikationen abzubilden, gleich zwölf weitere Berufe hinzukamen. Die Gesamtzahl erhöhte sich so auf 20 und blieb 2020 im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Aktuell handelt es sich um die folgenden Ausbildungsberufe:
  - Musikfachhändler/-in (2009/2015),
  - Buchhändler/-in (2011),
  - Medientechnologe Druck/Medientechnologin Druck (2011),
  - Medientechnologe Siebdruck/Medientechnologin Siebdruck (2011),
  - Tourismuskaufmann (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen)/Tourismuskauffrau (Kauffrau für Privat- und Geschäftsreisen) (2011),
  - Textilgestalter/-in im Handwerk (2011),
  - Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (2014),
  - Holzmechaniker/-in (2015),
  - Anlagenmechaniker/-in (2018),
  - Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (2018),
  - Elektroniker/-in für Betriebstechnik (2018),
  - Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme (2018),
  - Elektroniker/-in für Geräte und Systeme (2018),
  - Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik (2018),
  - Industriemechaniker/-in (2018),
  - Konstruktionsmechaniker/-in (2018),
  - Mechatroniker/-in (2018),
  - Präzisionswerkzeugmechaniker/-in (2018),
  - Werkzeugmechaniker/-in (2018),
  - Zerspanungsmechaniker/-in (2018).

Schaubild A3.1-2: **Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2011 bis 2020**



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2021

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet E werden können, ist von 2011 (24 Ausbildungsberufe) bis 2020 (21 Ausbildungsberufe) gesunken. Im gleichen Zeitraum sank die Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 65 (2011) auf 62 (2020) → **Tabelle A3.1-1**.

E Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

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

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

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, wird der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erworben, sofern im ersten Teil mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht wurden. Umgekehrt sind Auszubildende mit einem erfolgreichen Abschluss in einem zweijährigen Ausbildungsberuf vom ersten Teil der Abschlussprüfung oder einer Zwischenprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes befreit (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 2a und 2b BBiG). Verordnet wurde diese neue Regelungsmöglichkeit bisher noch nicht.

Tabelle A3.1-1: **Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2011 bis 2020**[1, 2]

Jahr	Ausbildungsberufe, die *angerechnet* werden können	Ausbildungsberufe, *auf die* angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe
2011	24	65	344
2012	24	65	344
2013	24	65	329
2014	25	59[4]	327[3]
2015	21	61[4]	327[3]
2016	21	61[4]	326[3]
2017	21	61[4]	326[3]
2018	21	64[4]	325[3]
2019	21	62[4]	324[3]
2020	21	62[4]	323[3]

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2021

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 2011 bis 2020 sank die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Monaten von 54 auf 52. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten hat sich im Vergleich zum Vorjahr von 246 auf 245 verringert. Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten ging von 38 im Jahre 2011 auf 26 im Jahre 2020 zurück → **Schaubild A3.1-2**.

(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren 2011 bis 2020 wurden insgesamt 122 Ausbildungsberufe neu geordnet E. Darunter waren 118 modernisierte und vier neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2020 sind elf modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten. → **Tabelle A3.2-2**.

Wie in den vergangenen Jahren, war das Neuordnungsgeschehen in hohem Maße von der Digitalisierung und ihren weitreichenden Auswirkungen und Einflüssen auf die Berufswelt geprägt. Zudem wurden einige ältere Ausbildungsordnungen, die z. T. aus den 1990er-Jahren stammten, überarbeitet sowie an die zurzeit gültigen Standards für die strukturelle Gestaltung von Ausbildungsordnungen angepasst. Darüber hinaus sind drei Umbenennungen zu verzeichnen, die den jeweiligen veränderten Berufsbildern Rechnung tragen.

Der kontinuierliche Prozess der Digitalisierung greift besonders in diejenigen Ausbildungsberufe ein, die sich originär mit Informations- und Kommunikationstechnologien befassen. Besonders deutlich sind die Auswirkungen der Digitalisierung am Beispiel der Neuordnung der IT-Berufe zu sehen, die in einem zweistufigen Verfahren mo-

Tabelle A3.2-1: **Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2011 bis 2020**

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2011	1	15[1]	16
2012	0	5	5
2013	2	12[2]	14
2014	0	9	9
2015	0	17	17
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
2020	0	11	11
Insgesamt	**4**	**118**	**122**

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge). BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A3.2-2: **Modernisierte Ausbildungsberufe 2020**

Bezeichnung	Ausbildungsdauer	Ausbildungsbereich[1]	Strukturmerkmale				Anrechenbarkeit		Prüfungsmodalität[2]
			Monoberuf	mit Schwerpunkten	mit Fachrichtungen	mit Wahlqualifikationen	Ausbildungsberuf kann angerechnet werden	Ausbildungsberuf, auf den angerechnet werden kann	
Bankkaufmann/Bankkauffrau	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Biologielaborant/-in	42	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Chemielaborant/-in	42	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Fachinformatiker/-in	36	IH	nein	nein	ja	nein	nein	nein	GAP
Hauswirtschafter/-in	36	Hausw, Lw	nein	ja	nein	nein	nein	nein	traditionell
IT-System-Elektroniker/-in	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	36	IH	nein	nein	ja	nein	nein	nein	GAP
Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Lacklaborant/-in	42	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	GAP
Mediengestalter/-in Bild und Ton	36	IH	ja	nein	nein	ja	nein	nein	traditionell

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

[2] Prüfungsmodalität: traditionell = Zwischenprüfung und Abschluss- bzw. Gesellenprüfung; GAP = gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung

Quellen:

Verordnung (VO) über die Berufsausbildung zum Bankkaufmann/zur Bankkauffrau (Bankkaufleuteausbildungsverordnung – BankkflAusbV) vom 5. Februar 2020 (BGBl. I Nr. 5 vom 11. Februar 2020, S. 121).

VO über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack vom 25. Juni 2009 (BGBl. I Nr. 27 vom 2. Juli 2009, S. 1600).

Erste VO zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack vom 30. Dezember 2016 (BGBl I Nr. 2 vom 10. Januar 2017, S. 39)

Zweite VO zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack vom 3. März 2020 (BGBl. I Nr. 10 vom 6. März 2020, S. 326).

Bekanntmachung der Neufassung der VO über die Berufsausbildung im Laborbereich Chemie, Biologie und Lack vom 24. April 2020 (BGBl. I Nr. 21 vom 6. Mai 2020, S. 868).

VO über die Berufsausbildung zum Fachinformatiker/zur Fachinformatikerin (Fachinformatikerausbildungsverordnung – FIAusbV) vom 28. Februar 2020 (BGBl. I Nr. 9 vom 5. März 2020, S. 250).

VO über die Berufsausbildung zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin (Hauswirtschafterausbildungsverordnung – HaWiAusbV) vom 19. März 2020 (BGBl. I Nr. 16 vom 1. April 2020, S. 730).

VO über die Berufsausbildung zum IT-System-Elektroniker/zur IT-System-Elektronikerin (IT-System-Elektroniker-Ausbildungsverordnung – ITSEAusbV) vom 28. Februar 2020 (BGBl. I Nr. 9 vom 5. März 2020, S. 268).

VO über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Digitalisierungsmanagement/zur Kauffrau für Digitalisierungsmanagement (Digitalisierungsmanagement-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – DigiManKflAusbV) vom 28. Februar 2020 (BGBl. I Nr. 9 vom 5. März 2020, S. 290).

VO über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement/zur Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement (Groß-und-Außenhandelsmanagement-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – GuAMKflAusbV) vom 19. März 2020 (BGBl. I Nr. 16 vom 1. April 2020, S. 715)

VO über die Berufsausbildung zum Kaufmann für IT-System-Management/zur Kauffrau für IT-System-Management (IT-System-Management-Kaufleute-Ausbildungsverordnung – ITSManKflAusbV) vom 28. Februar 2020 (BGBl. I Nr. 9 vom 5. März 2020, S. 280).

VO über die Berufsausbildung zum Mediengestalter Bild und Ton/zur Mediengestalterin Bild und Ton (Bild- und Ton-Mediengestalter-Ausbildungsverordnung – BuTMedAusbV) vom 28. Februar 2020 (BGBl. I Nr. 9 vom 5. März 2020, S. 300).

E Neuordnung von Ausbildungsberufen

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

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

Neu geordnete Ausbildungsberufe

Die Begrifflichkeit „neu geordnet" bezeichnet den Sachverhalt, dass eine Ausbildungsordnung erlassen wird. Es handelt sich um den Oberbegriff, der sowohl neue als auch modernisierte Ausbildungsberufe sowie bloße Überführungen in Dauerrecht umfasst. Die Merkmale neu bzw. modernisiert werden nicht auf die Berufe für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG bzw. § 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 bzw. § 27 HwO zeitlich befristet erlassen, um bestimmte Sachverhalte vor einem endgültigen Erlass zu erproben. Bezieht sich die Erprobung auf den gesamten Ausbildungsberuf, wird er in der Statistik als neuer Ausbildungsberuf in Erprobung geführt, wurden Teile eines Ausbildungsberufs (z. B. Prüfungsvorschriften) erprobt, gilt der Beruf als staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Ausbildungsberufe in Erprobung werden mit ihrer Überführung in eine Ausbildungsordnung nach § 4 Abs. 1 BBiG bzw. § 25 Abs. 1 HwO staatlich anerkannt.

Zeitliche Befristungen von Ausbildungsordnungen

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

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

dernisiert wurden. Ursprünglich gab es eine Verordnung für die vier Berufe Fachinformatiker/-in, IT-System-Elektroniker/-in, IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau sowie Informatikkaufmann/Informatikkauffrau, die aus dem Jahr 1997 stammte und mit über 20 Jahren bereits außergewöhnlich lange in Kraft war.[35] 2018 wurden im Zuge der Teilnovellierung erste dringende Anpassungen bei der IT-Sicherheit vorgenommen. So war es möglich, dass Unternehmen die durch die Digitalisierung bewirkten gravierenden Veränderungen und neuen Anforderungen bereits in der Berufsausbildung abbilden konnten. Gleichzeitig wurde zur grundlegenden Überarbeitung dieser Berufe ein vollständiges Neuordnungsverfahren durchgeführt, das 2020 abgeschlossen werden konnte. Im Ergebnis sind vier modernisierte Ausbildungsordnungen entstanden, welche die inhaltlichen und strukturellen Veränderungen abbilden. Der Veränderungsbedarf,

35 Verordnung über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 10. Juli 1997, BGBl. I (1997) 48 - 15.07.1997.

wenn nicht gar Anpassungsdruck, resultierte aus den sich stark wandelnden Anforderungen in den Bereichen Vernetzung, Internet of Things, Industrie 4.0 und der damit verbundenen Digitalisierung aller Wirtschaftsbereiche.

Dementsprechend war es beispielsweise erforderlich, beim Ausbildungsberuf Fachinformatiker/-in weitere Fachrichtungen einzuführen, sodass nun zwischen vier anstatt wie zuvor nur zwei Fachrichtungen gewählt werden kann. Auch neue Berufsbezeichnungen spiegeln die inhaltlichen Veränderungen wider: Der Ausbildungsberuf Informatikkaufmann/Informatikkauffrau heißt nun Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement und der Ausbildungsberuf IT-System-Kaufmann/IT-System-Kauffrau wurde umbenannt in Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management.

Des Weiteren wurden die Laborberufe, also Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in und Lacklaborant/-in, per Änderungsverordnung neu geordnet. Die Laborberufe gelten als modernisiert, weil durch die Einführung der zwei neuen Wahlqualifikationen „Digitalisierung in Forschung, Entwicklung, Analytik und Produktion“ sowie „Arbeiten mit vernetzten und automatisierten Systemen“ gravierende inhaltliche Veränderungen vorgenommen wurden. Bereits den Bezeichnungen der Wahlqualifikationen lässt sich entnehmen, dass mit dieser Maßnahme das Ziel verfolgt wird, während der Berufsausbildung digitale Kompetenzen aufzubauen.

Auch bei den Neuordnungen im kaufmännischen Bereich sind die Einflüsse der Digitalisierung unübersehbar. Zwar sind die Tätigkeiten von Bankkaufleuten seit Jahrzehnten digital geprägt, doch beschleunigt die Digitalisierung die Veränderung von Arbeitsformen und Geschäftsprozesse noch einmal grundlegend. Ähnlich verhält es sich bei den ehemaligen Kaufleuten im Groß- und Außenhandel: Digitale Vernetzung von Wertschöpfungsketten, die Möglichkeiten des Vertriebskanals Internet sowie die Digitalisierung von Geschäftsprozessen haben die beruflichen Anforderungen verändert. Im Zuge der Modernisierung wurde die Berufsbezeichnung in „Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement“ geändert, was widerspiegelt, dass den Auszubildenden in Zukunft stärker als bisher Fähigkeiten im Management vermittelt werden sollen.

Ergänzend sei an dieser Stelle angemerkt, dass die Erprobungsverordnung für den Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement von 2013 bis 2025 verlängert wurde. Ziel der Erprobungsverordnung von 2013, die zeitgleich mit dem neu geschaffenen Ausbildungsberuf in Kraft trat, war zum einen festzustellen, ob die Durchführung der Abschlussprüfung in zwei zeitlich auseinanderfallenden Teilen, besser bekannt als „gestreckte Abschlussprüfung“, für diesen Beruf die geeignete Prüfungsform ist. Zum anderen sollten Struktur, Inhalt und Gewichtung der Prüfungsteile sowie die Durchführung und Prüfung der Zusatzqualifikation erprobt werden.

Für das Jahr 2021 wurde bereits die Ausbildungsordnung für den modernisierten Ausbildungsberuf Fahrzeuginnenausstatter/-in veröffentlicht, der mit dem Inkrafttreten zum 1. August 2021 in Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in unbenannt wird.

Darüber hinaus treten 2021 folgende modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft (Stand 8. Juni 2021):[36]

- Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach dem Berufsbildungsgesetz
- Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach der Handwerksordnung
- Elektroniker/-in
- Friseur/Friseurin
- Informationselektroniker/-in

Auch die Neuordnung des Brauers und Mälzers/der Brauerin und Mälzerin wird voraussichtlich in diesem Jahr abgeschlossen. Mit dem „Elektroniker für Gebäudesystemintegration/der Elektronikerin für Gebäudesystemintegration“ wird außerdem ein neuer Ausbildungsberuf geschaffen.

(Petra Steiner)

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

A 3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

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

Zu den von den zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) aufgrund ihrer Regelungskompetenz zu erlassenen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen führt das Gesetz aus, dass diese Empfehlungen des Hauptausschusses des BIBB entsprechen und die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen. Mit der vom BIBB-Hauptausschuss 2009 beschlossenen Rahmenregelung[37] besteht eine grundlegende Empfehlung, die bundeseinheitliche Qualitätsstandards z. B. zu Ausbilderschlüssel, betrieblichen Phasen, Förderplan und einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen beim Erlass der regionalen Ausbildungsregelungen für Fachpraktikerausbildungsberufe sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind berufsspezifische Musterregelungen u. a. für Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft und Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, für Buchbinderei und für Medientechnologie Druck beschlossen worden. Aktuell wird im BIBB gemäß eines HA-Beschlusses ein Projektverfahren zur Erarbeitung einer Musterregelung „Fachpraktiker für Büromanagement/Fachpraktikerin für Büromanagement“ durchgeführt. Damit erfolgt nun der inklusionsgemäß relevante Schritt, die Fachpraktikerausbildung am neugeordneten Berufsbild auszurichten.

Das BIBB und sein Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM)[38] verfolgen den Ansatz, durch Information und fachlichen Austausch über die verschiedenen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs dessen Umsetzung in der Praxis zu fördern und dadurch mehr behinderten Menschen eine reguläre duale Berufsausbildung und einen entsprechenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Zugleich richtet sich das fachliche Bemühen darauf, durch die Ausrichtung der Fachpraktikerausbildungen auf die Berufsausbildung im staatlich anerkannten Bezugsberuf Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit sicherzustellen.

Mit Blick auf die berufsbildungspolitisch und berufsbildungspraktisch relevanten Kategorien „Anschlussfähigkeit“ und „Durchlässigkeit“ begleitet und berät das BIBB auch Initiativen und Aktivitäten zur Annäherung der beruflichen Bildung in den Werkstätten für behinderte Menschen an die duale Berufsausbildung. Dazu zählt anschließend an die Mitwirkung im Projektbeirat des vom BMBF geförderten und von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Sonderpädagogik V der Julius-Maximilians-Universität Würzburg durchgeführten Forschungsprojekt „Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der Beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen – EvaBi“[39] die fachliche Beratung zu Folgeprojekten.

Für eine qualitative, inklusionsorientierte Berufsbildung behinderter Menschen an allen Lern- und Beschäftigungsorten ist die Qualifizierung und Professionalisierung der Fachkräfte eine entscheidende Stellschraube. Das Wissenschaftliche Diskussionspapier Nr. 215 „Qualifizierung des Berufsbildungspersonals in der beruflichen Bildung behinderter Menschen“[40] bringt hierzu mit fünf Einzelbeiträgen folgende relevante Perspektiven ein: 1) die des an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Praxis agierenden BIBB, das Inklusion als ein zentrales Handlungsfeld bearbeitet und bei dem der AFbM gesetzlich verortet ist, 2) die eines Betriebes, der mit der Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen Erfahrungen gemacht hat, 3) die eines Wirtschaftsforschungsinstituts, das als arbeitgebernaher Tendenzträger durch konzeptionelle und empirische Arbeits- und Berufsforschung Impulse für die Ausbildung und Beschäftigung behinderter Menschen setzen möchte, 4) die einer Handwerkskammer, die als zuständige Stelle verantwortlich ist für Aufgaben, die von der Entscheidung über die Gewährung individueller Nachteilsausgleiche bis zum Erlass von Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen reichen und 5) die einer rehabilitationspädagogischen Expertise, die für die spezifischen Bedarfe behinderter Menschen die entsprechenden berufspädagogischen Konzepte entwickelt und über Erfahrung in kontinuierlichen Professionalisierungsprozessen verfügt.

37 Siehe **https://www.bibb.de/tools/berufesuche/index.php/regulation/empfehlung_136_rahmenregelung.pdf**
38 Siehe **https://www.bibb.de/de/38.php**
39 Siehe **https://www.bagwfbm.de/page/bildung_evabi**
40 Siehe **https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16413**

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 den fortgebildeten Fachkräften unterschiedliche Fragen. Umfangreiche Informationen, Anregungen und Hinweise zu Prüfungsinhalten und Prüfungsanforderungen, der curricularen Gestaltung von Qualifizierungsangeboten und der Methodik bietet eine stark nachgefragte BIBB-Orientierungshilfe.[41] Daran anknüpfend soll das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“: eine Untersuchung zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“[42] wissenschaftliche Erkenntnisse in diesem heterogenen Feld hervorbringen und damit Grundlagen für weitere Untersuchungen bilden. Projektschwerpunkte sind Explorationsworkshops mit den Fokusgruppen Vertreter und Vertreterinnen der zuständigen prüfenden Stellen einerseits und der Leitungen von Einrichtungen zur Teilhabe am Arbeitsleben andererseits sowie eine schriftliche Befragung von Prüfungsabsolventen und Prüfungsabsolventinnen.

Die mit Digitalisierung benannten Prozesse und Veränderungen betreffen auch die Berufsbildung und die Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Menschen. Für diese bieten sie vielfältige Chancen und zugleich Risiken. Entsprechende Fragen untersucht das aktuelle BIBB-Forschungsprojekt „Chancen und Risiken des technologischen Wandels für die berufliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung“. Das BIBB begleitet und berät auch diesbezüglich Initiativen und Ansätze und wirkt u. a. im Beirat des im Rahmen der BMBF-Förderrichtlinie „Inklusion durch digitale Medien in der beruflichen Bildung“ geförderten Projekts „IvÜFA – Inklusive virtuelle Übungsfirma“[43] sowie im Beirat des vom BMAS geförderten Projekts „KI.ASSIST – Assistenzdienste und Künstliche Intelligenz für Menschen mit Schwerbehinderung in der beruflichen Rehabilitation“[44] 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 Fachpraktikerferufen (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.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/10161**
42 Siehe **https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/at_24000.pdf**
43 Siehe **https://www.wida.wiwi.uni-due.de/forschung/laufende-forschungsprojekte/ivuefa/**
44 Siehe **https://www.bagbbw.de/innovationen/kiassist/**

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

Berufliche Bildung auf der Grundlage des BBiG und der HwO adressiert immer auch allgemeinbildende und bildungspolitische Themen. Eine besondere Verankerung dieser Themen ist im Prüfungsbereich Wirtschaft und Soziales gegeben, der auch im Berufsschulunterricht besondere Berücksichtigung findet. Aber auch in der Ausbildung im Betrieb gibt es Ansatzpunkte. Gesellschaftspolitische Aspekte werden in den sogenannten Standardberufsbildpositionen im Ausbildungsrahmenplan aufgegriffen. Daneben werden gesellschaftspolitische Themen dort vertieft behandelt, wo besondere Bezüge im Ausbildungsberuf zu finden sind. Der Beitrag berichtet über die bildungspolitische Diskussion im Kontext der Modernisierung der Standardberufsbildpositionen und gibt Beispiele für berufsspezifische Ankerpunkte für gesellschaftspolitische Themen in Ausbildungsordnungen.

Entwicklung der Standardberufsbildpositionen und Gründe für die Überarbeitung

Seit 1997 ist die Verankerung von Umweltschutz als Standardberufsbildposition in allen Ausbildungsordnungen zwischen den Akteuren der beruflichen Bildung fest vereinbart (vgl. Krampe 2003). Weitere Standardberufsbildpositionen wie „Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Aufbau und Organisation des Ausbildungsbetriebes“ sowie „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ waren für den gewerblich-technischen Bereich verbindlich. Im kaufmännischen Bereich kamen demgegenüber unterschiedliche Ausprägungen zur Anwendung. Durch ihre Berücksichtigung als berufsübergreifender Mindeststandard in allen Ausbildungsordnungen geht ein wichtiges bildungspolitisches Signal für alle an der Umsetzung der Berufsausbildung beteiligten Institutionen und Akteure (Betriebe, Berufsschulen, Kammern, Prüfungsausschüsse) aus.

2019 wurden die Standardberufsbildpositionen im Hinblick auf die gesellschaftspolitischen Themen Nachhaltigkeit und Digitalisierung überarbeitet und im April 2020 durch den Hauptausschuss des BIBB verabschiedet. Damit sind sie rechtlich bindend für alle Ausbildungsberufe, die zum 01.08.2021 in Kraft treten. Die bisherigen Standardberufsbildpositionen hatten sich nach einhelliger Meinung der Akteure bewährt, waren aber in Bezug auf Veränderungen in der Arbeitswelt und bildungspolitischer Ziele nicht mehr auf dem neuesten Stand. Sie bedurften zum einen der inhaltlichen und zum anderen, im Hinblick auf die Sprache der kompetenzorientiert formulierten Ausbildungsordnungen, auch formalen Überarbeitung. Zudem wurde im November 2020 eine Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses zur Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis[45] erarbeitet, die dazu auffordert, die neuen Positionen flächendeckend in der Ausbildung einzusetzen; auch dort, wo sie aus verordnungstechnischen Gründen noch nicht rechtlich verpflichtender Bestandteil der Ordnungsmittel sind, also bei allen Ausbildungsordnungen, die vor dem 01. August 2021 in Kraft getreten sind.

Bildungspolitischer Hintergrund für die Überarbeitung der Standardberufsbildpositionen sind vor allem zwei aktuelle bildungspolitische Diskussionsstränge: die Diskussion um das Thema Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) und die Diskussion um die proaktive Aufnahme des Themas Digitalisierung als berufsübergreifender Standard. In der Kritik stand insbesondere die Berufsbildposition Umweltschutz, da in ihr das Paradigma der Nachhaltigkeit in der Berufsbildung nicht in allen Dimensionen abgebildet wurde, sondern im Wesentlichen ökologische Aspekte aufgegriffen wurden und die in den Standardberufsbildpositionen „gewählten Formulierungen dem heutigen komplexen Verständnis des Nachhaltigkeitsbegriffes nicht mehr entsprechen, da sie einen eher technizistischen und regelorientierten Ablauf der Handlungsanforderungen beim „Umweltschutz“ nahelegen („geltende Regeln des Umweltschutzes anwenden“). Zudem erstrecken sich die formulierten Fähigkeiten und Kenntnisse lediglich auf den Binnenraum des Ausbildungsbetriebes, sparen also Themen mit Interdependenzen zur wirtschaftlichen und sozialen Umwelt wie Produktentwicklung oder Kundenkommunikation ganz aus“ (Kettschau 2014, S. 104). Am 20. Juni 2017 hat die Nationale Plattform „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) während ihrer fünften Sitzung den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2015 bis 2019) verabschiedet. „130 Ziele und 349 konkrete Handlungsempfehlungen des Nationalen Aktionsplans sollen in den einzelnen Bildungsbereichen dazu führen, dass Bildung für nachhaltige Entwicklung strukturell in der deutschen Bildungslandschaft verankert wird.“[46] Im Bildungsbereich Berufsbildung haben sich die Akteure im Handlungsfeld V „Curriculare und didaktische Umsetzung von BBNE“ darauf geeinigt, dass die Standardberufsbildposition Umweltschutz überarbeitet und somit aktualisiert wird. Teil des Einigungsprozesses war ebenso, dass dies eine Aufgabe der mit der Ordnungsarbeit in der Berufsbildung befassten Akteure sei.

---

45 Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur „Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis“, Empfehlung Nr. 172, unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA172.pdf**.

46 Vgl. **https://www.bne-portal.de/de/der-weg-zum-nationalen-aktionsplan-1720.html**.

Daneben wurde im Kontext der Diskussionen um die Digitalisierung der Arbeitswelt die Anforderung laut, dieses Thema in allen Bildungsbereichen voranzutreiben. In diesem Zusammenhang wurde der Auftrag formuliert, zu prüfen, in welcher Weise Digitalisierung als Mindeststandard in Ausbildungsordnungen integriert werden kann und wo eher berufsspezifische Anknüpfungspunkte sinnvoll sind. Die Neuausrichtung der Standardberufsbildpositionen, die im Folgenden kurz skizziert werden, sind Ergebnisse einer Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses unter Beteiligung von zwei Vertretern des Ausschusses für Berufliche Bildung der Kultusministerkonferenz.

Wesentliche Aspekte der Neuausrichtung der Standardberufsbildpositionen

Zukünftig wird es vier Berufsbildpositionen geben, die für alle neugeordneten und modernisierten Berufe Gültigkeit haben sollen:

1. Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht,
2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit,
4. Digitalisierte Arbeitswelt.

Die neuen Berufsbildpositionen sind kompetenzorientiert und im Sinne der Hauptausschussempfehlung Nr. 160[47] formuliert. Sie orientieren sich am Bildungsziel eines/einer mündigen, informierten und eigenverantwortlich handelnden Mitarbeiters/Mitarbeiterin. Betriebliche Mitbestimmung sowie Rechte und Pflichten in der Ausbildung spielen dabei ebenso eine Rolle wie die Grenzen der Eigenverantwortung. Diese orientieren sich an den organisatorischen Regelungen und Vorgaben in den Betrieben. Im Folgenden werden die wesentlichen Inhalte der einzelnen Standardberufsbildpositionen skizziert:

Zu 1. Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht: Wie in der Vergangenheit sind weiterhin die Arbeits- und Geschäftsprozesse des Betriebes, die tariflichen und arbeitsrechtlichen Grundlagen im Betrieb und in der Ausbildung Gegenstand der Berufsbildposition. Auszubildende sollen aber auch über das Berufsbildungssystem, die Organisation der Ausbildung und die Ausbildungsordnung als maßgebliche Grundlage für ihren Ausbildungsberuf informiert werden. Eine wesentliche Neuerung ist zudem die stärkere Betonung der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten. Die Auszubildenden sollen hinsichtlich der Eigenverantwortung zur Gestaltung ihres beruflichen Karrierewegs sensibilisiert werden und am Ende ihrer Ausbildung in der Lage sein, „Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs und der beruflichen Weiterentwicklung zu erläutern“. Hiermit soll von Beginn der Berufslaufbahn an Orientierung für lebenslanges Lernen im jeweiligen Berufsfeld geschaffen werden.

Zu 2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit: Im Zeitverlauf seit der Etablierung der Standardberufsbildpositionen hat das Thema Prävention stark an Bedeutung gewonnen. Dieser Aspekt ist in die Neuformulierung der Standardberufsbildposition zum Arbeits- und Gesundheitsschutz eingeflossen. Die Ausbildungsziele „technische und organisatorische Maßnahmen zur Vermeidung von Gefährdungen sowie von psychischen und physischen Belastungen für sich und andere, auch präventiv, ergreifen“ und „ergonomische Arbeitsweisen beachten und anwenden“ zu können sind daher neu in die Berufsbildposition aufgenommen worden. Wichtig ist zu betonen, dass es bei diesen Aspekten zunächst um Grundlagen für das alltägliche Arbeiten im Beruf geht und nicht die Vermittlung spezifischer Kompetenzen zur Übernahme betrieblicher Positionen gemeint ist, z. B. im Sinne eines Beauftragten für Arbeitsschutz im Betrieb. Um der kontinuierlich steigenden Zahl von Wegeunfällen entgegenzutreten, wurde auch dieser Aspekt in der Berufsbildposition folgendermaßen aufgegriffen: „Gefährdungen von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg prüfen und beurteilen“.

Zu 3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit: Die Standardberufsbildposition Umweltschutz wurde durch die konsequente Aufnahme des Nachhaltigkeitsgedankens weitgehend reformiert. Hierdurch wurden Entwicklungen in den Betrieben nachvollzogen und ein einheitlicher Mindeststandard über alle Branchen hinweg definiert. Branchenspezifische Besonderheiten, wie sie beispielsweise in der Chemiebranche schon lange etabliert sind, werden hierdurch jedoch nicht aufgehoben, sondern können weiterhin in den berufsspezifischen Berufsbildpositionen aufgegriffen werden. Schon im ersten Spiegelstrich wird der Perspektivenwechsel vom reinen Umweltschutzgedanken hin zu gesellschaftlichen Aspekten sozialer Nachhaltigkeit deutlich. Dieser Gedanke wird in insgesamt sieben Kompetenzzielen konkretisiert. Weiterhin relevant bleiben die Anwendung von Umweltstandards und Aspekte der Müllvermeidung. Daneben sollen die Auszubildenden, „bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen“, „Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln“ sowie „unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer

47 Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 – geändert am 21. Juni 2016 – zur „Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan“, Empfehlung -Nr. 160, unter **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA160.pdf**.

ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren“. Ziel ist hier die selbstständige verantwortungsvolle Fachkraft, die eigeninitiativ, im Rahmen ihrer Möglichkeiten und der im Betrieb gewährten Handlungsspielräume reflektierte Vorschläge zu einer nachhaltigen Gestaltung der Prozesse und Arbeitsabläufe in ihrem Verantwortungsbereich auf der Grundlage ihrer beruflichen Fachlichkeit macht und angemessen im beruflichen Umfeld vertritt.

Zu 4. Digitalisierte Arbeitswelt: Diese neue Standardberufsbildposition trägt der wachsenden Bedeutung der Digitalisierung der Arbeitswelt Rechnung. Dabei wird von der Prämisse ausgegangen, dass zukunftsfähige berufliche Bildung einen Mindeststandard für alle beruflich Qualifizierten vorhalten sollte, um ein Grundverständnis für die Digitalisierung unabhängig vom jeweiligen Digitalisierungsgrad im Ausbildungsbetrieb flächendeckend in der Erstausbildung zu verankern. Hierbei wurden wissenschaftliche Erkenntnisse, z. B. aus der BIBB-BMBF-Initiative Berufsbildung 4.0 (z. B Zinke 2019), zugrunde gelegt. Zentral sind sowohl Aspekte des Datenschutzes und der Datensicherheit als auch der kritisch reflektierte und ökonomische Umgang mit Daten. Diese spielen auch unter Nachhaltigkeitsaspekten eine Rolle. Auch Aspekte der Kommunikation und Zusammenarbeit in der digitalen Arbeitswelt sind hier für beide bildungspolitischen Leitlinien relevant und greifen zudem den gestaltungsorientierten Ansatz des dualen Systems auf: Auszubildende sollen „Aufgaben zusammen mit Beteiligten, einschließlich der Beteiligten anderer Arbeits- und Geschäftsbereiche, auch unter Nutzung digitaler Medien, planen, bearbeiten und gestalten“. Mit dem Kompetenzziel „Wertschätzung anderer unter Berücksichtigung gesellschaftlicher Vielfalt praktizieren“ wird zudem ein Impuls für die Zusammenarbeit in diversen Teams in einer pluralistischen und globalisierten digitalen Arbeitswelt gegeben. Daneben wird auch hier wie schon unter 1. ein Fokus auf lebenslanges Lernen gelegt, indem als Lernziel formuliert wird, „Lern- und Arbeitstechniken sowie Methoden des selbstgesteuerten Lernens anwenden, digitale Lernmedien nutzen und Erfordernisse des lebensbegleitenden Lernens erkennen und ableiten“. Hierdurch sollen Auszubildende in die Lage versetzt werden, Veränderungen in ihrer Domäne nachzuvollziehen und den kontinuierlichen Wandel der digitalen Arbeitswelt erfolgreich in ihrer Berufsbiografie zu adaptieren.

Berufsspezifische Verankerung in aktuellen Ordnungsmitteln

Standardberufsbildpositionen sind wichtige, aber nicht die einzigen Ankerpunkte für die Verortung gesellschafts- und bildungspolitischer Themen in Ordnungsmitteln der beruflichen Bildung. Ein berufsübergreifender Mindeststandard muss sich an dem orientieren, was wirklich berufsübergreifend Gültigkeit hat. So können zum Beispiel Kompetenzanforderungen zum Thema Digitalisierung, die in den Produktionsberufen der Metall- und Elektroindustrie identifiziert werden, nicht auf alle Berufsfelder und Branchen übertragen werden. Auch unterscheiden sich kaufmännische Berufe, Produktionsberufe, Berufe im Dienstleistungssektor oder im öffentlichem Dienst deutlich im Hinblick auf die Bedeutung und die Kontextfaktoren der Digitalisierung und deren Verankerung im Berufsbild. Überall dort, wo ein spezifischer Bezug zu den Arbeits- und Geschäftsprozessen eines Berufsbildes hergestellt werden kann, sollten spezifische Aspekte von Digitalisierung oder Nachhaltigkeit daher in der jeweiligen Berufsbildposition adressiert werden. In den vergangenen Jahren sind unterschiedliche Themen berufsspezifisch verstärkt aufgenommen worden. Beispielhaft soll hier auf die intensive Verankerung des Themas Digitalisierung in den IT- und Chemieberufen sowie den Metall- und Elektroberufen und auf die Schaffung des Berufs Kaufmann/-frau im E-Commerce verwiesen werden. Nachhaltigkeitsaspekte sind u. a. bei der Neuordnung der Ausbildung zum Gebäudereiniger/zur Gebäudereinigerin, zum Hauswirtschafter/zur Hauswirtschafterin oder der Groß- und Außenhandelskaufleute an vielen Stellen berufsspezifisch verankert. In den Antragsgesprächen zur Neuordnung eines Berufs werden diese Themen genauso wie in den Verfahren selbst intensiv diskutiert. Gute Beispiele für berufsspezifische Verankerungen werden systematisch gesammelt und als Diskussionsinput auch für andere Neuordnungsverfahren genutzt.

Ausblick

Die berufliche Erstausbildung ist an der Schnittstelle zwischen Bildungs- und Wirtschaftssystem angesiedelt und soll für Absolventinnen und Absolventen aller Schulformen zugängig sein. Daraus ergibt sich auch ein Bildungsauftrag, der über die reine Vermittlung beruflicher Qualifikationen hinausgeht und den Anspruch an eine politische Bildung, die zur Entwicklung einer verantwortlichen und selbstständigen Persönlichkeit in einer demokratischen Gesellschaft beiträgt. Ein solcher Bildungsauftrag ist konstituierender Bestandteil eines anerkannten Ausbildungsberufs gemäß der Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung vom 25.10.1974. Dort heißt es: „Bei der Anerkennung bzw. Aufhebung eines Ausbildungsberufes sind bildungspolitische, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische sowie berufspädagogische Gesichtspunkte zu berücksichtigen“. Auch ist der „Erwerb von Befähigung zum selbständigen Denken und Handeln bei der Anwendung von Fertigkeiten und Kenntnissen“ Ziel einer anerkannten Berufsausbildung „für qualifizierte, eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet“ sowie die „Anlage auf dauerhafte, vom Lebensalter unabhängige berufliche Tätigkeit“. Die

aktuelle Überarbeitung der Standardberufsbildpositionen greift diese Aspekte auf und setzt bildungspolitisch wichtige Akzente für die zukunftsfähige Gestaltung der Arbeitswelt. Neben der gesellschaftlich wichtigen Aufgabe der politischen Bildung im Berufsschulunterricht (vgl. Besand 2014) leisten auch die Standardberufsbildpositionen einen Beitrag für die Förderung von demokratischen Kompetenzen in unserer Gesellschaft, indem sie auf die Eigenverantwortung des Einzelnen am Arbeitsplatz im Sinne von Rechten, Pflichten sowie die Bedeutung von Prävention und Weiterbildung hinweisen. Von ihnen gehen wichtige Impulse für die nachhaltige Gestaltung unserer Gesellschaft und Mindeststandards für die Arbeit in einer digitalisierten Arbeitswelt aus. Diese tragen ganz wesentlich dazu bei, dass Auszubildende zu selbstständigen, verantwortungsbewussten und reflexionsfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgebildet werden, die in der Lage sind, kritisch und konstruktiv mit Veränderungen der Arbeitswelt umzugehen. Die neuen Standardberufsbildpositionen sind verbindlich in allen neugeordneten und modernisierten Berufen, die zum 01.01.2021 in Kraft treten, verankert. Der BIBB-Hauptausschuss[48] empfiehlt zudem, sie auch für Ausbildungsberufe mit älterem Erlassdatum aufzugreifen, sodass sie nun für alle Berufe nach BBiG/HwO wirksam sind. Praktische Anwendungsbeispiele für die Vermittlung im Betrieb wurden ebenfalls von der Arbeitsgruppe des BIBB-Hauptausschusses erarbeitet und werden zukünftig u. a. in der BIBB-Reihe „Ausbildung gestalten“ aufgegriffen.

(Monika Hackel)

48 Siehe oben genannte Empfehlung Nr. 172.

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

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

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

Kapitel A4.2 richtet üblicherweise den Blick auf die Länder (vgl. Datenreport 2020, Kapitel A4.2). Da die Daten der iABE-Schnellmeldung im aktuellen Berichtsjahr 2020 auf Länderebene jedoch erhebliche Lücken aufweisen, wird in diesem Jahr auf differenzierte Länderbetrachtungen verzichtet (siehe E zur Schätzung der Eckdaten).

Die iABE, auf der die Darstellung überwiegend basiert, ist ein Berichtssystem, welches verschiedene amtliche Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandstatistik) zu einem Gesamtüberblick über das sogenannte (Aus-)Bildungsgeschehen zusammenführt, also integriert. Neben den Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO finden sich hier Daten zu Anfängerinnen und Anfängern in anderen vollqualifizierenden Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO (z. B. schulische Berufsausbildung in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) und Daten zum „Übergangsbereich", zu Bildungsgängen, die den „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" ermöglichen und zum „Studium" (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Statistisches Bundesamt 2020k, 2021b).

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

E Grundlagen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)

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

Auf der höchsten Ebene unterscheidet die iABE vier Bildungssektoren:

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

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

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

Die Darstellung von tatsächlichen Bildungsverläufen ist auf Basis von amtlichen Daten derzeit nicht möglich.[49]

A 4.1 Die Bedeutung der dualen Berufsausbildung

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

Jugendliche im Alter von 15 bis 24 Jahren (Bestandsdaten)

Für die Frage, in welchen Bildungssektoren sich die Jugendlichen eines bestimmten Alters befanden, ist es sinnvoll, die Jugendlichen einer Altersgruppe (Bestandsdaten) in Relation zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter zu setzen (z. B. Jugendliche in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Alter von 15 bis 24 Jahren Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 24 Jahren). Die Anteile variieren deutlich, je nachdem, welche Altersgruppe betrachtet wird. Hier wurde die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen gewählt (vgl. Statistisches Bundesamt 2021a).

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

E Statistiken und Erhebungen zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO

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

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

Bei der **BIBB-Erhebung zum 30. September** handelt es sich um eine jährliche Totalerhebung aller *neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge des dualen Systems zum Stichtag 30. September*. Die Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen werden dann mit Daten – ebenfalls zum Stichtag 30. September – aus der Geschäftsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) verbunden, um zeitnah zum Beginn des Ausbildungsjahres eine Analyse zum Angebot und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen anzufertigen (**vgl. Kapitel A1**).

Auch bei der **Berufsbildungsstatistik** handelt es sich um eine jährliche Totalerhebung. Hier werden neben Merkmalen der Auszubildenden, Ausbildungsverläufe, Ausbildungsberufe und Ausbildungsstätten auch *neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im dualen System zum Stichtag 31. Dezember* erfasst (**vgl. Kapitel A5**).

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

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

- Die **iABE** eignet sich insbesondere dann, wenn es um die Einordung der dualen Berufsausbildung in den Kontext des gesamten (Aus-)Bildungsgeschehens geht; wenn z. B. die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildung den Zahlen der Anfänger/-innen im Studium, in schulischer Berufsausbildung oder im Übergangsbereich gegenübergestellt werden soll.
- Die **BIBB-Erhebung zum 30. September** wird insbesondere in Verbindung mit Daten aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA zum 30. September genutzt. Aufgrund der Aktualität der Daten können zeitnahe Berechnungen von Angebot und Nachfrage im dualen System vorgenommen werden.
- Die Vorteile der **Berufsbildungsstatistik** liegen insbesondere in den Möglichkeiten der detaillierten Betrachtungen, u. a. von berufsstrukturellen Entwicklungen auf Grundlage eines breiten Merkmalskatalogs auf Basis von Einzeldaten.

→ **Schaubild A4.1-1** gibt einen Überblick über die Bildungs- und Erwerbsstationen von Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren im Jahr 2019. In diese Betrachtung der Alterskohorten flossen Daten der iABE, der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes sowie Daten des Mikrozensus ein. Es stellt von links nach rechts das (Aus-)Bildungsgeschehen entsprechend der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) dar. Dieses fasst alle (Aus-)Bildungsstationen zusammen, die Jugendlichen nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule (Sekundarstufe I) offenstanden. Weil den genutzten Datenquellen u. a. unterschiedliche Stichtage und Datenerhebungsverfahren zugrunde liegen, handelt es sich hier um Schätzwerte. Die ausgewiesenen Anteile werden auf ganze Zahlen gerundet, um den Schätzcharakter deutlich zu machen.

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

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

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

Betrachtet wird zunächst die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen, die sich im Jahr 2019 *in formaler Bildung* befanden:

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

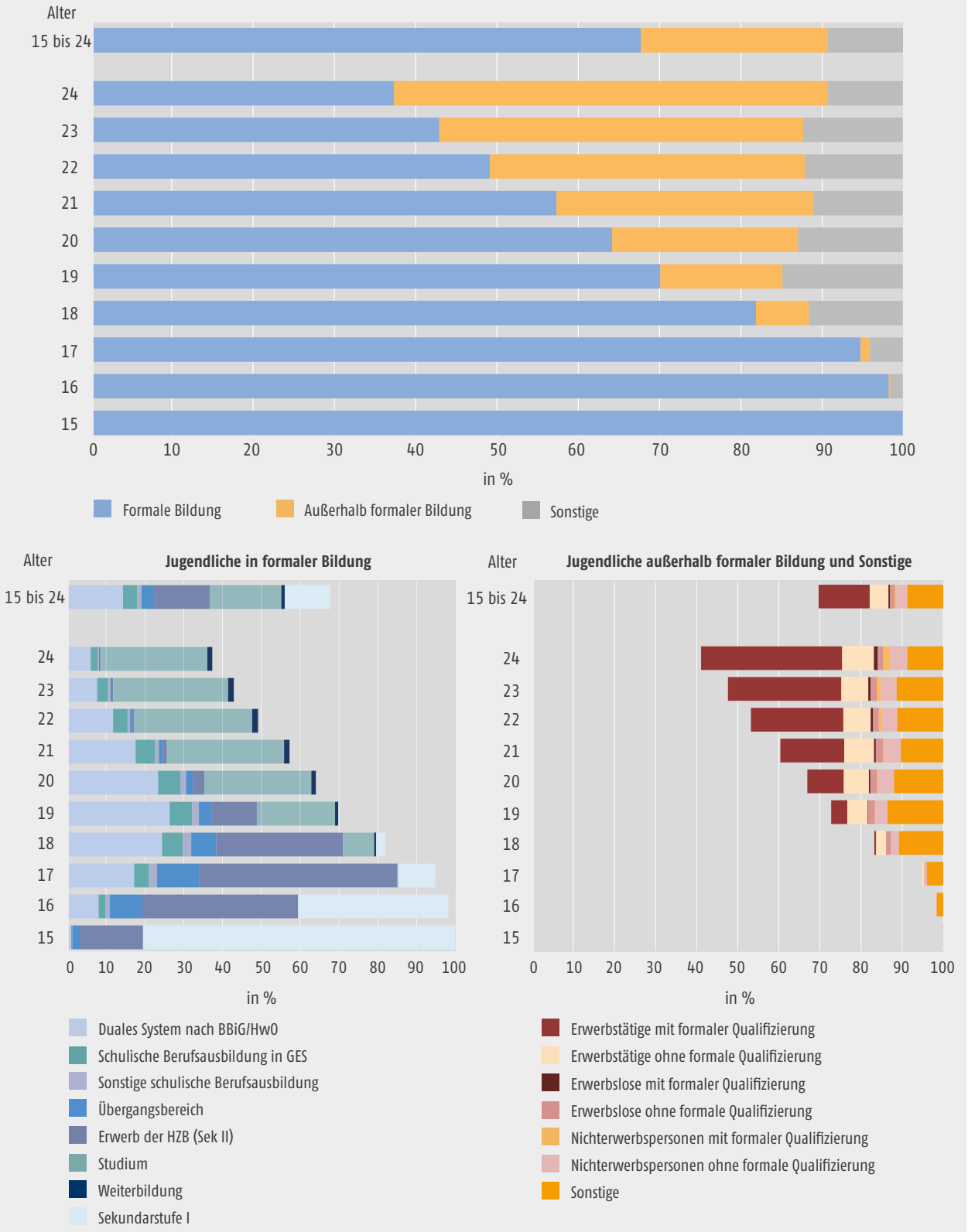
In schulischer Berufsausbildung befanden sich darüber hinaus 5% der 15- bis 24-Jährigen. Hierzu zählen die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, in denen sich 4% der Altersgruppe befanden, beispielsweise in Ausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in oder Erzieher/-in. Bedingt durch den demografischen Wandel und den Rechtsanspruch auf einen U3-Betreuungsplatz besteht hier bereits heute ein großer Fachkräftemangel. Darüber hinaus befand sich 1% der Jugendlichen in anderen Formen der schulischen Berufsausbildung, z. B. als Kaufmännischer/Kaufmännische Assistent/-in oder Gestaltungstechnischer/Gestaltungstechnische Assistent/-in oder in einer Beamtenausbildung im mittleren Dienst. Auf die berufsstrukturellen Entwicklungen in der schulischen Berufsausbildung wird in **Kapitel A6.1** genauer eingegangen.

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

Eine Höherqualifizierung – ob über den Erwerb der Hochschulreife (14%), ein Studium (18%) oder eine Weiterbildung (1%) – strebten insgesamt 34% der 15- bis 24-Jährigen an. Zu den Studierenden zählen sowohl junge Menschen, die ihr Studium „traditionell“ an Hochschulen oder Verwaltungsfachhochschulen absolvie-

A4

Schaubild A4.1-1: **Anteil der Jugendlichen in den Bildungssektoren und -konten nach Altersjahren 2019 in %[1] (Bestandsdaten)**



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

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 21.02.2021; Statistisches Bundesamt: Mikrozensus 2019 (Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenstand: 25.01.2021; Bevölkerungsfortschreibung GENESIS-Online, Abruf: 27.01.2021

BIBB-Datenreport 2021

ren, als auch diejenigen, die dual an Hochschulen und Berufsakademien studieren (zu dualen Studiengänge **vgl. Kapitel A6.3**).

Unter den Jugendlichen, die sich *außerhalb der formalen Bildung* befanden, stellten die erwerbstätigen Jugendlichen, die bereits einen formalen Bildungsabschluss erworben haben, mit 13% die größte Untergruppe dar. Zu den Erwerbstätigen zählen nach der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) alle Personen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, selbstständig ein Gewerbe oder eine Landwirtschaft betreiben oder als mithelfende Familienangehörige im Betrieb eines Verwandten mitarbeiten. Da dieser Gruppe auch Personen angehören, die eine geringfügige Tätigkeit (Minijob) ausüben, als Aushilfe nur vorübergehend beschäftigt sind oder einem Ein-Euro-Job nachgehen, werden hier – abweichend vom Normalarbeitsverhältnis – auch atypische Beschäftigungsformen erfasst (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

Rund 5% der Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren gingen einer Erwerbstätigkeit nach, ohne zuvor einen formalen Bildungsabschluss erhalten zu haben. Darüber hinaus befand sich 1% der Altersgruppe weder in formaler Bildung noch in Erwerbstätigkeit (Not in Education or Employment (NEET), **vgl. Kapitel D1.2**). Über die Gruppe der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung wird ausführlich in **Kapitel A11**[50] berichtet.

Für 9% – die Sonstigen – konnte der Verbleib statistisch nicht geklärt werden. Hierzu lagen entweder keine Daten vor oder die Daten konnten nicht überschneidungsfrei in die Kohortenbetrachtung aufgenommen werden. Zu den Sonstigen zählen z. B. Jugendliche, die ein Praktikum absolvieren, Jugendliche, die nach dem Abitur ein Jahr zur beruflichen und persönlichen Orientierung im Inland oder Ausland absolvieren („Gap Year"), Jugendliche in Arbeitsgelegenheiten mit Qualifizierungsanteil nach SGB II und Jugendliche in gesellschaftlichen Diensten wie beispielsweise dem Bundesfreiwilligendienst oder dem freiwilligen Wehrdienst.[51]

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

- In der Altersgruppe der 15-Jährigen befanden sich noch 81% der Jugendlichen in Sekundarstufe I.
- Im Alter von 17 Jahren strebten 51% der Jugendlichen eine Hochschulzugangsberechtigung an. Auch war der Anteil der Jugendlichen im „Übergangsbereich" mit 11% in diesem Alter am höchsten.
- Unter den 19-Jährigen befanden sich die meisten Jugendlichen in einer dualen oder schulischen Berufsausbildung (34%).
- In der Altersgruppe der 22-Jährigen dominierten mit 30% die Studierenden.
- Unter den 23-Jährigen befanden sich bereits 30% junge Erwerbstätige, die bereits eine formale Qualifikation erworben hatten.
- Im Alter von 24 Jahren waren immer noch 2% der jungen Menschen weder formal qualifiziert noch erwerbstätig.

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren

Im Folgenden werden nicht spezifische Altersgruppen betrachtet, sondern altersunabhängig alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen in den Blick genommen. Diese Betrachtung ist insbesondere dann sinnvoll, wenn es darum geht, zu vergleichen, inwiefern die unterschiedlichen Bildungssektoren nachgefragt wurden, um z. B. Ausbildungskapazitäten zu planen oder Bildungstrends zu identifizieren. Hierzu werden die Anfänger/-innen eines Sektors ins Verhältnis zu allen Anfängern und Anfängerinnen des (Aus-)Bildungsgeschehens gesetzt (z. B. Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung" alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen). Die Daten zum (Aus-)Bildungsgeschehen für das Jahr 2020 beruhen auf einer Schätzung des BIBB auf Grundlage der iABE-Schnellmeldung 2020. E

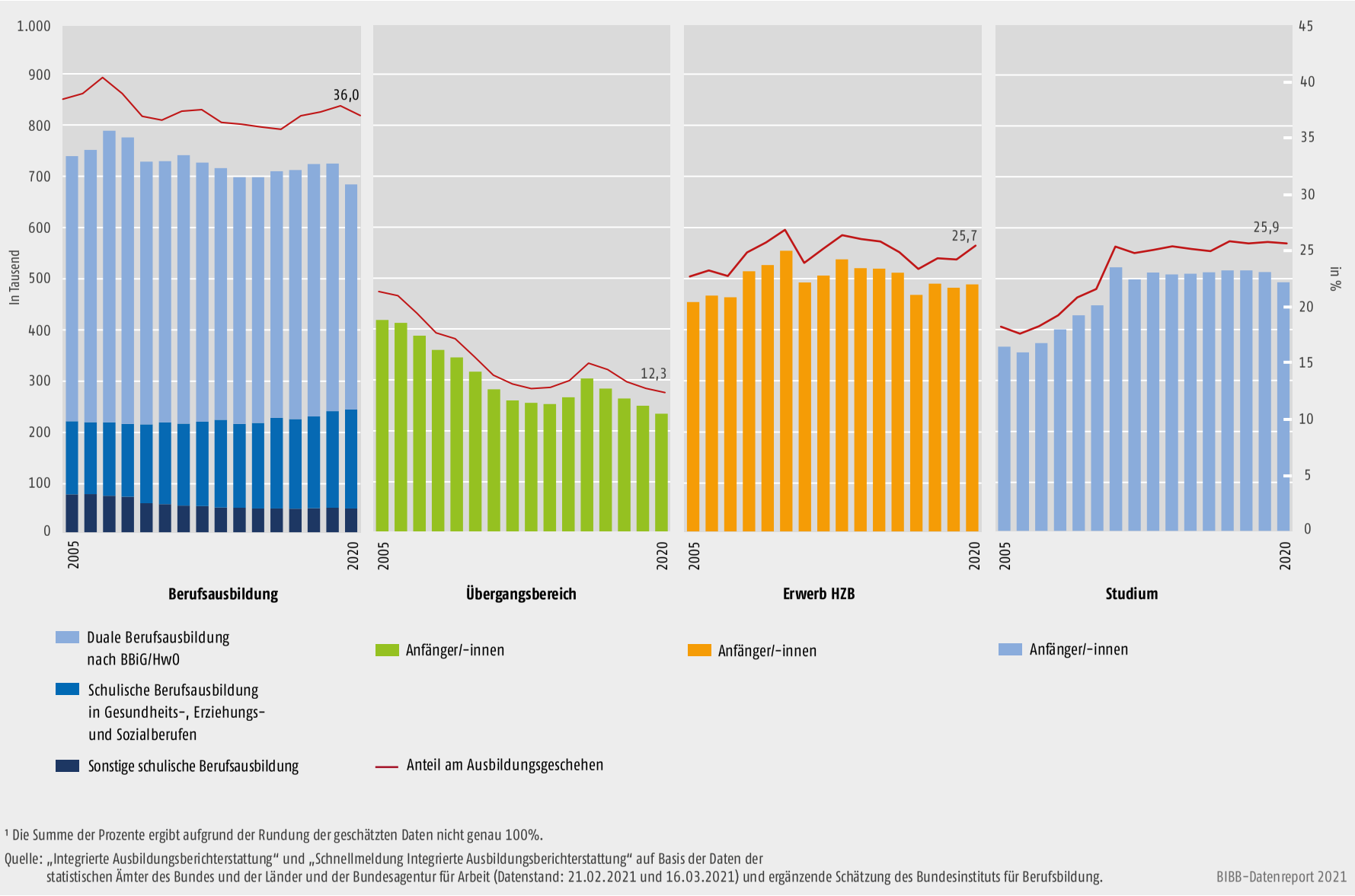
Im Jahr 2020 begannen 36,0%[52] (684.300) der Anfänger/-innen des (Aus-)Bildungsgeschehens eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Damit stellt auch im Corona-Krisenjahr 2020 der Sektor Berufsausbildung den größten Bildungssektor dar. In dem Sektor begannen knapp zwei Drittel (64,2%) der jungen Menschen eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, die übrigen starteten eine schulische Berufsausbildung (35,8%). Hiervon entfiel der Großteil auf die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen. Innerhalb des Sektors der Berufsausbildung vollzieht sich damit eine langsame Verschiebung der Anfängerzahlen hin zu mehr jungen Menschen, die eine Berufsausbildung in GES-Berufen aufnehmen. In den „Übergangsbereich" mündeten 234.000 Jugendliche (12,3%) ein. 25,7% (488.800) strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich begannen 25,9% ein Studium (493.007) → **Schaubild A4.1-2**.

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

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

52 Die Summe der Prozente ergibt aufgrund der gerundeten, geschätzten Daten nicht genau 100%.

Schaubild A4.1-2: **Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt)[1] – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)**



[1] Die Summe der Prozente ergibt aufgrund der Rundung der geschätzten Daten nicht genau 100%.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand: 21.02.2021 und 16.03.2021) und ergänzende Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Schätzung der Eckdaten für 2020 auf Basis der iABE-Schnellmeldung

Die Daten der iABE-Schnellmeldung vom 16. März 2021 sind dieses Jahr nur eingeschränkt belastbar. Einerseits wurden z. T. Vorjahresdaten aus großen Bundesländern (Baden-Württemberg, Niedersachsen, Schleswig-Holstein) gemeldet, die die aktuellen Entwicklungen nicht abbilden. Darüber hinaus ist das GES-Konto (I 05) untererfasst, da aufgrund der Einführung der neuen Pflegeausbildungsstatistik (PflеA) in einigen Bundesländern (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt) für das Berichtsjahr 2020 keine Daten zu den Schülerinnen und Schülern in der neuen Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann in den Schulen des Gesundheitswesens erfasst wurden.

Mit Ausnahme des Sektors „Studium" (für diesen Sektor liegen vollständige, aktuelle Daten vor) beruhen die hier für das Jahr 2020 verwendeten Daten auf einer Schätzung des BIBB. Es wurden Eckdaten zu den Sektoren „Berufsausbildung", „Übergangsbereich" und „Erwerb der HZB (Sek II)" sowie den darunterliegenden Konten auf Basis der durchschnittlichen Veränderungsraten der verfügbaren Länderdaten berechnet.

Auf eine Schätzung der Daten nach Geschlecht und Nationalität wurde verzichtet. Hier wird auf Vorjahresdaten der Veröffentlichung „Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2019" zurückgegriffen. Die geschätzten Daten werden auf den Hunderter gerundet ausgewiesen. Genauere Informationen zur Schätzung finden sich unter **www.bibb.de/iABE**.

Im Corona-Krisenjahr sind die aktuellen Entwicklungen in den Bildungssektoren von besonderem Interesse. Nachfolgend wird daher zunächst die Entwicklungen der Bildungssektoren im Vergleich zum Vorjahr dargestellt **→ Tabelle A4.1-1.**

Im Jahr 2020 mündeten im Vergleich zum Vorjahr rund 69.700 (-3,5%) weniger junge Menschen in das (Aus-) Bildungsgeschehen insgesamt ein. Diese Entwicklung lässt sich u. a. auf den Rückgang der Schulabgängerzahlen um -4,2% im Jahr 2020 gegenüber dem Jahr 2019 zurückführen (vgl. Kultusministerkonferenz 2020f). Hierbei muss beachtet werden, dass aufgrund der Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium (G9) in Niedersachsen im Berichtsjahr deutlich weniger Abiturientinnen und Abiturienten die Schule verlassen haben. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitslosenquote in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen im Vorjahresvergleich gestiegen ist (von 4,4% im Jahr 2019 auf 5,5% im Jahr 2020; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021a).

Der Sektor „Berufsausbildung" verzeichnete insgesamt ein Rückgang der Anfänger/-innen um 40.700 (-5,6%). Während die Zahl der jungen Menschen, die in eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO einmündeten, um rund 44.400 (-9,2%) zurückging, erhöhte sich die Anfängerzahl in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen im gleichen Zeitraum um rund 5.200 (+2,7%) an. Der Rückgang der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO kann u. a. durch die Auswirkungen der Coronapandemie erklärt werden. Durch das gesunkene Ausbildungsplatzangebot weichen die Jugendlichen möglicherweise auch auf andere (Aus-)Bildungsangebote aus. So ließen sich im gleichen Zeitraum Zuwächse bei den Anfängern und Anfängerinnen sowohl im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)" als auch in den schulischen Berufsausbildungen in GES-Berufen beobachten. Auch im Sektor „Studium" zeigte sich für die Subgruppe der deutschen Studienanfänger/-innen ein leichter Anstieg.

Im Übergangsbereich sinkt die Zahl der Anfänger/-innen seit dem Jahr 2016 kontinuierlich. Auch im Jahr 2020 verzeichnete der Übergangssektor gegenüber dem Vorjahr einen deutlichen Rückgang der jungen Menschen um 15.500 (-6,2%). Auf den ersten Blick erscheint es zunächst nicht plausibel, dass die Anfängerzahlen sowohl in der dualen Berufsausbildung als auch im Übergangsbereich zurückgegangen sind, da der demografische Rückgang vergleichsweise gering war. Zum einen gibt es jedoch Hinweise darauf, dass junge Menschen häufiger im allgemeinbildenden Schulsystem verblieben sind. Zum anderen kann vermutet werden, dass durch die Pandemie bedingt Übergangsmaßnahmen zum Teil nicht oder nur eingeschränkt stattfinden konnten und auch dadurch weniger Jugendliche in den Übergangssektor einmündeten (vgl. Fernández 2020).

Als einziger Bildungssektor zeigt der Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)" mit einem Anstieg um 6.700 Anfängerinnen und Anfängern (+1,4%) eine positive Entwicklung. Die Zuwächse können möglicherweise dadurch erklärt werden, dass aufgrund der Corona-Situation mehr Jugendliche ihren Bildungsweg in der Allgemeinbildung fortsetzten.

Im Sektor „Studium" sank die Zahl der Anfänger/-innen im Vergleich zum Vorjahr um 20.100 (-3,9%). Hierfür lassen sich mehrere Gründe aufzählen. Zum einen hat durch die Rückkehr zu G9 in Niedersachsen kein vollständiger Abiturjahrgang die Schule verlassen. Zum anderen kann davon ausgegangen werden, dass im Zuge der Einschränkungen durch die Coronapandemie weni-

Tabelle A4.1-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt) (Teil 1)**

Sektoren Konten der iABE**		2020* (geschätzte Daten)			2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (absolut)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
I	**Sektor: Berufsausbildung**	**684.300**	**-5,6**	**-7,4**	**725.055**	**723.891**	**712.413**	**709.806**	**698.419**	**700.516**	**716.042**	**726.560**	**741.023**	**729.577**	**788.956**	**739.168**
I 01	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO[5]	439.300	-9,2	-15,1	483.714	492.669	486.428	481.423	479.545	481.136	491.380	505.523	523.577	509.900	569.460	517.342
	darunter: Kooperatives BGJ in Teilzeit[4]	*91*	*-77,1*	*-99,7*	*397*	*281*	*302*	*19.770*	*19.397*	*19.589*	*19.844*	*21.323*	*21.396*	*20.860*	*33.504*	*35.488*
I 02	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	4.600	-3,5	-59,8	4.776	3.861	4.018	4.243	4.158	4.735	4.792	5.506	5.874	6.118	9.813	11.472
I 03	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht	11.500	-8,6	-64,7	12.573	12.801	13.453	14.373	14.639	14.746	15.437	17.564	19.223	20.677	29.683	32.514
I 04	Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[6]	18.600	-1,1	-36,1	18.852	20.178	21.115	21.891	22.697	24.145	24.292	24.234	24.379	25.718	32.189	29.177
I 05	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht[7]	193.500	2,7	35,6	188.370	178.983	175.011	176.632	167.330	166.407	171.081	164.776	160.141	159.850	143.144	142.710
I 06	Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst)[8]	16.772	0,0	181,7	16.772	15.404	12.388	11.244	10.050	9.347	9.061	8.957	7.829	7.314	4.667	5.953
II	**Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)**	**234.000**	**-6,2**	**-44,0**	**249.537**	**263.934**	**283.138**	**302.881**	**266.194**	**252.670**	**255.401**	**259.727**	**281.662**	**316.494**	**386.864**	**417.647**
II 01	Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	20.700	5,7	-69,6	19.563	20.142	20.108	25.919	22.552	45.069	49.394	52.086	49.182	54.180	63.976	68.095
II 02a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	47.800	0,3	-18,7	47.610	47.586	47.889	47.017	47.355	35.581	36.119	35.708	44.051	47.479	55.548	58.706
II 02b	Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/Schulisch)	4.500	-20,4	-90,8	5.634	5.715	5.868	5.957	6.285	28.408	27.325	26.938	28.144	30.620	44.337	48.581
II 03a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	36.500	-8,3	25,3	39.771	42.552	43.663	41.652	41.355	21.490	21.153	17.682	21.816	24.790	31.947	29.106
II 03b	Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen[9]	70.200	-7,4	20,1	75.798	80.856	94.123	108.494	72.450	45.202	41.340	41.061	38.479	40.661	46.841	58.431
II 03c	Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag[9]	8.800	-27,8	-67,6	12.147	12.447	12.800	13.781	17.370	14.393	15.331	16.285	16.250	19.186	25.789	27.035
II 03d	Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allgemeine Abschlüsse der Sek I anstreben[9]	333	-34,7	-97,5	510	474	312	280	400	2.324	2.325	2.389	6.127	6.808	11.498	13.477
II 04	Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen	3.321	0,0	-5,8	3.321	3.615	3.665	3.594	3.829	3.841	3.890	3.835	3.821	3.854	3.391	3.524
II 05	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)	34.970	-4,1	-61,9	36.449	39.621	41.564	44.019	44.760	46.149	47.264	51.274	58.389	69.933	80.193	91.811
II 06	Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)	7.037	-19,4	-62,7	8.734	10.928	13.146	12.168	9.839	10.213	11.260	12.469	15.403	18.983	23.344	18.881

Tabelle A4.1-1: **Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt) (Teil 2)**

Sektoren Konten der iABE**		2020* (geschätzte Daten)			2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2007	2005
		Anfänger/-innen (absolut)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
III	**Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)**	**488.800**	**1,4**	**7,6**	**482.154**	**490.320**	**468.028**	**511.783**	**519.446**	**520.294**	**537.740**	**505.935**	**492.696**	**554.704**	**463.464**	**454.423**
III 01	Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung	66.000	1,1	8,4	65.319	68.721	61.922	63.413	62.396	61.000	71.251	57.041	55.688	68.846	62.560	60.898
III 02	Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln	60.500	1,2	17,0	59.775	59.751	63.424	65.579	67.793	68.210	65.333	61.252	58.906	57.203	52.692	51.715
III 03	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln	33.300	-8,1	-3,3	36.195	37.542	39.365	40.994	43.038	41.975	42.715	41.942	42.255	42.897	32.158	34.395
III 04	Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen	329.007	2,5	7,0	320.865	324.306	303.317	341.797	346.219	349.109	358.441	345.700	335.847	385.758	316.054	307.415
IV	**Sektor: Studium[10]**	**493.007**	**-3,9**	**34,6**	**513.082**	**516.192**	**516.036**	**512.646**	**509.821**	**508.135**	**511.843**	**498.636**	**522.306**	**447.890**	**373.510**	**366.242**
(Aus-)Bildungsgeschehen (Insgesamt)[1, 2, 3]		**1.900.200**	**-3,5**	**-3,9**	**1.969.827**	**1.994.337**	**1.979.615**	**2.037.116**	**1.993.880**	**1.981.615**	**2.021.027**	**1.990.857**	**2.037.687**	**2.048.665**	**2.012.794**	**1.977.482**

* Vorläufige Ergebnisse basierend auf einer Schätzung des BIBB auf Grundlage der iABE-Schnellmeldung 2020. Durch die Schätzungen (siehe E) weichen die hier veröffentlichten Daten von den in der iABE-Schnellmeldung publizierten Daten ab. Die geschätzten Werte werden auf den Hunderter gerundet ausgewiesen. Aufgrund der gerundeten Werte für die Sektoren und Konten weicht die Aufsummierung der Sektoren leicht von der ausgewiesenen Zahl im (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt ab.

** Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen. Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2020 vgl. Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und ländern, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge; Qualitäts- und Ergebnisbericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Wiesbaden 2011.

[1] Aus Datenschutzgründen werden alle Daten (Absolutwerte) vom Statistischen Bundesamt jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet (ab dem Berichtsjahr 2019); der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

[2] Für Baden-Württemberg, Niedersachsen, Saarland und Schleswig-Holstein wurden für das Berichtsjahr 2020 in der iABE-Schnellmeldung 2020 zum Großteil Vorjahresdaten gemeldet. Hier wurde seitens des BIBB eine Schätzung vorgenommen.

[3] Aufgrund neuer Zuordnungen sind die Daten für Bremen nur teilweise mit dem Vorjahr vergleichbar.

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

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

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

[7] Aufgrund der neuen Pflegeausbildungsstatistik werden in Schulen des Gesundheitswesens Nordrhein-Westfalens, Niedersachsens und Sachsen-Anhalts keine Angaben zu den Schüler/-innen der schulischen Ausbildung zum Pflegefachmann/-frau gemacht. Hier wurden seitens des BIBB Schätzungen vorgenommen.

[8] Beamtenausbildung: ohne Beamtenanwärter/-innen des Bundes, deren Dienstort im Ausland ist (Vorjahresdaten).

[9] Ohne Maßnahmen der Arbeitsverwaltungen, soweit möglich.

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

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand 21.02.2021 und 16.03.2021) und ergänzende Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

ger Bildungsausländer/-innen ein Studium in Deutschland aufnehmen konnten. Daten des Statistischen Bundesamtes zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen stehen für das Jahr 2020 zurzeit noch nicht zur Verfügung. Es kann jedoch die Entwicklung der ausländischen und deutschen Studienanfänger/-innen betrachtet werden. Hierfür liegen vollständige, aktuelle Daten auf Basis der iABE-Schnellmeldung 2020 vor. Für die ausländischen Studienanfänger/-innen zeigte sich ein deutlicher Rückgang gegenüber dem Vorjahr um -20,6% (-25.900). Die Zahl der deutschen Studienanfänger/-innen hingegen verzeichnete gegenüber dem Jahr 2019 ein Plus von 1,5% (+5.800). Hier zeigt sich demnach ein leichter Trend zu Höherqualifizierung.

Auch im längerfristigen Zeitvergleich zeigen die Sektoren und Konten unterschiedliche Entwicklungsdynamiken. Betrachtet man die Veränderung der Zahlen aller Anfängerinnen und Anfänger für die einzelnen Bildungssektoren und -konten zwischen 2005 und 2020, so zeigen sich unterschiedliche Trends: Während die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO bis zum Jahr 2007 eine positive Entwicklung vorwies, verzeichnete sie – u. a. als Folge der Wirtschaftskrise – einen Einbruch im Jahr 2009.[53] Gegenüber dem Höchststand im Jahr 2007 zeigte sich im Jahr 2020 ein Rückgang um rund 23%. Dieser Rückgang ist nochmals deutlich durch die Dynamik im letzten Jahr verstärkt worden.

Die Zahl der Anfänger/-innen in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ist hingegen seit 2005 fast kontinuierlich gestiegen und verzeichnete ein Plus von 35,6%. Die sonstigen schulischen Berufsausbildungen[54] haben sich im selben Zeitraum rückläufig entwickelt (-34,9%). Insgesamt verzeichnete der Sektor „Berufsbildung“ einen Rückgang um rund 54.800 Anfängern und Anfängerinnen (-7,4%). Auch dieser Rückgang ist stark geprägt durch die Einflüsse des Corona-Krisenjahres.

Im „Übergangsbereich“ hat sich die Zahl der Einmündungen zwischen den Jahren 2005 und 2014 kontinuierlich reduziert (-165.000 bzw. rund 40%). Dieser Rückgang vollzog sich größtenteils parallel zur demografischen Entwicklung. In den Jahren 2015 und insbesondere 2016 stieg die Zahl der Anfänger/-innen jedoch erstmals wieder deutlich. Gegenüber dem Tiefstand im Jahr 2014 verzeichnete der Übergangsbereich im Jahr 2016 ein Plus von +19,9% bzw. rund 50.000 Anfängern/Anfängerinnen. Dieser Anstieg war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten zurückzuführen, die insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache im „Übergangsbereich“ einmündeten (vgl. Statistisches Bundesamt 2017a). Im Jahr 2020 zeigt sich gegenüber dem Jahr 2016 wieder ein deutlicher Rückgang der Anfängerzahlen (-69.000 bzw. rund -23%), welcher einhergeht mit einem Rückgang der Zahl der Geflüchteten.[55] Der „Übergangsbereich“ sinkt damit im aktuellen Berichtsjahr unter seinen Tiefstand im Jahr 2014 (252.670), bevor die Zahl der Jugendlichen in den Maßnahmen aufgrund der verstärkten Zuwanderung Geflüchteter nach Deutschland deutlich anstieg. Es muss jedoch beachtet werden, dass auch zum Teil Übergangsmaßnahmen im Zuge der Coronapandemie nicht oder nur eingeschränkt stattfinden konnten und auch deshalb weniger Jugendliche in den Übergangsbereich eingemündet sind (vgl. z. B. Fernández 2020).

Die steigenden Zahlen der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (+7,6%) und im „Studium“ (+34,6%) seit 2005 verweisen auf einen Trend zur Höherqualifizierung. Es muss jedoch berücksichtigt werden, dass in den letzten Jahren die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium (G8) – zeitversetzt in den einzelnen Bundesländern[56] – doppelte Entlassjahrgänge nach der Sekundarstufe I bzw. nach dem Abitur hervorgebracht hat. Im (Aus-)Bildungsgeschehen stiegen in den entsprechenden Jahren die Einmündungen in den Sektoren „Erwerb der HZB (Sek II)“ (verkürzte Mittelstufe) und „Studium“ (doppelte Abiturjahrgänge). Im Jahr 2010 zeigte sich beispielsweise der Ausschlag des bevölkerungsreichsten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ sowie drei Jahre später im Sektor „Studium“. Inzwischen ist die Umstellung auf das achtjährige Gymnasium in allen Bundesländern erfolgt, entsprechend stabilisierte sich auch die Zahl der Anfänger/-innen in beiden Sektoren. Mittlerweile sind viele Bundesländer wieder vom achtjährigen Gymnasium abgerückt und zum neunjährigen Gymnasium zurück-

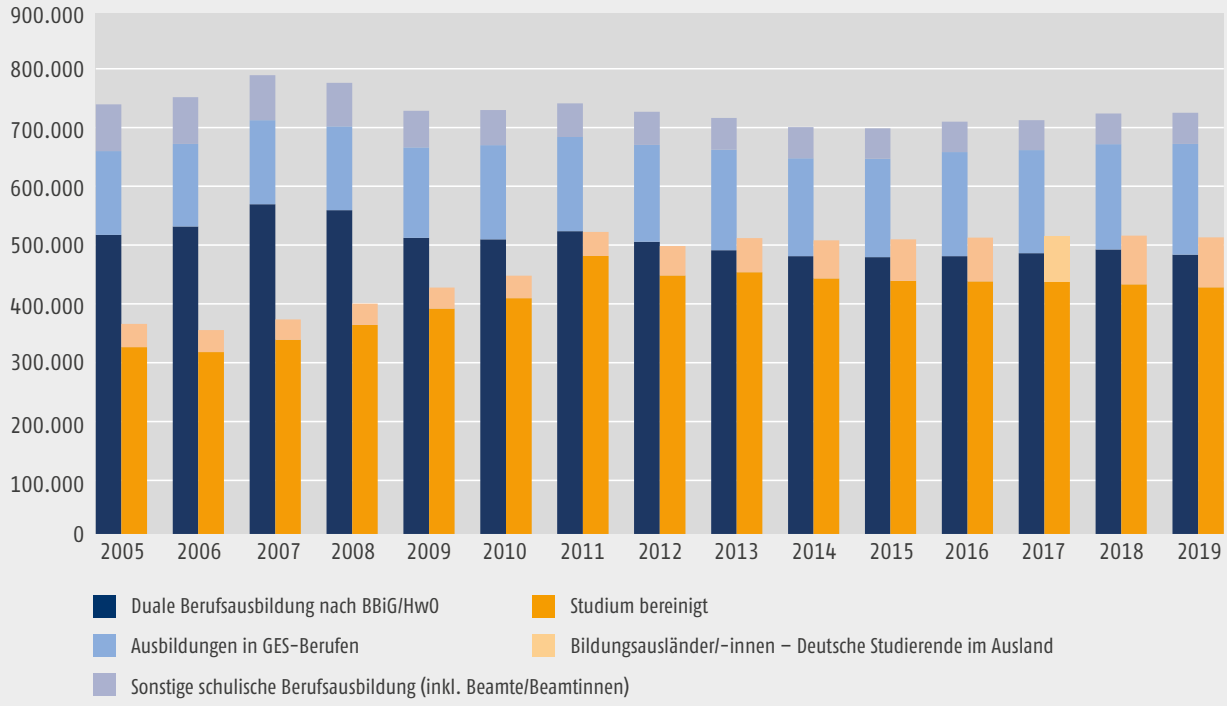
53 Daten für die Jahre 2006, 2008 und 2009 finden sich im BIBB-Datenreport 2020, Tabelle A4.1-1.

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

55 Es ist zu berücksichtigen, dass das Standardlieferprogramm der iABE die im Zuge der „Flüchtlingswelle“ neu entwickelten Maßnahmen nicht berücksichtigt. Somit werden z. B. die rund 900 jungen Menschen in BA-Maßnahmen wie „KompAS“ oder „Perspektive für Flüchtlinge“ im Rahmen der iABE nicht ausgewiesen. Im Vorjahresvergleich zeigt sich für diese Maßnahmen ebenfalls ein deutlicher Rückgang. Auch hier kann jedoch vermutet werden, dass der starke Rückgang u. a. auf die Corona-Situation zurückzuführen ist, da zum Teil Maßnahmen nicht oder nur eingeschränkt stattfinden konnten (**vgl. Kapitel A12.2**). Gegenüber dem Jahr 2017 hat sich die Zahl der Einmündungen deutlich verringert (-94,0%; Daten zu den BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete liegen erst ab dem Berichtsjahr 2017 vor). Darüber hinaus befinden sich viele junge Geflüchtete in unterschiedlichen Programmen der Länder oder Kommunen, die im Rahmen der iABE nicht erfasst werden.

56 Doppelte Abiturjahrgänge: 2007 Sachsen-Anhalt; 2008 Mecklenburg-Vorpommern; 2009 Saarland; 2010 Hamburg; 2011 Bayern, Niedersachsen; 2012 Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen; 2013 Hessen (1,5-facher Jahrgang), Nordrhein-Westfalen; 2016 Schleswig-Holstein (vgl. Kultusministerkonferenz 2018).

Schaubild A4.1-3: **Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2019 im Vergleich**



Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit, Datenstand: 21.02.2021; Statistisches Bundesamt: „Studierende an Hochschulen, Fachserie 11, Reihe 4.1" und „Deutsche Studierende im Ausland" (Sonderauswertungen für das Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, Datenstand: 23.12.2020)

BIBB-Datenreport 2021

gekehrt (vgl. Kultusministerkonferenz 2020f). Statistisch zeigt sich der Effekt der Wiedereinführung von G9 im Jahr 2017 erstmals im Land Niedersachsen: Da die Schulzeitverlängerung in der Mittelstufe erfolgt, ist im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)" ein Anfängerjahrgang (mit Ausnahme der Jugendlichen an Gesamtschulen und beruflichen Schulen) quasi „ausgefallen". Dies wirkt sich entsprechend drei Jahr später, also im Jahr 2020, auch auf die Anzahl der Abiturienten/Abiturientinnen in Niedersachsen aus, auch hier ist ein Abiturientenjahrgang nahezu weggefallen.

Die größte Dynamik wies der Sektor „Studium" auf. Neben den Effekten des achtjährigen Gymnasiums wird die Zahl der Studienanfänger/-innen auch durch die Zahl der Bildungsausländer/-innen beeinflusst. Hierbei handelt es sich um ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben und ein Studium in Deutschland aufnehmen. Das Statistische Bundesamt verzeichnete rund 111.000 Bildungsausländer/-innen für das Jahr 2019[57], im Jahr 2005 waren es noch rund 55.600. Ihre Zahl hat sich demnach gegenüber dem Jahr 2005 fast verdoppelt (vgl. Statistisches Bundesamt 2021c).

Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung mit den Anfängern/Anfängerinnen im Studium und berücksichtigt dabei einerseits, dass Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland hinzukommen, aber gleichzeitig auch deutsche Jugendliche ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43), so zeigt sich für das Jahr 2019, dass immer noch mehr Anfänger/-innen eine duale Berufsausbildung aufnahmen, als ein Studium zu beginnen → **Schaubild A4.1-3**. Auch wurde der Sektor „Berufsausbildung" – zu dem sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO als auch die schulischen Berufsausbildungen gehören – von insgesamt mehr Jugendlichen nachgefragt. Es ist jedoch zu beachten, dass dieses Schaubild die Entwicklungen des Corona-Krisenjahres noch nicht berücksichtigen kann, da die aktuellen Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen für das Jahr 2020 noch nicht vorliegen.

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

Betrachtet man zur Einordung den Anteil der Schulabsolventen/Schulabsolventinnen mit Studienberechtigung,

57 Daten für 2020 liegen noch nicht vor.

Tabelle A4.1-2: **Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %)**

Anfänger/-innen nach Bildungssektoren	2019 (bzw. 2020[1] für den Sektor „Studium“)						
	Anteil weiblich[3]	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss	Mit Hauptschulabschluss	Mit mittlerem Abschluss[2]	Mit (Fach-)Hochschulreife	Anteil o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ausbildungsgeschehen (insgesamt)	48,9	16,7	4,9	13,5	45,0	34,8	1,8
Berufsausbildung	47,6	12,9	3,0	20,9	50,5	23,0	2,7
► Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	36,8	12,6	4,2	23,2	45,7	23,4	3,5
► Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen	76,1	14,7	0,6	18,5	53,5	26,2	1,2
► Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung)	44,7	9,9	0,4	8,0	84,0	7,2	0,3
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	37,8	31,4	29,9	43,2	19,2	1,7	5,9
Erwerb der Hochschulreife (Sek II)	53,4	6,5	0,1	1,4	97,9	0,2	0,3
Studium (2019)	51,8	24,5	0,0	0,0	0,0	100	0,0
Studium (2020)[1]	52,5	20,2					

[1] Vorläufige Daten der iABE-Schnellmeldung 2020. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2020 noch nicht vor.
[2] Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife.
[3] Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers“ beziehungsweise „ohne Angabe“ werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung“ auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand: 21.02.2021 und 16.03.2021)

BIBB-Datenreport 2021

so hat sich dieser von rund 25% im Jahr 2005 bis zum Jahr 2011 auf rund 37% erhöht. Seither hat er sich auf diesem Niveau eingependelt und erreichte im Jahr 2019 einen Wert von rund 35%. Gleichzeitig verzeichnete die Gesamtzahl der Schulabgänger/-innen allgemeinbildender Schulen gegenüber dem Jahr 2005 einen Rückgang um rund 16% (vgl. Statistisches Bundesamt 2020c). Diese simultan verlaufenden Prozesse haben zur Folge, dass sich in der Summe die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ seit dem Jahr 2010 wieder rückläufig entwickelt. Auch im Sektor „Studium“ zeigt sich bei der alleinigen Betrachtung der deutschen Studierenden (ohne Bildungsausländer/-innen), dass auch hier die Anfängerzahlen seit dem Jahr 2011 wieder leicht rückläufig sind. Im Corona-Krisenjahr zeigen sich gegenüber dem Vorjahr allerdings wieder leichte Zuwächse für die Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ und die deutschen Studienanfänger/-innen. Hierdurch wird die längerfristige, leicht rückläufige Entwicklung seit 2010 bzw. 2011 gebremst.

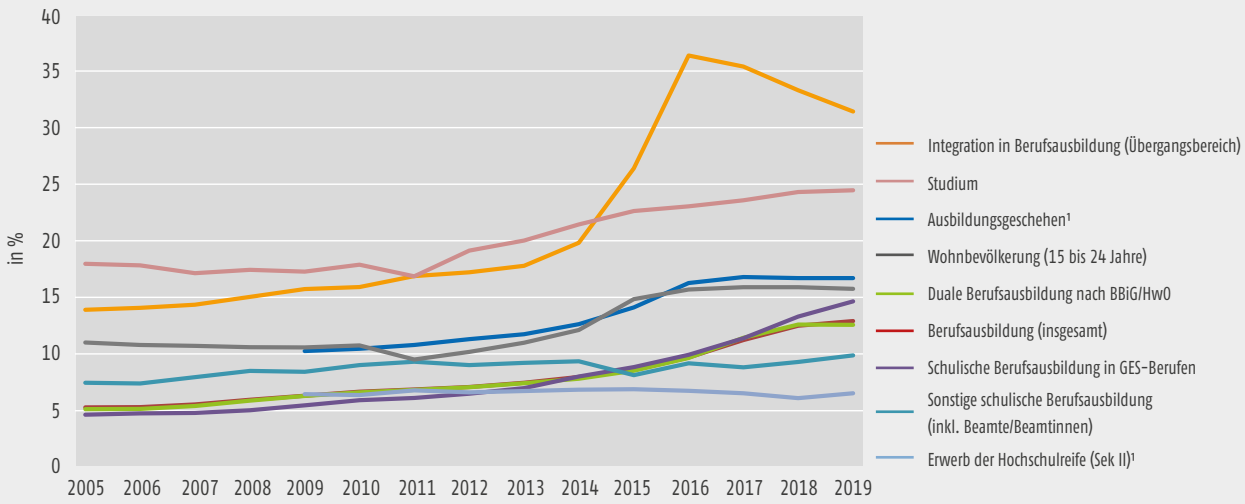
Unterschiede der Bildungssektoren im Hinblick auf Geschlecht, Nationalität und schulische Vorbildung

Nachfolgend werden die Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens im Hinblick auf die der iABE zur Verfügung stehenden Merkmale Geschlecht, Nationalität, und schulische Vorbildung betrachtet → **Tabelle A4.1-2**. Hierbei wird auf die (ungeschätzten) Vorjahresdaten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung 2019 (vgl. Statistisches Bundesamt 2020k) zurückgegriffen (siehe **E** zur Schätzung der Eckdaten).

Das (Aus-)Bildungsgeschehen unterscheidet sich in der Aufteilung der Geschlechter kaum vom Bevölkerungsdurchschnitt: Vergleicht man im Jahr 2019 die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich für den Sektor „Berufsausbildung“ (47,6%) sowie den Sektor „Studium“ (52,5%; hier vorläufige Daten für 2020)[58] ein relativ ausgeglichenes

58 Für den Sektor „Studium“ liegen aktuelle, vorläufige Daten zum Frauen- und Ausländeranteil (ungeschätzt) auf Basis der iABE-Schnellmeldung 2020 vor. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für das Jahr 2020 noch nicht vor.

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



¹ Für die Jahre 2005 bis 2008 liegen zum Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" keine verlässlichen Daten vor.

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder und der Bundesagentur für Arbeit. Datenstand: 21.02.2021; Genesis Online, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Stand 12.03.2021

BIBB-Datenreport 2021

Verhältnis der Geschlechter. Hinter dem Verhältnis im Sektor „Berufsausbildung" verbergen sich jedoch große Unterschiede: Während die duale Berufsausbildung eher männlich dominiert war (36,8% Frauen), stellten sich die schulischen Berufsausbildungen insbesondere in den GES-Berufen (76,1% Frauen) als stark weiblich dominiert dar. Der Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" wurde mit insgesamt 53,4% etwas stärker von jungen Frauen besucht. Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)" hingegen war der Frauenanteil unterdurchschnittlich hoch (37,8%). Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2019 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Die Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen spiegelten mit einem Ausländeranteil von 16,7% im Jahr 2019 weitgehend die Struktur der deutschen und der nicht deutschen Bevölkerung in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (15,8% 2019) wider → **Schaubild A4.1-4**. Die Sektoren und Konten wichen in ihrer Aufteilung allerdings deutlich davon ab: Der „Übergangsbereich" wies mit 31,4% den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit auf. Der Sektor „Berufsausbildung" (12,9%) sowie der Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)" (6,5%) verzeichnete deutlich niedrigere Werte. Der Anteil ausländischer Anfänger/-innen war in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (14,7%) etwas höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG (12,6%). Der niedrigere Ausländeranteil (9,9%) für die sonstige schulische Berufsausbildung entsteht durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, welche nur deutsche Staatsbürger/-innen beginnen dürfen.

Der Sektor „Studium" verzeichnete im Jahr 2020 einen Ausländeranteil von 20,2%. Verglichen mit dem Vorjahr ist der Ausländeranteil deutlich gesunken (2019: 24,5%). Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Jahr 2019 rund 88% sogenannter Bildungsausländer/-innen befanden; dies sind ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Für das Jahr 2020 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen vor. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass sich ihre Zahl an den Hochschulen aufgrund der Corona-Situation deutlich verringert hat.

Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Ausländeranteil in der Wohnbevölkerung um 4,7 Prozentpunkte erhöht. Dies spiegelt sich auch in den Entwicklungen der Ausländeranteile in den Bildungssektoren wider. Sowohl der Sektor „Berufsausbildung" insgesamt als auch die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO verzeichneten gegenüber dem Jahr 2005 einen Anstieg von rund acht Prozentpunkten auf rund 13%. Der Ausländeranteil in den schulischen Berufsausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen stieg im gleichen Zeitraum um rund zehn Prozentpunkte auf 14,7%. Es kann davon ausgegangen werden, dass es sich hierbei u. a. auch um geflüchtete junge Menschen handelt. So zeigen beispielsweise die Daten der BA/BIBB-Migrationsstudien

2018 und 2020 ebenfalls einen leichten Anstieg der Bewerber/-innen mit Fluchtmigrationshintergrund, die in eine schulische Berufsausbildung eingemündet sind (**vgl. Kapitel A8.1**). In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil der Ausländer/-innen im Betrachtungszeitraum. Wie bereits oben erwähnt ist der Ausländeranteil hier durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung wesentlich niedriger als in den GES-Berufen.

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium" erhöhte sich von rund 18% im Jahr 2005 auf 24,5% im Jahr 2019 (bzw. 20,2% im Jahr 2020). Bei dieser Entwicklung muss – wie oben bereits berichtet – einerseits sowohl die generell steigende Zahl der Bildungsausländer/-innen zwischen 2005 und 2019 als auch andererseits deren Rückgang bedingt durch die Coronapandemie im Jahr 2020 berücksichtigt werden.

Einen deutlichen Anstieg der Ausländeranteile verzeichnete der „Übergangsbereich". Hier sind die Anteile von rund 14% im Jahr 2005 auf 31,4% im Jahr 2019 gestiegen. Ein wesentlicher Faktor für den sprunghaften Anstieg seit dem Jahr 2014 ist, dass verstärkt Geflüchtete in den „Übergangsbereich" einmündeten.

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

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

Da die Sektoren sich entsprechend ihrer Bildungsziele voneinander abgrenzen, unterscheiden sie sich auch bezüglich des Merkmals „Vorbildung" **→ Tabelle A4.1-2**. Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019.

- Sektor „Berufsausbildung"
  Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung müssen junge Menschen keinen formalen Schulabschluss mitbringen, in den Schulberufen sieht das z. T. anders aus. Entsprechend war der Anteil der Anfänger/-innen ohne (4,2%) und mit Hauptschulabschluss (23,2%) in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO höher als in den schulischen Berufsausbildungen. Unter den Anfängern und Anfängerinnen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen, hinter denen sich in der Regel sogenannte Assistentenausbildungen verbergen, verfügten 84,0% über einen mittleren Abschluss, nur 8,0% begannen eine Ausbildung mit Hauptschulabschluss. Der Anteil der Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss lag bei 0,4%. In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verfügte rund ein Viertel (26,2%) sogar über das (Fach-)Abitur. Hierzu geben **Kapitel A5** und **Kapitel A6** tiefergehende Auskunft. Dort werden u. a. berufsstrukturelle Unterschiede auch im Hinblick auf die schulische Vorbildung der Anfänger/-innen erläutert.
- Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)"
  Der Großteil der jungen Menschen im Übergangssektor (43,2%) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, 19,2% aller Anfänger/-innen verfügten sogar über einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss. 29,9% konnten keinen Schulabschluss vorweisen.
- Sektor „Erwerb der Hochschulreife (Sek II)"
  Eine HZB streben i. d. R. junge Menschen mit der Eingangsvoraussetzung Realschulabschluss an. Durch die Umstellung auf G8 wird der Realschulabschluss in einigen Bundesländern jedoch erst nach der zehnten Klasse, der sogenannten Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen. Dies erklärt den Anteil von 1,4% mit Hauptschulabschluss.
- Sektor „Studium"
  Die Aufnahme eines Studiums setzt i. d. R. den Abschluss der fachgebundenen oder allgemeinen Hochschulreife voraus. Der Großteil besaß die allgemeine Hochschulreife (86,4%), knapp ein Fünftel der Studienanfänger/-innen (13,6%) immatrikulierte sich mit der Fachhochschulreife.

A 4.2 Das (Aus-)Bildungsgeschehen in den Bundesländern

An dieser Stelle wird üblicherweise das (Aus-)Bildungsgeschehen in den Bundesländern dargestellt. Da die Daten der iABE-Schnellmeldung dieses Jahr auf Länderebene lückenhaft sind, wird auf differenzierte Länderbetrachtungen verzichtet (siehe **E** zur Schätzung der Eckdaten).

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

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

A 5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO. Erfassungszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr, wobei einige Zählgrößen (Auszubildendenbestand, teilweise Neuabschlüsse) auch stichtagsbezogen (31. Dezember) ermittelt werden (bzw. bis 2006 gemeldet wurden). Seit 1977 wird sie als Bundesstatistik durchgeführt, Vorläufererhebungen erfolgten bereits früher (zur Entwicklung der Erhebung seit den 1950er-Jahren vgl. Werner 2000 und Uhly 2018). Die Berufsbildungsstatistik erhebt verschiedene Teildatensätze („Satzarten"). Kapitel A5 basiert größtenteils auf Satzart 1, welche die Auszubildendendaten bzw. (genauer formuliert) die Daten zu den Ausbildungsverträgen (inklusive Abschlussprüfungen der Auszubildenden) umfasst. **Kapitel A5.9** enthält auch Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 (Ausbilder/-innen) und 4 (Ausbildungsberater/-innen) der Berufsbildungsstatistik.[59]

Die Berufsbildungsstatistik umfasst ausschließlich die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG bzw. HwO. Zu diesen werden die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach § 4 Abs. 1 BBiG bzw. § 25 Abs. 1 HwO, die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG[60] bzw. § 27 HwO und die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO[61] gezählt. Bis zum Berichtsjahr 2007 wurde auch der Ausbildungsberuf „Schiffsmechaniker/-in" erfasst, obwohl er nicht nach BBiG geregelt ist (aber als ein „vergleichbar betrieblicher Ausbildungsgang" gilt). Seit 2008 wird er für die Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet.[62] Beamtenausbildungen und sogenannte vollzeitschulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG bzw. HwO geregelt sind, werden nicht erfasst. Ebenfalls nicht einbezogen sind betriebliche Umschulungen nach BBiG/HwO; auch dann nicht, wenn sie betrieblich erfolgen.

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

Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (vgl. Bundesgesetzblatt 2005, S. 931) wurde 2007 die frühere Aggregatdatenerhebung auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung umgestellt und erhielt einen ausgeweiteten Merkmalskatalog. Für jeden Ausbildungsvertrag, der in das von der zuständigen Stelle geführte Verzeichnis eingetragen ist, wird ein Datensatz mit den in § 88 BBiG festgelegten Merkmalen erstellt[63]. Seit dieser Einzeldatenerfassung können für Analysen die erhobenen Merkmale frei kombiniert werden, wodurch die Analysemöglichkeiten erheblich erweitert werden konnten (vgl. Uhly 2018; Uhly 2015, S. 24ff. und Uhly 2006).

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 dem Berichtsjahr 2021; siehe hierzu auch Uhly 2020d.[64]

---

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

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

61 Seit 2020 § 42r HwO.

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

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

64 Mit dem BBiMoG wurden auch Neuerungen/Änderungen der Berufsbildungsstatistik eingeführt, die mit den Berichtsjahren 2020 (Erhebung der Ausbildungsvergütung; Aufgabe der Satzarten 4 [Ausbildungsberater/-innen] und 5 [betriebliche Berufsausbildungsvorbereitung]) bzw. 2021 (neu eingeführte Variablen: z. B. „vorheriges Studium", „ausbildungsintegrierendes duales Studium", „Wohnort der Auszubildenden"; bestehende Variablen werden außerdem teilweise modifiziert) wirksam werden.

Eine Analyse des Auszubildendenbestandes erfolgt in **Kapitel A5.2**. Die 2007 neu eingeführten Merkmale[65] werden im Folgenden überwiegend auf Basis der Neuabschlusszahlen betrachtet (**vgl. Kapitel A5.3, A5.5.1 und A5.5.2**). Auch eine Analyse der berufsstrukturellen Entwicklungen wird auf Basis der Neuabschlusszahlen der Berufsbildungsstatistik vorgenommen (**vgl. Kapitel A5.4**). Weitreichende Verbesserungen durch die Revision der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2007 bestehen auch darin, dass Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt (**vgl. Kapitel A5.3**), dass Verlaufsaspekte der dualen Berufsausbildung differenzierter betrachtet (**vgl. Kapitel A5.6 und A5.7**) und die Analyse des Alters der Auszubildenden sowie der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen verbessert und erweitert werden konnten (**vgl. Kapitel A5.8**).

Die Daten der Berufsbildungsstatistik stellen eine sehr gute Datenbasis für die Analyse vieler Aspekte der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) dar. Zudem können auf Basis der Totalerhebung tiefgegliederte berufliche, regionale und personengruppenbezogene Differenzierungen vorgenommen werden. Dennoch müssen einige Einschränkungen beachtet werden. Vollständige Ausbildungsverläufe innerhalb der dualen Berufsausbildung können auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden (vgl. Uhly 2020b; Uhly 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung mit Verlaufsdaten, sondern eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (bezüglich der Satzart 1 wird je Ausbildungsvertrag ein Datensatz erhoben). Die Daten zu den Ausbildungsverträgen von Auszubildenden, die im Laufe ihrer Bildungsbiografie mehrere Verträge im dualen System abschließen, können nicht miteinander verknüpft werden. Ebenso können Datenmeldungen aus verschiedenen Berichtsjahren zum gleichen Ausbildungsvertrag nicht verknüpft werden. Deshalb ist beispielsweise der weitere Ausbildungsverlauf nach einer Vertragslösung nicht nachvollziehbar (Abbruch oder Vertragswechsel, Betriebs- und/oder Berufswechsel?); bei Anschlussverträgen ist auch nicht ersichtlich, in welchem zweijährigen Ausbildungsberuf zuvor die Ausbildung absolviert wurde. Zudem kann die Ausbildungsdauer aufgrund der fehlenden Verknüpfungsmöglichkeit nur für diejenigen ermittelt werden, die im Laufe der dualen Berufsausbildung nur einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben. Außerdem treten einige Auszubildende nie die Abschlussprüfung an bzw. nehmen nicht alle Prüfungsmöglichkeiten wahr; deren Ausscheiden aus dem dualen System wird nicht erfasst, wenn sie den Vertrag nicht vorzeitig lösen. Eine Chance für die Verbesserung der Analysemöglichkeiten von Ausbildungsverläufen innerhalb des dualen Systems und darüber hinaus kann ein Bildungsregister inklusive Verlaufsdaten (vgl. Uhly 2020b, S. 54f.) bieten. Derzeit prüft die Bundesregierung die Möglichkeiten der Registermodernisierung. Zu einer Machbarkeitsstudie der statistischen Ämter siehe Gawronski 2020. In den nachfolgenden Kapiteln wird auf die Problematik fehlender Verlaufsdaten verwiesen, wenn diese für die jeweilige Fragestellung besondere Relevanz hat.

Hinsichtlich der Analyse von Zeitreihen ist zu beachten, dass aufgrund von anfänglichen Umsetzungsproblemen der Datenmeldungen nach der Revision der Berufsbildungsstatistik Daten zu Vertragslösungen und Prüfungen für das Berichtsjahr 2007 nicht vorliegen.[66] Bei den 2007 neu eingeführten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik ist zudem in den ersten Jahren größere Vorsicht bei der Interpretation geboten. Außerdem ist aufgrund der weitreichenden erhebungstechnischen Umstellung der Vergleich der Daten ab 2007 mit denen der Vorjahre nicht uneingeschränkt möglich.

Als Ergänzung zum BIBB-Datenreport stellt das BIBB die Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik (Satzart 1) auch im Online-Datensystem Auszubildende (DAZUBI)[67] bereit. Dort können Daten, Berechnungen und ergänzende Berufsmerkmale für die einzelnen Ausbildungsberufe und Bundesländer abgerufen werden. Ein Datenabruf kann in verschiedener Weise erfolgen; als Datenblätter, die einen Überblick über verschiedene Merkmale und Jahre geben, oder als vollständige Zeitreihen ab dem Berichtsjahr 1993 zu jeweils einem Merkmal der Berufsbildungsstatistik. Außerdem können dort auch Listen stark besetzter Berufe nach verschiedenen Merkmalen erzeugt werden. Zur Erhebung, den Daten und Berechnungen, Berufsgruppierungen und Besonderheiten in einzelnen Berichtsjahren liegen in DAZUBI zudem umfangreiche Erläuterungen vor. Um Datenschutz zu gewährleisten, veröffentlicht das BIBB alle Daten (Absolutwerte) der Berufsbildungsstatistik nur als gerundete Werte (Vielfaches von 3; der Datenfehler beträgt dadurch je ausgewiesener Zahl maximal 1); detaillierte Erläuterungen siehe Uhly 2020d.

(Alexandra Uhly, Stephan Kroll)

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

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

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

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

Im folgenden Kapitel werden die Bestandszahlen der Auszubildenden im Zeitverlauf insgesamt sowie differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und ausgewählten Merkmalen (Geschlecht, Staatsangehörigkeit) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) betrachtet. Es handelt sich bei den Bestandszahlen 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 bzw. HwO stehen. Die Bestandszahlen geben daher Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

Am 31. Dezember 2019 waren bundesweit 1.328.964 Personen als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO gemeldet. Die Bestandszahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken (-0,1%) → **Tabelle A5.2-1**.

Bei dem regionalen Vergleich zeigt sich, dass dieser Rückgang lediglich in Westdeutschland zu sehen ist (-0,3%). In Ostdeutschland ist ein leichter Anstieg zu verzeichnen (+0,6%). Die Betrachtung der Langzeitentwicklung zeigt jedoch, dass sich seit 1997 – dem Jahr mit dem höchsten Auszubildendenbestand für Ostdeutschland – die Zahl an Auszubildenden in den östlichen Bundesländern mehr als halbierte (-55,2%). In Westdeutschland ist diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 (2008 vs. 2019: -12,1%) zu erkennen. Insgesamt zeigen die Berechnungen für die regionale Entwicklung des Auszubildendenbestands, dass auch im Berichtsjahr 2019 nur noch jede/-r siebte Jugendliche (14,2%) in Ostdeutschland ausgebildet wurde. 1997 war es noch rund jede/-r Vierte (25,9%).

Der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung zurückzuführen. Dies galt in den vergangenen Jahren insbesondere für Ostdeutschland. Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992 findet sich in → **Tabelle A5.2-2 Internet**.[68] Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2020 **vgl. Kapitel A1** und Oeynhausen u.a. 2020.

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

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

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

Betrachtet man die Bestandszahlen an Auszubildenden nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen, zeigen sich unterschiedliche Entwicklungen beim Vorjahresvergleich. Während es in den Bereichen Industrie und Handel, Landwirtschaft und Hauswirtschaft zu leichten Rückgängen kam, konnten das Handwerk, der öffentliche Dienst und die freien Berufe leichte Zuwächse verzeichnen → **Schaubild A5.2-1**, → **Tabelle A5.2-1**.

Im quantitativ deutlich größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel waren zum 31. Dezember 2019 bundesweit 769.335 Auszubildende (rund 58% des Gesamtbestandes) beschäftigt. Allerdings verzeichnete der Bereich im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Rückgang von 0,5%. Dies ist ausschließlich auf die Entwicklung in Westdeutschland zurückzuführen (-0,5%). In Ostdeutschland verblieb die Zahl an Auszubildenden nahezu auf dem Vorjahresniveau (+/-0,0%). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 1995 mit 702.867 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, kam es, nach stetig rückläufigen Bestandszahlen bis zum Jahr 2016, in den letzten drei Berichtsjahren bis 2019 wieder zu einem Anstieg. Die Bestandszahl stieg hier im Vergleich zum Vorjahr jedoch nur leicht um 0,1% auf 367.461 Auszubildende. Auch hier gestaltete sich die Entwicklung in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich. In den ostdeutschen Bundesländern konnte ein Anstieg von 1,5% verzeichnet werden, in Westdeutschland kam es hingegen zu einem leichten Rückgang (-0,1%). Der Langzeitvergleich zeigt, dass nach einer positiven Entwicklung bis Mitte der 1990er-Jahre im Zuge des Aufbaus handwerklicher Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland die bundesweit rückläufige Tendenz bei der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich seit 1998 anhielt und im Jahr 2016 den tiefsten Stand seit 1992 markierte. Durch den Anstieg in den Jahren 2017 bis 2019 ist dieser negative Trend vorerst gestoppt. Dennoch zeigt sich beim Blick auf die vergangenen Jahre, dass insgesamt der Rückgang der Auszubildendenzahlen in Ost-

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2019 (Teil 1)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
Westdeutschland								
1992	1.345.305	670.959	445.761	58.371	23.904	138.201	7.713	399
1993	1.286.754	621.078	439.947	57.162	22.722	138.069	7.431	342
1994	1.226.262	567.627	442.242	49.431	22.359	136.542	7.749	309
1995	1.194.042	536.532	448.635	40.551	22.725	137.175	8.136	291
1996	1.182.429	528.513	449.946	34.884	23.694	136.596	8.475	318
1997	1.201.866	548.637	451.680	33.900	25.482	132.651	9.186	330
1998	1.240.449	584.679	454.773	35.319	27.000	128.475	9.843	360
1999	1.279.602	627.159	455.142	35.001	27.177	125.409	9.393	324
2000	1.297.203	653.001	448.560	34.482	26.025	125.802	8.988	345
2001	1.296.327	669.348	430.893	34.137	25.005	127.887	8.718	339
2002	1.255.635	651.726	407.028	34.155	24.336	129.516	8.523	348
2003	1.226.493	639.924	392.391	32.685	25.194	127.449	8.484	360
2004	1.214.025	639.213	384.258	33.213	26.628	121.581	8.685	444
2005	1.210.179	649.818	377.124	32.964	27.456	114.483	7.734	600
2006	1.232.169	674.169	380.214	32.652	28.131	108.765	7.512	723
2007[3]	1.264.941	712.734	384.594	29.199	29.340	100.623	7.557	894
2008	1.298.139	742.383	386.940	28.770	29.844	102.825	7.380	–
2009	1.283.979	734.139	380.286	28.638	30.219	103.284	7.413	–
2010	1.252.665	718.059	368.829	28.950	29.193	100.530	7.104	–
2011	1.233.819	713.091	356.610	29.655	28.563	99.195	6.705	–
2012	1.222.032	714.591	347.775	28.350	27.615	97.686	6.015	–
2013	1.197.897	707.184	332.883	27.753	26.895	97.671	5.511	–
2014	1.170.888	691.464	322.800	27.693	26.811	97.062	5.055	–
2015	1.152.258	679.161	314.955	28.755	26.757	97.884	4.746	–
2016	1.137.651	667.167	312.318	28.656	26.403	98.715	4.395	–
2017	1.139.178	662.433	315.075	30.354	26.388	100.611	4.320	–
2018	1.143.477	663.765	317.076	31.485	26.043	100.989	4.119	–
2019	1.140.600	660.249	316.644	32.304	25.788	101.637	3.981	-
Ostdeutschland								
1992	320.904	170.646	107.688	12.984	8.700	16.359	4.359	171
1993	342.558	165.432	127.797	16.350	6.960	20.793	5.199	24
1994	353.619	156.354	145.863	17.301	7.050	22.431	4.602	18
1995	385.296	166.332	166.716	16.173	8.532	23.172	4.350	18
1996	409.800	178.809	177.867	14.490	10.197	23.997	4.428	12
1997	420.813	187.647	179.223	13.710	11.931	23.937	4.353	9
1998	417.315	194.205	170.208	12.864	13.089	22.665	4.254	30
1999	418.728	205.857	161.730	12.456	13.209	21.192	4.245	39
2000	404.814	207.813	147.603	11.838	12.897	20.445	4.179	42
2001	388.341	206.793	133.590	11.316	12.525	19.698	4.389	33
2002	366.807	198.432	120.825	11.079	12.717	19.296	4.422	39
2003	355.137	198.444	109.974	10.653	13.095	18.282	4.653	36
2004	350.040	198.699	104.913	10.806	13.770	17.130	4.677	42
2005	343.260	198.399	100.059	10.401	13.857	15.936	4.566	42
2006	338.448	198.636	96.399	10.320	13.893	14.877	4.266	57
2007[3]	329.832	197.583	90.474	9.795	13.554	14.247	4.110	66
2008	315.204	191.838	84.099	9.270	12.363	13.842	3.792	–

Tabelle A5.2-1: **Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2019 (Teil 2)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
2009	287.478	174.933	75.285	9.342	10.809	13.731	3.381	–
2010	255.663	155.340	66.078	8.637	9.474	13.152	2.979	–
2011	226.839	137.595	57.597	8.343	8.064	12.666	2.571	–
2012	207.945	126.471	52.359	7.617	7.149	12.168	2.181	–
2013	193.992	117.972	48.504	7.179	6.690	11.775	1.875	–
2014	187.662	113.934	46.701	7.023	6.630	11.757	1.620	–
2015	184.749	111.096	46.701	7.332	6.753	11.415	1.449	–
2016	183.543	108.930	47.445	7.773	6.504	11.541	1.350	–
2017	184.716	108.081	49.029	8.301	6.510	11.529	1.266	–
2018	187.287	109.128	50.058	8.610	6.453	11.814	1.227	–
2019	188.364	109.086	50.817	8.892	6.543	11.823	1.203	-
Bundesgebiet								
1992	1.666.209	841.605	553.449	71.355	32.604	154.560	12.072	570
1993	1.629.312	786.513	567.744	73.512	29.685	158.862	12.633	366
1994	1.579.878	723.981	588.102	66.732	29.409	158.973	12.351	327
1995	1.579.338	702.867	615.351	56.721	31.257	160.350	12.486	309
1996	1.592.226	707.322	627.813	49.374	33.894	160.593	12.903	327
1997	1.622.679	736.284	630.903	47.613	37.413	156.588	13.536	342
1998	1.657.764	778.884	624.981	48.183	40.089	151.137	14.097	390
1999	1.698.330	833.016	616.872	47.457	40.386	146.598	13.638	363
2000	1.702.017	860.811	596.163	46.320	38.922	146.247	13.170	387
2001	1.684.668	876.141	564.480	45.453	37.530	147.585	13.107	372
2002	1.622.442	850.158	527.853	45.237	37.053	148.812	12.945	387
2003	1.581.630	838.368	502.365	43.338	38.292	145.731	13.137	396
2004	1.564.065	837.915	489.171	44.019	40.398	138.711	13.362	486
2005	1.553.436	848.217	477.183	43.365	41.313	130.419	12.300	639
2006	1.570.614	872.805	476.616	42.972	42.024	123.642	11.778	780
2007[3]	1.594.773	910.320	475.065	38.994	42.894	114.870	11.667	963
2008	1.613.343	934.221	471.039	38.043	42.204	116.664	11.172	–
2009	1.571.457	909.072	455.568	37.980	41.028	117.015	10.794	–
2010	1.508.328	873.402	434.907	37.587	38.667	113.682	10.086	–
2011	1.460.658	850.689	414.207	37.998	36.624	111.861	9.276	–
2012	1.429.977	841.062	400.131	35.967	34.764	109.854	8.196	–
2013	1.391.886	825.156	381.387	34.932	33.585	109.443	7.386	–
2014	1.358.550	805.398	369.501	34.713	33.441	108.822	6.675	–
2015	1.337.004	790.257	361.656	36.087	33.510	109.299	6.195	–
2016	1.321.197	776.097	359.763	36.432	32.904	110.256	5.745	–
2017	1.323.894	770.514	364.101	38.655	32.898	112.140	5.586	–
2018	1.330.764	772.890	367.134	40.095	32.493	112.806	5.346	
2019	1.328.964	769.335	367.461	41.193	32.331	113.460	5.184	-

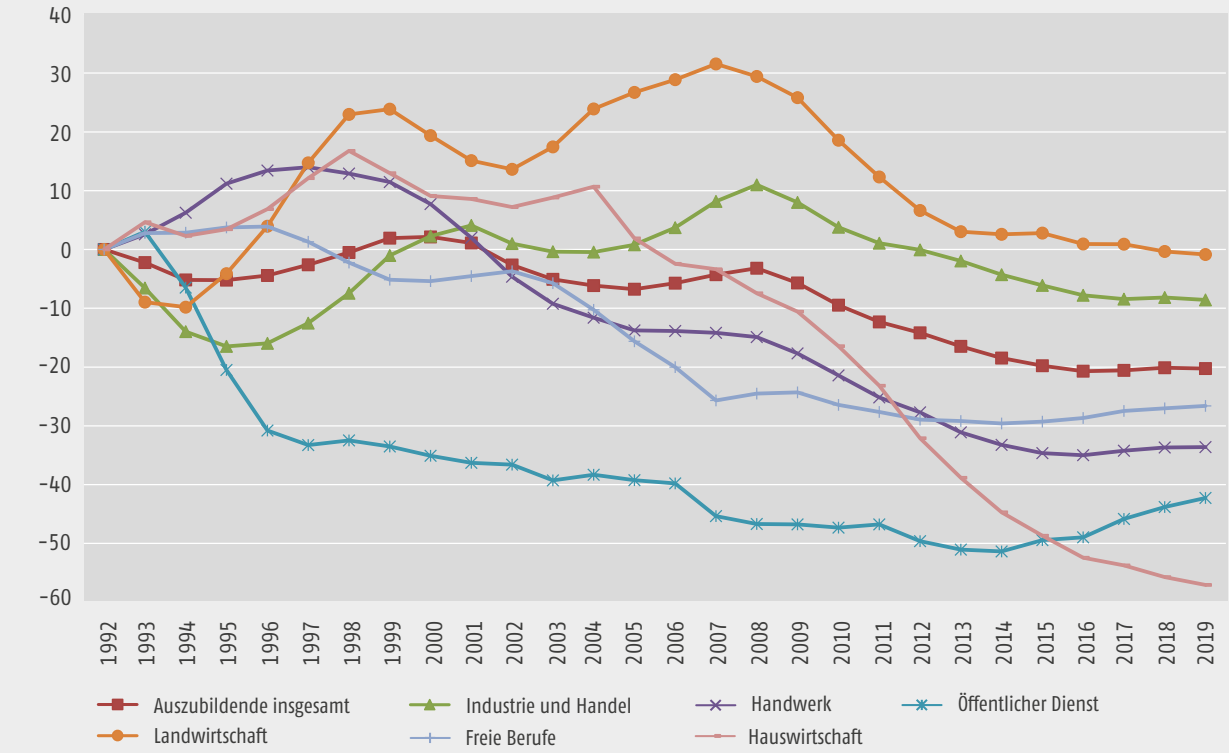
[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der freien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

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1992 bis 2019 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Schaubild A5.2-1: **Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2019 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 2019 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).

BIBB-Datenreport 2021

deutschland deutlich stärker war als in Westdeutschland. 1997 wurden in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständigkeitsbereich Handwerk ausgebildet. Im Jahr 2019 waren dies lediglich noch 50.817. Dies bedeutet einen Rückgang von rund 72% (Westdeutschland: rund -30%; Bundesgebiet: rund -42%).

Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in den dualen Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs des öffentlichen Dienstes ist auch 2019 erneut deutlich gestiegen (+2,7%). Damit verzeichnete dieser Bereich seit dem Berichtsjahr 2014 einen Zuwachs von 18,7% (2014: 34.713 vs. 2019: 41.193). Dennoch ist der Bestand an Auszubildenden auch in diesem Zuständigkeitsbereich seit 1993 deutlich rückläufig. Lag er 1993 noch bei 73.512, so ist er im Laufe der Jahre bis zum Berichtsjahr 2019 auf 41.193 (-44,0%) gesunken. Der Abwärtstrend ab 1994 resultierte – neben der demografischen Entwicklung – vor allem aus der Privatisierung im Post- und Bahnbereich sowie der Aufhebung des dualen Ausbildungsberufs Sparkassenkaufmann/-kauffrau und dem Wechsel der entsprechenden Ausbildungsberufe in den Zuständigkeitsbereich von Industrie und Handel. Der deutliche Rückgang im Jahr 2007 dürfte zu einem gewissen Teil auf die Umstellung in der Berufsbildungsstatistik zurückzuführen sein[69] sowie auf ein verändertes Ausbildungsverhalten im öffentlichen Dienst (vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.2.1).

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik wird das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum öffentlichen Dienst" erfasst. Daraus ergibt sich, dass für das Jahr 2019 zu den 41.193 gemeldeten Auszubildenden des öffentlichen Dienstes mindestens 17.595 Auszubildende hinzugerechnet werden müssen, die im öffentlichen Dienst in Berufen der anderen Zuständigkeitsbereiche ausgebildet wurden (zu 55,0% gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 16,9% dem Handwerk und zu 19,3% der Landwirtschaft an; den freien

69 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.

Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 5,6% bzw. 3,2% 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.[70] Für detaillierte Analysen zur dualen Berufsausbildung des öffentlichen Dienstes auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2020c.

In den freien Berufen ist der Auszubildendenbestand von 2018 nach 2019 erneut leicht gestiegen (+0,6%). Hier war der Anstieg in Westdeutschland mit +0,6% höher als in Ostdeutschland (+0,1%). Bundesweit lag die Bestandszahl im Jahr 1996 mit 160.593 Auszubildenden am höchsten. Seither war ein relativ konstanter Rückgang zu verzeichnen, der seit dem Jahr 2015 zum Stillstand gekommen ist. Im Langzeitvergleich ergibt sich dennoch, dass 2019 knapp 30% weniger Auszubildende im Bereich der freien Berufe zu finden waren als Mitte der 1990er-Jahre.

Im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft war die Zahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht rückläufig und lag 2019 bei 32.331 (-0,5%). Regional zeigt sich hier allerdings eine unterschiedliche Entwicklung. In Westdeutschland ging der Bestand um 1,0% zurück, wohingegen es in Ostdeutschland zu einem Anstieg von 1,4% kam. 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 2019 war sie nahezu identisch mit dem Wert von 1992.

Auch im Berichtsjahr 2019 war im vergleichsweise kleinen Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut rückläufig (Bundesrepublik: -3,0%; Westdeutschland: -3,4%; Ostdeutschland: -2,0%). Hier wurden 2019 lediglich noch 5.184 Personen ausgebildet. Der rückläufige Trend zeigt sich seit Ende der 1990er-Jahre. Die meisten Auszubildenden wurden mit 14.097 im Jahr 1998 erreicht. Damit lag der Bestand 2019 im Vergleich nur noch bei gut einem Drittel des Höchstwertes von 1998 (-63,2%). Ein noch deutlicherer Rückgang zeigt sich bei der regionalen Differenzierung: In Ostdeutschland fiel der Bestand an Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft allein in den letzten 15 Jahren (2004 bis 2019) um rund 74%.

Der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt umfasste ausschließlich Meldungen für den Beruf Schiffsmechaniker/-in und war dementsprechend klein. Seit 2008 wird er nicht mehr für die Berufsbildungsstatistik gemeldet (Bestand bei letzter Meldung 2007: 963 Auszubildende).[71]

Frauenanteil in dualen Ausbildungsberufen

Auch im Berichtsjahr 2019 ist der Frauenanteil an allen Auszubildenden im dualen System der Berufsausbildung mit 35,3% im Vergleich zum Vorjahr erneut recht deutlich zurückgegangen (2018: 36,1%) → **Tabelle A5.2-3**. Damit setzte sich der rückläufige Trend der vergangenen Jahre fort. Der Anteil weiblicher Auszubildender lag 2019 fast sechs Prozentpunkte niedriger als noch Anfang der 2000er-Jahre (2002: 41,0%). Die Gründe hierfür sind vielfältig und zum Teil auch dem demografischen Wandel geschuldet. Infolge niedriger Geburtenraten ist die Zahl der jungen Frauen und Männer in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Bei den Männern konnte die dadurch entstandene Nachfragelücke nach dualer Ausbildung durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten verringert werden. Zu einem derartigen Kompensationseffekt kam es bei den Frauen nicht bzw. nur bedingt. Außerdem hatte eine insgesamt in den letzten Jahren gestiegene schulische Vorbildung für beide Geschlechter unterschiedliche Folgen. Die jungen Frauen wandten sich zunehmend von den dualen Ausbildungsangeboten in den vermeintlich „einfacheren“ Dienstleistungsberufen ab und gingen stattdessen verstärkt auf Ausbildungsangebote der Gesundheits-, Pflege- und Sozialberufe, des öffentlichen Dienstes und der Hochschulen ein.[72]

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

70 Auf Basis eines für das Berichtsjahr 2016 durchgeführten Abgleichs mit Daten der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes könnte eine Untererfassung für das Berichtsjahr 2016 von ca. 17% vorgelegen haben (**vgl. Kapitel A6.2**). Der Abgleich ist nicht unproblematisch und muss unter spezifischen Annahmen erfolgen, siehe hierzu Uhly/Kroll (2020): Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI), Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren, **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf**

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

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

Tabelle A5.2-3: **Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 1992 bis 2019 (in %)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
1992	40,8	41,8	22,1	50,7	35,7	95,0	97,0	2,1
1993	40,4	41,8	20,8	52,0	34,3	95,1	96,7	2,5
1994	40,0	42,7	19,6	54,1	33,1	94,8	96,3	3,7
1995	39,8	43,2	19,2	56,7	32,7	94,9	95,7	3,9
1996	39,8	43,5	19,3	59,2	31,7	95,0	95,4	5,5
1997	39,9	43,5	19,8	62,3	30,7	95,3	95,0	7,0
1998	40,0	43,1	20,6	62,9	29,7	95,3	94,9	6,2
1999	40,5	43,4	21,3	63,0	28,5	95,5	94,6	4,1
2000	40,9	43,2	21,9	64,4	28,5	95,6	94,6	5,4
2001	41,0	42,4	22,4	64,6	27,2	95,6	94,1	6,5
2002	41,0	41,4	22,6	65,3	26,4	95,6	93,8	5,4
2003	40,6	40,5	22,7	64,9	25,2	95,5	93,0	4,5
2004	40,1	39,8	22,7	64,2	24,1	95,3	92,8	4,3
2005	39,7	39,5	22,9	63,4	23,2	95,1	92,5	4,2
2006	39,5	39,5	23,1	63,5	22,4	95,2	92,5	3,8
2007[3]	39,3	39,6	23,3	64,1	22,4	95,0	92,1	4,4
2008	39,6	39,8	23,7	64,3	23,0	95,0	92,2	–
2009	39,9	39,9	24,0	64,8	22,9	94,9	92,5	–
2010	39,8	39,6	23,8	65,3	22,7	94,7	92,5	–
2011	39,3	39,0	23,2	65,1	22,2	94,4	92,4	–
2012	39,0	38,6	22,7	65,2	21,9	94,0	91,8	–
2013	38,6	38,1	22,0	65,0	21,9	93,7	91,9	–
2014	38,3	37,6	21,6	65,3	22,0	93,4	91,7	–
2015	38,1	37,2	21,3	65,1	22,1	93,1	91,2	–
2016	37,8	36,7	21,1	64,6	22,3	92,8	90,3	–
2017	37,0	35,7	20,3	63,8	22,6	92,5	89,4	–
2018	36,1	34,7	19,2	63,4	22,7	92,0	88,6	–
2019	35,3	33,9	18,2	63,2	23,1	91,7	86,6	-

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

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1992 bis 2019 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

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

So gibt es Zuständigkeitsbereiche, in denen relativ konstant fast ausschließlich Frauen zu finden sind. Der Frauenanteil bei den freien Berufen ist in den letzten Jahren zwar leicht rückläufig, mit 91,7% sind hier aber immer noch rund neun von zehn Auszubildenden weiblich. Gleiches gilt mit 86,6% Frauenanteil für den Bereich der Hauswirtschaft. Mit Anteilswerten zwischen 63% und

65% ist der Anteil an Frauen im Zuständigkeitsbereich des öffentlichen Dienstes seit 1999 ebenfalls überdurchschnittlich hoch und ist im Vergleich zum Jahr 1992 (50,7%) im Zeitverlauf deutlich angestiegen. Allerdings zeigen sich auch hier in den letzten Jahren stetig leichte Rückgänge → **Tabelle A5.2-3**.

Anders stellt sich die Situation in den quantitativ großen Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel und Handwerk dar. Im Bereich Industrie und Handel ist der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5% (1996) um knapp 10 Prozentpunkte auf 33,9% im Jahr 2019 gesunken. Im Bereich Handwerk sind Frauen traditionell deutlich unterrepräsentiert und dies hat sich in den letzten Jahren weiter verstärkt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Frauenanteil hier von 19,2% (2018) auf 18,2% im Jahr 2019 zurückgegangen. Und auch bei der Entwicklung der letzten zehn Jahre zeigt sich ein deutlicher Rückgang von knapp 6 Prozentpunkten (2009: 24,0% Frauenanteil). Auch im Bereich der Landwirtschaft sind Frauen weiterhin deutlich unterrepräsentiert (23,1%). Dies ist allerdings der einzige Bereich, in dem der Frauenanteil in den letzten Jahren nicht rückläufig war, sondern kontinuierlich kleinere Zuwächse zu verzeichnen hatte.

Bei einer Betrachtung der einzelnen Ausbildungsberufe im dualen System zeigt sich eine deutliche Geschlechtersegregation derart, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe entweder überwiegend mit Frauen oder überwiegend mit Männern besetzt ist (vgl. Richter/Jahn 2015). Diese berufsstrukturellen Unterschiede sind seit Mitte der 1980er-Jahre annähernd unverändert (vgl. Uhly 2007). Ebenfalls unverändert ist seit Jahren eine starke Fokussierung beider Geschlechter auf nur wenige Berufe. Diese ist allerdings bei Frauen deutlich stärker ausgeprägt als bei Männern. So zeigte sich, dass sich über die Hälfte (50,5%) aller weiblichen Auszubildenden im dualen System im Jahr 2019 auf nur neun Berufe verteilte; das Spektrum bei den männlichen Auszubildenden war dagegen mit 16 Berufen deutlich größer. Die starke Fokussierung – insbesondere junger Frauen – auf wenige Berufe wurde schon in der Vergangenheit beobachtet (vgl. Kroll 2015). Die Ursachen hierfür sind vielfältig und sowohl bei den nachfragenden Jugendlichen als auch beim Angebotsspektrum und dem Rekrutierungsverhalten der Betriebe zu suchen.

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass[73] hatte sich seit Anfang der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2006 beinahe halbiert (1994: 8,0% vs. 2006: 4,2%). Dieser zwischenzeitliche Rückgang ist z. T. auf verstärkte Einbürgerungen zurückzuführen. In der Wohnbevölkerung ging der Anteil ebenfalls zurück. Überdies dürften erhebliche Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Vergangenheit aber auch zu einer längeren und schwierigeren Übergangsphase – insbesondere für ausländische Jugendliche – beigetragen haben (vgl. Kroll/Granato 2013).

Dieser rückläufige Trend hat sich in den letzten Jahren umgekehrt. Der Ausländeranteil ist wieder stetig angestiegen und hat 2019 mit 10,7% erneut einen Höchststand erreicht → **Tabelle A5.2-4**. Diese Entwicklung dürfte maßgeblich durch den deutlichen Anstieg der Zahl Geflüchteter bedingt sein. Insbesondere die Bestandszahlen der ausländischen Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem (nichteuropäischen) Asylherkunftsland[74] haben in den letzten Jahren deutlich zugenommen (Bestand 2012: 2.763 vs. 2019: 47.553).[75] Allerdings ist festzuhalten, dass es sich bei der Gruppe der Auszubildenden mit einer Staatsangehörigkeit aus einem Asylherkunftsland nicht um eine eindeutige Abgrenzung von Geflüchteten handelt. Hier können ebenso gut zu einem Teil Personen enthalten sein, die schon länger in Deutschland leben und die auch über andere Migrationswege (u. a. Arbeitsmigration, Familiennachzug) nach Deutschland gekommen sind.

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

Mit Ausnahme der Hauswirtschaft ist der Anteil der Ausländer und Ausländerinnen in allen Zuständigkeitsbereichen im Vergleich zum Vorjahr gestiegen → **Tabelle A5.2-4**. Wie bereits in den letzten Jahren konnte das Handwerk auch 2019 mit einem Plus von 1,3 Prozentpunkten die deutlichsten Zuwächse verzeichnen. Damit liegt der Ausländeranteil im Handwerk 2019 mit 14,4%

73 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.

74 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 2017e)

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

Tabelle A5.2-4: **Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 1992 bis 2019 (in %)**

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft	Seeschifffahrt[2]
1992	7,2	6,4	9,4	2,6	1,2	7,5	2,4	1,1
1993	7,8	6,9	9,8	3,0	1,2	8,3	2,7	1,6
1994	8,0	7,2	9,7	3,1	1,4	8,5	2,9	0,9
1995	7,7	7,0	9,0	3,1	1,8	8,6	3,6	1,0
1996	7,3	6,7	8,3	2,7	1,6	9,0	4,1	0,9
1997	6,8	6,3	7,6	2,4	1,4	8,8	4,5	0,9
1998	6,3	5,9	7,0	2,4	1,1	8,2	4,7	1,5
1999	5,9	5,6	6,6	2,3	0,9	8,0	3,9	1,7
2000	5,7	5,2	6,4	2,1	0,9	8,2	4,2	1,6
2001	5,5	5,0	6,2	2,2	0,8	7,9	4,3	0,0
2002	5,3	4,7	6,0	2,0	0,9	8,3	4,2	0,8
2003	5,0	4,4	5,7	2,1	0,8	8,3	4,1	2,3
2004	4,6	4,0	5,3	1,8	0,8	7,7	4,2	2,5
2005	4,4	3,8	5,1	1,7	0,8	7,3	4,0	2,3
2006	4,2	3,7	4,8	1,7	0,8	7,1	3,7	1,5
2007[3]	4,3	3,9	4,9	1,5	0,7	7,7	3,2	1,2
2008	4,5	4,1	5,2	1,5	0,7	8,1	3,6	-
2009	4,8	4,3	5,5	1,8	0,8	8,5	4,1	-
2010	5,1	4,5	5,9	1,7	0,7	9,1	4,6	-
2011	5,3	4,7	6,1	1,7	0,8	9,4	5,3	-
2012	5,5	4,9	6,3	1,9	0,9	10,0	5,8	-
2013	5,7	5,1	6,7	2,0	0,9	9,8	6,1	-
2014	6,1	5,4	7,2	2,0	1,2	11,4	5,6	-
2015	6,5	5,7	7,7	2,1	1,4	11,5	6,1	-
2016	7,3	6,3	8,8	2,4	1,7	12,5	6,7	-
2017	8,6	7,3	10,9	3,0	2,5	13,4	8,2	-
2018	9,9	8,3	13,1	3,3	3,1	14,5	8,5	-
2019	10,7	8,9	14,4	3,4	3,3	15,7	8,2	-

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

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1992 bis 2019 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung..

BIBB-Datenreport 2021

knapp 10 Prozentpunkte höher als noch im Jahr 2006 (4,8%). Beispiele für Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks sind: Bäcker/-in (32,3%), Friseur/-in (30,2%) und Parkettleger/-in (28,0%).

Auch im größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel lag der Anteil an Ausländern und Ausländerinnen 2019 mit 8,9% erneut über dem Wert vom Vorjahr, aber auch weiterhin unter dem Gesamtdurchschnitt von 10,7%. Im Langzeitvergleich hat sich der Ausländeranteil hier seit Mitte der 2000er-Jahre deutlich mehr als verdoppelt (2006: 3,7%). Einzelne ausgewählte Berufe mit einem überproportional hohen Ausländeranteil waren hier: Fachkraft im Gastgewerbe (46,0%), Fachmann/-frau für Systemgastronomie (29,4%), Restaurantfachmann/-fachfrau (28,6%) und Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice (28,1%).

Der Zuständigkeitsbereich der freien Berufe ist im Vergleich weiterhin der Bereich mit dem höchsten Ausländeranteil und dieser ist von 2018 (14,5%) auf 2019 noch einmal um 1,2 Prozentpunkte auf nunmehr 15,7% gestiegen. Ausschlaggebend für den hohen Anteil an ausländischen Auszubildenden sind die überproportional hohen Anteile in den stark besetzten Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (Ausländeranteil: 27,6%) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Ausländeranteil: 24,0%). Außerdem findet man in diesen beiden Berufen in der Gruppe der ausländischen Auszubildenden fast ausschließlich Frauen (95,7% bzw. 88,2%). Darüber hinaus ist auffällig, dass sich knapp ein Drittel (32,5%) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2019 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Der Anteil an ausländischen Auszubildenden im öffentlichen Dienst ist im Vergleich zu den vorher beschriebenen Entwicklungen nur leicht um 0,1 Prozentpunkte gestiegen und verblieb mit 3,4% auf recht niedrigem Niveau. Ähnlich stellte sich die Situation im Bereich der Landwirtschaft dar (Ausländeranteil 2018: 3,1% vs. 2019: 3,3%). Einzig im Bereich der Hauswirtschaft ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden zwischen 2018 und 2019 leicht von 8,5% auf 8,2% 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, die im Kalenderjahr begonnen haben, angetreten wurden und bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden. Im Folgenden werden eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2019 nach ausgewählten ab Berichtsjahr 2007 eingeführten Merkmalen (**vgl. Kapitel A5.1**) gegeben und Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt. Zunächst werden die Neuabschlusszahlen nach Zuständigkeitsbereichen, Ländern und im Vorjahresvergleich, wie sie sich im Rahmen der Berufsbildungsstatistik zeigen, skizziert. Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt wird nicht auf Basis der Berufsbildungsstatistik, sondern anhand der Neuabschlusszahlen der BIBB-Erhebung zum 30. September 2020 in **Kapitel A1.1** dargestellt.

E Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

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

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

→ **Tabelle A5.3-1** zeigt, dass im Berichtsjahr 2019 insgesamt[76] 513.309 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten und bis zum 31. Dezember 2019 nicht wieder gelöst wurden. Die Neuabschlusszahl war damit gegenüber dem Vorjahr (521.901) um 1,6% gesunken. Lediglich im Saarland (+1,7%) und in geringem Maße in Hamburg (+0,2%), Schleswig-Holstein (+0,1%) sowie Thüringen (+0,1%) waren Zuwächse zu beobachten. In allen ande-

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

Tabelle A5.3-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen[1] sowie Ländern 2018 und 2019**

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Baden-Württemberg	74.646	72.915	45.420	44.244	19.122	18.600	2.106	2.130	1.461	1.464	6.177	6.150	360	327
Bayern	94.263	91.455	54.885	53.136	26.247	25.521	1.905	2.022	2.217	2.028	8.775	8.499	234	249
Berlin	15.825	15.633	9.060	8.724	3.864	3.888	867	879	228	234	1.746	1.866	60	42
Brandenburg	10.398	10.302	6.006	5.940	2.793	2.754	468	504	495	486	570	558	63	60
Bremen	5.574	5.535	3.720	3.579	1.167	1.146	162	207	36	42	450	519	39	42
Hamburg	12.753	12.783	8.652	8.619	2.424	2.541	192	156	144	150	1.314	1.296	24	24
Hessen	37.527	36.969	22.524	22.107	9.987	9.930	1.167	1.167	666	654	3.186	3.108	-	-
Mecklenburg-Vorpommern	7.911	7.863	4.713	4.605	1.971	2.034	297	294	417	429	462	444	51	54
Niedersachsen	54.777	53.580	29.736	28.911	16.719	16.176	1.452	1.632	2.064	1.983	4.548	4.620	258	261
Nordrhein-Westfalen	117.153	115.671	70.665	69.330	29.892	29.880	2.988	3.012	2.421	2.430	10.761	10.602	429	414
Rheinland-Pfalz	25.422	25.224	14.118	14.262	7.875	7.548	654	681	645	600	1.989	2.016	144	120
Saarland	6.339	6.444	3.726	3.756	1.827	1.917	111	111	129	120	492	492	51	48
Sachsen	19.410	19.071	11.766	11.421	5.130	5.205	708	705	786	753	912	882	108	102
Sachsen-Anhalt	10.380	10.311	6.255	6.297	2.748	2.637	414	411	405	408	483	483	78	75
Schleswig-Holstein	19.365	19.389	10.233	10.047	6.180	6.288	489	552	741	768	1.725	1.734	-	-
Thüringen	10.158	10.170	6.273	6.231	2.622	2.637	312	336	393	384	447	480	108	102
Bundesgebiet insgesamt	**521.901**	**513.309**	**307.746**	**301.206**	**140.571**	**138.705**	**14.295**	**14.799**	**13.245**	**12.933**	**44.037**	**43.749**	**2.007**	**1.920**

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2018 und 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. BIBB-Datenreport 2021

ren Ländern sank die Neuabschlusszahl; der Rückgang reichte von 0,6% in Mecklenburg-Vorpommern bis 3,0% in Bayern.

→ **Tabelle A5.3-2** stellt für ausgewählte Merkmale die Zahl und den Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2019 jeweils nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern dar.

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse

Überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildungsverhältnisse dienen der Versorgung von Jugendlichen mit Marktbenachteiligung (wenn trotz Ausbildungsreife kein Ausbildungsplatz gefunden wurde), mit sozialen Benachteiligungen, mit Lernschwäche sowie mit Behinderung. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der BIBB-Erhebung über die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (**vgl. Kapitel A1**) gelten solche Ausbildungsverhältnisse, bei denen die öffentliche Förderung mehr als 50% der

Gesamtkosten im ersten Jahr der Ausbildung beträgt, als überwiegend öffentlich finanziert.[77] Die überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung kann sowohl außerbetrieblich als auch betrieblich erfolgen. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2019 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 2,9% als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Seit 2010 ging dieser Anteil bundesweit stetig zurück (2009: 8,4%). Größere Anteile waren noch 2009 insbesondere in den ostdeutschen Ländern zu beobachten. Der Anteil öffentlich finanzierter dualer Berufsausbildung variierte immer noch nach Bundesländern, wobei die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland geringer ausfielen: In den ostdeutschen Ländern (2009: 23,7%) lag er im Berichtsjahr 2019 zwischen 5,3% und 7,0%, in den westdeutschen Ländern (2009: 5,1) wurden mit 1,6% bis 4,6% geringere Anteile an Neuabschlüssen überwiegend öffentlich finanziert.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2019 mit bundesweit 63,3% aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Landwirtschaftsberufen waren knapp 7%, im Handwerk 3,6% und im Bereich Industrie und Handel 2,6% Neuabschlüsse überwiegend öffentlich finanziert. In Berufen der Zuständigkeitsbereiche freie Berufe und öffentlicher Dienst waren die Anteile mit 0,2% bzw. 0,3% noch geringer.

Teilzeitberufsausbildung

Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde 2005 im BBiG verankert. Teilzeitausbildungsverhältnisse sind Berufsausbildungsverhältnisse mit einer Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit nach § 8 Absatz 1 Satz 2 BBiG (in der Fassung, die bis zum 31.12.2019 gültig war). Bislang erfolgen nur sehr wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG bzw. HwO in Teilzeitform. Auch für das Berichtsjahr 2019 wurden bundesweit lediglich 2.283 Neuabschlüsse als Teilzeitberufsausbildungsverhältnisse gemeldet. Sie machten damit 0,4% aller Neuabschlüsse aus; in keinem Bundesland war dieser Anteil größer als 1,0%. Zu Strukturen und Entwicklungen in der dualen Teilzeitberufsausbildung und insbesondere zu den Ausbildungsverläufen sowie gesetzlichen Neuregelungen ab 2020 siehe Uhly 2020b und Baldus 2020.[78]

77 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 2020d.

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

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“[79] (§ 8 BBiG). Nicht dazu zählen kürzere Ausbildungsdauern aufgrund vorzeitiger Prüfungszulassung sowie sogenannter Anschlussverträge, bei denen eine zweijährige Berufsausbildung gemäß Ausbildungsordnung anzurechnen ist.

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik lässt sich die Verkürzung des Ausbildungsvertrages zum einen direkt aus der Variablen „Abkürzung“ ermitteln, zum anderen auch indirekt über Berufsinformationen und die Meldungen zum vereinbarten Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages. → **Tabelle A5.3-2** enthält die Werte auf Basis der unmittelbaren Meldungen zur Abkürzung der Ausbildungsdauer. Diese Abkürzung bezieht sich allerdings nur auf den jeweiligen Ausbildungsvertrag und nicht auf die Ausbildungsdauer insgesamt.[80]

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2019 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 18,9% mit einer Abkürzung von mindestens sechs Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet.[81] Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (26,3%) sowie aus Bayern (22%) und Hamburg (21,7%) gemeldet. Für Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern fällt dieser Anteil mit unter 10% am geringsten aus. Insgesamt waren diese Verkürzungen überproportional häufig im Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft (31,7%), in einzelnen

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

80 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.

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

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2019 (Teil 1)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge								
Baden-Württemberg	1.569	2,2	1,6	3,4	0,0	2,5	0,2	55,0
Bayern	1.464	1,6	0,9	3,1	0,0	3,6	0,1	51,8
Berlin	999	6,4	6,8	9,3	0,0	5,1	0,0	85,7
Brandenburg	600	5,8	5,8	4,8	0,0	13,6	0,0	100,0
Bremen	222	4,0	4,8	2,1	0,0	21,4	0,6	35,7
Hamburg	327	2,6	2,3	3,4	0,0	12,0	0,5	75,0
Hessen	1.290	3,5	2,7	6,2	0,3	10,1	0,4	-
Mecklenburg-Vorpommern	417	5,3	6,1	3,5	0,0	2,1	1,4	94,4
Niedersachsen	1.278	2,4	2,3	2,2	0,6	5,3	0,2	56,3
Nordrhein-Westfalen	2.922	2,5	2,3	3,2	0,8	6,9	0,1	50,7
Rheinland-Pfalz	705	2,8	1,6	4,4	1,3	9,0	0,0	70,0
Saarland	294	4,6	4,4	3,4	0,0	25,0	0,0	68,8
Sachsen	1.326	7,0	8,0	4,1	0,0	14,7	0,7	79,4
Sachsen-Anhalt	720	7,0	5,1	9,3	0,0	19,9	0,6	100,0
Schleswig-Holstein	312	1,6	2,7	0,2	0,0	3,1	0,0	-
Thüringen	636	6,3	6,0	4,7	0,0	10,9	0,0	94,1
Bundesgebiet insgesamt	**15.081**	**2,9**	**2,6**	**3,6**	**0,3**	**7,0**	**0,2**	**63,3**
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	312	0,4	0,3	0,3	1,3	0,2	1,8	0,9
Bayern	249	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,7	2,4
Berlin	150	1,0	1,1	0,4	3,1	0,0	0,6	0,0
Brandenburg	39	0,4	0,4	0,2	0,6	0,0	1,1	0,0
Bremen	42	0,8	0,5	0,3	4,3	0,0	1,7	0,0
Hamburg	75	0,6	0,6	0,5	0,0	2,0	0,7	0,0
Hessen	177	0,5	0,5	0,2	0,8	0,0	1,1	-
Mecklenburg-Vorpommern	33	0,4	0,6	0,1	0,0	0,0	0,7	0,0
Niedersachsen	309	0,6	0,5	0,4	0,9	0,2	1,3	5,7
Nordrhein-Westfalen	537	0,5	0,5	0,2	1,3	0,0	1,0	1,4
Rheinland-Pfalz	96	0,4	0,3	0,5	0,4	0,0	0,3	0,0
Saarland	45	0,7	0,5	0,6	2,7	0,0	2,4	6,3
Sachsen	36	0,2	0,2	0,1	1,3	0,0	0,3	0,0
Sachsen-Anhalt	18	0,2	0,1	0,1	1,5	0,7	0,6	0,0
Schleswig-Holstein	135	0,7	0,5	0,6	2,7	0,4	1,7	-
Thüringen	33	0,3	0,3	0,0	2,7	0,0	0,6	2,9
Bundesgebiet insgesamt	**2.283**	**0,4**	**0,4**	**0,3**	**1,2**	**0,2**	**1,0**	**2,2**
Neuabschlüsse mit mindestens 6 Monaten Abkürzung – ohne Anschlussverträge[2]								
Baden-Württemberg	19.206	26,3	20,8	45,3	7,9	37,5	13,8	5,5
Bayern	20.154	22,0	21,1	26,3	6,1	49,6	12,2	21,7
Berlin	2.463	15,8	17,5	15,9	7,8	19,2	10,8	7,1
Brandenburg	1.140	11,1	10,8	13,2	1,8	21,6	3,8	5,0
Bremen	828	15,0	17,9	13,9	1,4	7,1	4,0	7,1
Hamburg	2.769	21,7	23,3	18,2	32,7	32,0	15,7	0,0
Hessen	6.813	18,4	20,0	19,7	10,8	26,1	4,4	-
Mecklenburg-Vorpommern	780	9,9	9,4	10,8	0,0	25,2	3,4	5,6
Niedersachsen	10.671	19,9	17,7	24,7	1,1	46,4	12,1	21,8
Nordrhein-Westfalen	19.533	16,9	19,0	15,5	12,1	20,1	7,8	3,6
Rheinland-Pfalz	4.572	18,1	19,2	19,8	1,8	27,5	7,3	5,0
Saarland	1.092	16,9	17,4	19,6	0,0	17,5	7,9	6,3
Sachsen	1.929	10,1	10,4	11,8	0,9	12,4	3,4	0,0
Sachsen-Anhalt	960	9,3	8,8	11,5	1,5	14,7	7,5	4,0
Schleswig-Holstein	2.979	15,4	15,0	17,9	0,0	31,3	6,1	-
Thüringen	1.188	11,7	11,8	11,8	10,7	18,0	5,0	8,8
Bundesgebiet insgesamt	**97.077**	**18,9**	**18,5**	**22,9**	**6,7**	**31,7**	**9,7**	**9,2**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2019 (Teil 2)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	6.510	8,9	6,6	12,9	5,9	10,5	14,5	9,2
Bayern	11.769	12,9	9,1	21,0	2,1	24,6	11,9	6,0
Berlin	1.917	12,3	6,6	25,6	18,1	17,9	7,6	7,1
Brandenburg	1.773	17,2	16,4	21,0	14,9	16,0	10,8	10,0
Bremen	411	7,4	4,1	20,2	11,6	0,0	1,2	7,1
Hamburg	762	6,0	2,0	21,7	5,8	12,0	0,7	0,0
Hessen	3.051	8,3	5,0	16,6	4,1	7,8	6,1	-
Mecklenburg-Vorpommern	1.137	14,5	11,3	19,6	15,3	20,3	18,9	5,6
Niedersachsen	8.409	15,7	16,0	17,2	10,8	10,1	13,1	11,5
Nordrhein-Westfalen	9.789	8,5	5,8	16,5	9,0	5,1	3,8	3,6
Rheinland-Pfalz	2.967	11,8	6,7	24,9	1,8	16,5	0,7	5,0
Saarland	924	14,3	5,4	26,3	13,5	17,5	34,8	18,8
Sachsen	2.931	15,4	16,3	16,5	1,3	16,3	7,8	8,8
Sachsen-Anhalt	1.278	12,4	7,8	21,7	14,6	22,8	11,8	8,0
Schleswig-Holstein	2.448	12,6	5,5	23,7	2,2	15,6	15,7	-
Thüringen	1.176	11,6	9,7	15,9	8,0	20,3	5,6	20,6
Bundesgebiet insgesamt	**57.252**	**11,2**	**8,2**	**18,5**	**7,5**	**13,8**	**9,2**	**8,0**
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	2.925	4,0	2,6	5,8	0,4	2,7	10,4	3,7
Bayern	7.137	7,8	4,5	15,4	0,6	0,1	9,3	2,4
Berlin	1.134	7,3	2,6	20,4	3,1	7,7	3,4	0,0
Brandenburg	975	9,5	7,2	15,9	1,2	14,2	5,4	10,0
Bremen	243	4,4	1,5	16,0	1,4	0,0	0,0	0,0
Hamburg	588	4,6	1,1	18,7	1,9	8,0	0,2	0,0
Hessen	1.803	4,9	2,1	12,6	1,0	1,4	2,2	-
Mecklenburg-Vorpommern	651	8,3	4,0	15,6	8,2	17,5	10,1	5,6
Niedersachsen	6.093	11,4	12,1	12,5	2,6	6,1	8,6	5,7
Nordrhein-Westfalen	5.805	5,0	2,4	13,0	2,1	0,5	1,2	1,4
Rheinland-Pfalz	1.896	7,5	2,2	20,1	0,4	9,0	0,3	5,0
Saarland	561	8,7	1,4	23,3	8,1	12,5	7,3	6,3
Sachsen	2.040	10,7	11,0	12,4	0,4	12,4	4,1	8,8
Sachsen-Anhalt	777	7,5	3,0	17,6	3,6	20,6	4,3	8,0
Schleswig-Holstein	1.632	8,4	2,5	17,4	0,0	10,5	11,6	-
Thüringen	387	3,8	2,6	5,2	1,8	16,4	1,3	17,6
Bundesgebiet insgesamt	**34.644**	**6,7**	**4,1**	**13,5**	**1,6**	**5,8**	**5,7**	**4,7**
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	3.741	5,1	4,7	6,9	5,5	7,2	2,3	3,7
Bayern	4.350	4,8	5,0	5,1	1,3	10,7	1,6	1,2
Berlin	678	4,3	3,9	4,1	13,3	6,4	2,1	7,1
Brandenburg	948	9,2	12,1	4,6	12,5	2,5	4,8	0,0
Bremen	162	2,9	2,6	3,9	10,1	0,0	0,6	0,0
Hamburg	141	1,1	0,8	2,2	1,9	2,0	0,5	0,0
Hessen	990	2,7	2,3	3,6	2,8	6,4	1,7	-
Mecklenburg-Vorpommern	600	7,6	9,4	4,1	14,3	2,1	6,8	0,0
Niedersachsen	2.298	4,3	4,2	4,4	7,2	3,5	3,6	4,6
Nordrhein-Westfalen	3.825	3,3	3,5	3,0	6,7	4,6	1,7	2,9
Rheinland-Pfalz	1.080	4,3	4,8	4,5	1,8	6,0	0,1	0,0
Saarland	438	6,8	5,3	3,0	13,5	5,0	32,3	6,3
Sachsen	885	4,6	5,5	3,6	1,3	3,6	3,4	0,0
Sachsen-Anhalt	639	6,2	7,5	3,4	11,7	1,5	5,6	0,0
Schleswig-Holstein	798	4,1	3,1	6,2	1,6	3,9	3,3	-
Thüringen	777	7,6	7,2	10,4	5,4	3,1	4,4	2,9
Bundesgebiet insgesamt	**22.350**	**4,4**	**4,4**	**4,6**	**5,8**	**5,4**	**2,5**	**2,7**

Tabelle A5.3-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen[1] und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse)[2] 2019 (Teil 3)**

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe[3]	Hauswirtschaft
	absolut	in %	in % der Neuabschlüsse des Zuständigkeitsbereichs					
Neuabschlüsse mit vorheriger schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	321	0,4	0,2	0,4	0,1	0,6	2,2	0,9
Bayern	1.044	1,1	0,9	0,7	0,1	13,6	1,2	2,4
Berlin	111	0,7	0,0	1,2	1,7	3,8	2,3	0,0
Brandenburg	102	1,0	1,1	0,8	2,4	0,0	0,5	0,0
Bremen	9	0,2	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0
Hamburg	39	0,3	0,1	1,2	1,9	0,0	0,0	0,0
Hessen	399	1,1	1,2	0,7	0,3	0,0	2,3	-
Mecklenburg-Vorpommern	63	0,8	0,7	0,3	5,1	0,7	2,0	0,0
Niedersachsen	219	0,4	0,1	0,6	1,1	0,8	1,4	2,3
Nordrhein-Westfalen	438	0,4	0,1	0,7	1,3	0,0	0,9	0,0
Rheinland-Pfalz	84	0,3	0,1	0,7	0,0	1,5	0,3	0,0
Saarland	33	0,5	0,2	0,5	5,4	0,0	1,2	0,0
Sachsen	105	0,6	0,6	0,6	0,0	0,0	0,3	0,0
Sachsen-Anhalt	72	0,7	0,3	1,4	1,5	0,7	1,2	0,0
Schleswig-Holstein	87	0,4	0,0	0,8	0,0	0,8	1,6	-
Thüringen	21	0,2	0,0	0,5	0,9	0,8	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	**3.147**	**0,6**	**0,4**	**0,7**	**0,9**	**2,6**	**1,3**	**0,8**

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

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

Ländern aber auch in anderen Zuständigkeitsbereichen zu verzeichnen.

Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung

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

- eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die erfolgreich abgeschlossen wurde,
- eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die nicht abgeschlossen wurde, und
- eine erfolgreich abgeschlossene schulische Berufsausbildung.[82]

Insgesamt wurde für 11,2% der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser Vorbildung gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich).[83] Hierbei handelte es sich mehrheitlich um eine vorherige duale Berufsausbildung, und zwar sowohl zuvor nicht erfolgreich absolvierte (6,7% bzw. 34.644) als auch erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildungen im dualen System (4,4% bzw. 22.350); für vergleichsweise wenige Auszubildende mit Neuabschluss

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

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

(0,6% bzw. 3.147) wurde eine vorherige abgeschlossene schulische Berufsausbildung[84] gemeldet.

Hinsichtlich der vorherigen Berufsausbildung ergaben sich deutliche Unterschiede zwischen den Ländern sowie den Zuständigkeitsbereichen. Deutlich überdurchschnittliche Anteile zeigten sich in Brandenburg (17,2%), Niedersachsen (15,7%), Sachsen (15,4%) und Mecklenburg-Vorpommern (14,5%). In Hamburg und Bremen fiel dieser Anteil mit 6,0% bzw. 7,4% deutlich geringer aus. Zwischen den Zuständigkeitsbereichen variiert dieser Anteil bundesweit zwischen 18,5% im Handwerk und 7,5% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes.

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

In vielen Ländern fiel dieser Anteil auch in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes hoch aus. Hinsichtlich einer vorherigen absolvierten schulischen Berufsausbildung ergab sich lediglich in Bayern für die dualen Ausbildungsberufe der Landwirtschaft (13,6%) ein auffallend hoher Anteil.

Die Variablen „vorherige Berufsausbildung“, „Abkürzungen des Ausbildungsvertrags“ bzw. die Erhebung der vereinbarten Dauer des Ausbildungsvertrags wurden u. a. deshalb in die Berufsbildungsstatistik aufgenommen, um Erstanfänger und Erstanfängerinnen einer dualen Berufsausbildung (kurz: Ausbildungsanfänger/-innen bzw. Anfänger/-innen) von anderen Arten von Neuabschlüssen abgrenzen zu können. Da von einer Untererfassung vorheriger Berufsausbildungen ausgegangen werden muss (vgl. Uhly/Kroll 2020), 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.[85]

Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen

Nicht alle neuen Ausbildungsverträge werden von Ausbildungsanfängern und Ausbildungsanfängerinnen im dualen System abgeschlossen. Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist deshalb nicht mit der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System (nach BBiG bzw. HwO) gleichzusetzen.[86] E Der Neuabschluss stellt ein vertragsbezogenes Merkmal dar, das auch dann vorliegt, wenn

a. ein Ausbildungsvertrag vorzeitig gelöst wird und ein neuer Ausbildungsvertrag in einem anderen dualen Ausbildungsberuf (Berufswechsel innerhalb des dualen Systems) und/oder mit einem anderen Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetriebswechsel innerhalb des dualen Systems) abgeschlossen wird;[87]
b. eine vorherige zweijährige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in einem „Fortführungsberuf“ fortgeführt wird (Anschlussverträge innerhalb des dualen Systems);
c. nach erfolgreichem Abschluss einer dualen Berufsausbildung erneut ein Ausbildungsvertrag in einem Beruf des dualen Systems abgeschlossen wird, der keinen Anschlussvertrag darstellt (Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems).

Um eine Abgrenzung von wirklichen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen vornehmen zu können, sind verschiedene Wege denkbar. Bezogen auf die Anfänger/-innen innerhalb des dualen Systems würde auch eine bundesweite (zuständigkeits- und regionenübergreifende) unveränderliche Personennummer für die Auszubildenden entsprechende Analysen erlauben.[88] 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.[89]

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

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

86 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.

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

88 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.

89 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).

E Ausbildungsanfänger/-innen

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

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

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

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

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

Verwendet man zur Abgrenzung der *Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger* E nicht allein die Angaben zur vorherigen dualen Berufsausbildung, sondern auch die zur vereinbarten Vertragsdauer, so kann man 89% der Neuabschlüsse als Ausbildungsanfänger/-innen identifizieren → **Tabelle A5.3-3**. Die anderen 11% teilen sich auf in diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (4,4%) und solchen mit Vertragswechsel (6,6%). Letztere sind diejenigen, die zuvor bereits einen dualen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und nach der Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im gleichen oder in einem anderen Ausbildungsberuf (*Ausbildungs- oder Betriebswechsel* innerhalb des dualen Systems) neu abgeschlossen haben.[90] 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 weiterhin aufteilen: in Mehrfachausbildungen im dualen System und in sogenannte Anschlussverträge. Als *Anschlussverträge* E wurden 1,2% der Neuabschlüsse gemeldet; es handelt sich hierbei um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System. Bei knapp 3,2% der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um *Mehrfachausbildungen* innerhalb des dualen Systems. Die genannten Prozentwerte beziehen sich auf das Berichtsjahr 2019, sie waren seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.[91]

E Anschlussverträge (in Fortführungsberufen)

Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, die eine *Fortführung einer bereits erfolgreich abgeschlossenen zweijährigen dualen Berufsausbildung* in einem (i. d. R. drei- oder dreieinhalbjährigen) dualen Ausbildungsberuf (BBiG/HwO) darstellen. Dabei werden nur solche Fortführungen zu Anschlussverträgen gezählt, bei denen die Ausbildungsordnung die Anrechnung der zweijährigen Berufsausbildung explizit vorsieht (§ 5 Absatz 2 Nr. 4 BBiG). Bislang sind solche Fortführungen ausschließlich in Berufen der Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk vorgesehen. In den Ausbildungsordnungen ist von Fortführung/Fortsetzung der Berufsausbildung, von aufbauenden Ausbildungsberufen, von Anrechnungsregelungen und in älteren Ausbildungs-

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

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

Schaubild A5.3-1: **Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2019**

A Ohne vorherige duale Berufsausbildung

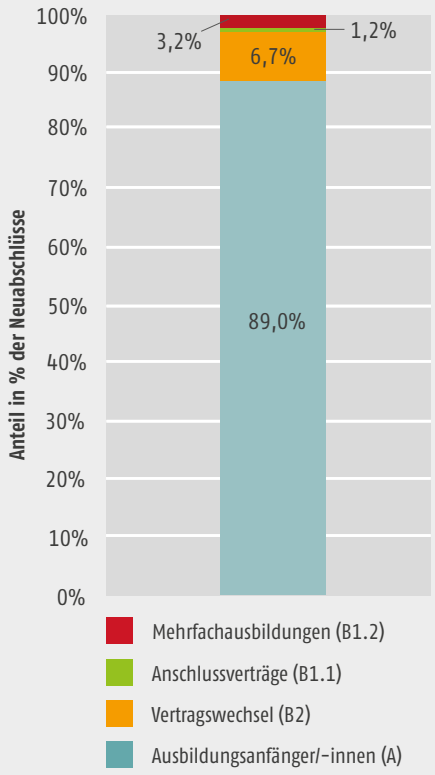
Ausbildungsanfänger/-innen

Neuabschlüsse ***ohne vorherige duale Berufsausbildung***

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

B Mit vorheriger dualer Berufsausbildung,

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



Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. Berechnungen und Abgrenzungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (Merkmal Anschlussvertrag gemeldet).

BIBB-Datenreport 2021

ordnungen auch (noch) von Stufenausbildung[92] die Rede. Die dualen Ausbildungsberufe, auf die eine abgeschlossene zweijährige duale Berufsausbildung laut Ausbildungsordnung angerechnet werden kann, werden im Folgenden „Fortführungsberufe" genannt.

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

Wie → **Tabelle A5.3-3** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering; er variierte im Berichtsjahr 2019 zwischen 0,1% und 2,0% der Neuabschlüsse. Bislang können Anschlussverträge ausschließlich in den beiden Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk abgeschlossen werden. Der Anteil an allen Neuabschlüssen fiel in den Berufen von Industrie und Handel mit 1,7% zwar relativ gering aus, er ist aber deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,6%).

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen im Saarland, in Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern, Thüringen und Brandenburg mit 4,9% bis 7,5% der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert zeigten sich solche Mehrfachausbildungen mit 5,4% bzw. 5,8% überproportional häufig in den Berufen der Landwirtschaft und des öffentlichen Dienstes.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 3,4% und 8,6%. Im Zuständigkeitsbereich Handwerk lag er mit 10,4% deutlich höher als in den anderen Zuständigkeitsbereichen. Am geringsten

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

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) 2019**

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	64.395	88,3	891	1,2	2.850	3,9	4.779	6,6	72.915	100,0
Bayern	80.295	87,8	843	0,9	3.507	3,8	6.810	7,4	91.455	100,0
Berlin	14.169	90,6	162	1,0	516	3,3	786	5,0	15.633	100,0
Brandenburg	8.748	84,9	174	1,7	771	7,5	609	5,9	10.302	100,0
Bremen	5.073	91,7	39	0,7	123	2,2	300	5,4	5.535	100,0
Hamburg	11.634	91,0	15	0,1	126	1,0	1.011	7,9	12.783	100,0
Hessen	33.402	90,4	153	0,4	837	2,3	2.574	7,0	36.969	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.849	87,1	135	1,7	465	5,9	411	5,2	7.863	100,0
Niedersachsen	47.475	88,6	930	1,7	1.368	2,6	3.804	7,1	53.580	100,0
Nordrhein-Westfalen	104.793	90,6	1.428	1,2	2.397	2,1	7.053	6,1	115.671	100,0
Rheinland-Pfalz	22.329	88,5	243	1,0	834	3,3	1.815	7,2	25.224	100,0
Saarland	5.571	86,5	120	1,9	318	4,9	435	6,8	6.444	100,0
Sachsen	17.025	89,3	387	2,0	498	2,6	1.161	6,1	19.071	100,0
Sachsen-Anhalt	9.066	87,9	135	1,3	504	4,9	606	5,9	10.311	100,0
Schleswig-Holstein	16.926	87,3	252	1,3	546	2,8	1.665	8,6	19.389	100,0
Thüringen	9.045	88,9	135	1,3	642	6,3	345	3,4	10.170	100,0
Industrie und Handel	270.957	90,0	5.196	1,7	8.103	2,7	16.953	5,6	301.206	100,0
Handwerk	117.969	85,1	849	0,6	5.508	4,0	14.379	10,4	138.705	100,0
Öffentlicher Dienst	13.839	93,5	0	0,0	852	5,8	105	0,7	14.799	100,0
Landwirtschaft	11.421	88,3	0	0,0	702	5,4	807	6,2	12.933	100,0
Freie Berufe	40.839	93,3	0	0,0	1.086	2,5	1.824	4,2	43.749	100,0
Hauswirtschaft	1.773	92,3	0	0,0	51	2,7	96	5,0	1.920	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**456.795**	**89,0**	**6.045**	**1,2**	**16.305**	**3,2**	**34.164**	**6,7**	**513.309**	**100,0**
Land/Zuständigkeitsbereich	**Ausbildungsanfänger/-innen**		**Anschlussverträge[2]**		**Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems**		**Vertragswechsel**		**Begonnene Ausbildungsverträge insgesamt[3]**	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge[3]										
Baden-Württemberg	69.066	86,6	948	1,2	3.219	4,0	6.498	8,1	79.731	100,0
Bayern	84.000	84,1	888	0,9	3.900	3,9	11.043	11,1	99.828	100,0
Berlin	16.011	87,5	171	0,9	576	3,1	1.536	8,4	18.294	100,0
Brandenburg	9.444	81,2	180	1,5	879	7,6	1.131	9,7	11.634	100,0
Bremen	5.616	90,1	39	0,6	138	2,2	441	7,1	6.234	100,0
Hamburg	12.837	89,2	15	0,1	138	1,0	1.401	9,7	14.391	100,0
Hessen	35.823	88,2	156	0,4	921	2,3	3.705	9,1	40.605	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.344	83,7	141	1,6	543	6,2	744	8,5	8.775	100,0
Niedersachsen	48.945	81,7	984	1,6	1.512	2,5	8.499	14,2	59.943	100,0
Nordrhein-Westfalen	113.622	88,4	1.527	1,2	2.613	2,0	10.713	8,3	128.475	100,0
Rheinland-Pfalz	23.973	85,0	255	0,9	909	3,2	3.051	10,8	28.188	100,0
Saarland	6.006	82,9	126	1,7	357	4,9	753	10,4	7.242	100,0
Sachsen	17.721	83,4	408	1,9	558	2,6	2.571	12,1	21.258	100,0
Sachsen-Anhalt	9.927	84,8	144	1,2	567	4,8	1.062	9,1	11.700	100,0
Schleswig-Holstein	18.003	83,7	261	1,2	615	2,9	2.634	12,2	21.510	100,0
Thüringen	9.915	87,2	141	1,2	729	6,4	585	5,1	11.370	100,0
Industrie und Handel	291.336	88,0	5.499	1,7	8.940	2,7	25.305	7,6	331.080	100,0
Handwerk	123.981	79,0	891	0,6	6.282	4,0	25.719	16,4	156.873	100,0
Öffentlicher Dienst	13.956	92,3	0	0,0	876	5,8	285	1,9	15.117	100,0
Landwirtschaft	12.099	86,3	0	0,0	765	5,5	1.155	8,2	14.019	100,0
Freie Berufe	45.030	89,9	0	0,0	1.254	2,5	3.780	7,6	50.064	100,0
Hauswirtschaft	1.854	91,3	0	0,0	51	2,5	126	6,2	2.031	100,0
Bundesgebiet insgesamt	**488.256**	**85,8**	**6.390**	**1,1**	**18.168**	**3,2**	**56.367**	**9,9**	**569.181**	**100,0**

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

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

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

Quelle: Einzeldatensatz des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Berichtsjahr 2019. 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 2021

fiel dieser Anteil in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes (0,7%) aus. Mit 4,2% war der Anteil der Vertragswechsel unter den Neuabschlüssen auch in den freien Berufen relativ gering.

Aufgrund dieser Abgrenzung der Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse lassen sich weitere Indikatoren zum dualen System verbessern; siehe z. B. die Ausbildungsanfängerquote des dualen Systems (**vgl. Kapitel A5.8**). Für verschiedene Fragestellungen ist es jedoch sinnvoll, nicht nur die Neuabschlüsse, sondern alle begonnenen Ausbildungsverträge eines Kalenderjahres heranzuziehen. Denn gemäß der Neuabschlussdefinition werden bei dieser Zählgröße Verträge nur dann berücksichtigt, wenn sie nicht bis zum 31. Dezember des Jahres gelöst wurden.[93] Deshalb weist **→ Tabelle A5.3-3** auch die Differenzierungen Anfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel innerhalb des dualen Systems bezogen auf alle begonnenen Verträge des Kalenderjahres aus. Will man beispielsweise betrachten, bei wie vielen Fällen nach einer Vertragslösung wieder ein dualer Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird, ist es sinnvoll, alle begonnenen Ausbildungsverträge mit der entsprechenden Vorbildung zu betrachten. Demnach lassen sich 2019 von allen begonnenen Ausbildungsverträgen 56.367 bzw. 9,9% als Vertragswechsel identifizieren. Da die Meldungen zur vorherigen Berufsausbildung und die Abgrenzung der Anfänger/-innen sowie Vertragswechsler/-innen mit Unsicherheit behaftet sind, ist dieser Wert eher als Mindestwert zu betrachten, der faktisch höher ausfallen kann. Insgesamt lag der Anteil der ermittelten Vertragswechsel in der Größenordnung von ca. 36% der durchschnittlichen Lösungsquote der letzten beiden Jahre (**vgl. Kapitel A5.6**). Wie hoch der Anteil der Vertragswechsel an allen Vertragslösungen ist, lässt sich jedoch nicht genau ermitteln.[94]

(Alexandra Uhly)

93 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.

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

A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung

Das folgende Kapitel 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.

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

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

Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung

Seit den 1980er-Jahren hat der Dienstleistungssektor in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend die dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. Walden 2007), was sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe E in der dualen Berufsausbildung zeigt.[95] Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge stieg hier seit Mitte der 1990er-Jahre – mit

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

wenigen Ausnahmen – nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,1%). Seither ist der Anteil wieder rückläufig und lag im Berichtsjahr 2019 bei 62,1% → **Tabelle A5.4-1**. Wobei sich der Trend der vergangenen Jahre fortsetzte und der Rückgang ausschließlich bei den primären Dienstleistungsberufen im dualen System stattfand (2010: 50,3% vs. 2019: 45,0%). Im Gegensatz dazu verzeichneten die sekundären Dienstleistungsberufe in diesem Zeitraum – wenn auch auf deutlich niedrigerem Niveau – Zuwächse (2010: 14,8% vs. 2019: 17,0%).

E Produktions- und Dienstleistungsberufe

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

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

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_2019.xlsx**.

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

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

Betrachtet man die Entwicklung differenziert nach dem Geschlecht der Auszubildenden zeigt sich, dass sowohl die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Frauen als auch der Frauenanteil im Dienstleistungssektor im Zeitverlauf deutlich zurückgegangen ist → **Schaubild A5.4-1**. Dies hat zur Folge, dass im Berichtsjahr 2019 die weiblichen Auszubildenden nur noch leicht stärker in den Dienstleistungsberufen vertreten waren als die Männer (Frauenanteil 2019: 54,0%; 2009: 61,8%). Die rückläufige Entwicklung beim Frauenanteil zeigt sich in dem beschriebenen Zeitraum sowohl für die primären als auch für die sekundären Dienstleistungsberufe (vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Damit haben sich in den vergangenen Jahren bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich der Dienstleistungsberufe die Anteilsverhältnisse deutlich zugunsten der Männer verschoben → **Schaubild A5.4-2**. Bei den Produktionsberufen ist eine vergleichbare Anteilsverschiebung nicht zu erkennen. Der Männeranteil war hier in den letzten Jahren nahezu unverändert hoch (Männeranteil 2009: 92,5% vs. 2019: 92,1%).

Tabelle A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2009 bis 2019**

Jahr / Berufsgruppe	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Insgesamt, absolut											
Produktionsberufe	198.891	194.925	201.693	196.749	188.340	187.185	187.062	186.003	191.970	196.845	194.745
Dienstleistungsberufe	362.277	364.107	364.131	352.257	337.557	331.209	329.577	323.994	323.709	325.059	318.564
davon:											
primäre DL-Berufe	280.458	281.367	279.096	267.543	255.027	249.249	246.351	241.356	240.309	238.899	231.057
sekundäre DL-Berufe	81.819	82.740	85.035	84.714	82.530	81.960	83.226	82.641	83.400	86.160	87.507
Insgesamt	**561.171**	**559.032**	**565.824**	**549.003**	**525.897**	**518.394**	**516.639**	**509.997**	**515.679**	**521.901**	**513.309**
Männer, absolut											
Produktionsberufe	183.951	180.777	187.458	182.052	174.132	172.386	172.113	170.622	177.039	181.461	179.268
Dienstleistungsberufe	138.282	144.705	148.878	144.201	139.668	138.048	139.344	139.347	144.435	148.221	146.652
davon:											
primäre DL-Berufe	109.899	115.773	117.924	113.505	109.581	108.000	108.993	109.293	113.073	115.047	112.119
sekundäre DL-Berufe	28.386	28.935	30.954	30.696	30.090	30.048	30.351	30.054	31.362	33.171	34.533
Insgesamt	**322.236**	**325.482**	**336.333**	**326.253**	**313.803**	**310.434**	**311.457**	**309.966**	**321.474**	**329.679**	**325.917**
Frauen, absolut											
Produktionsberufe	14.940	14.148	14.235	14.697	14.208	14.802	14.949	15.381	14.931	15.384	15.477
Dienstleistungsberufe	223.995	219.402	215.253	208.056	197.889	193.161	190.230	184.650	179.274	176.838	171.912
davon:											
primäre DL-Berufe	170.562	165.594	161.175	154.035	145.446	141.249	137.358	132.063	127.236	123.849	118.938
sekundäre DL-Berufe	53.433	53.805	54.081	54.018	52.440	51.912	52.875	52.587	52.038	52.989	52.974
Insgesamt	**238.935**	**233.550**	**229.488**	**222.753**	**212.094**	**207.960**	**205.182**	**200.031**	**194.205**	**192.222**	**187.392**
Insgesamt, in % aller Neuabschlüsse											
Produktionsberufe	35,4	34,9	35,6	35,8	35,8	36,1	36,2	36,5	37,2	37,7	37,9
Dienstleistungsberufe	64,6	65,1	64,4	64,2	64,2	63,9	63,8	63,5	62,8	62,3	62,1
davon:											
primäre DL-Berufe	50,0	50,3	49,3	48,7	48,5	48,1	47,7	47,3	46,6	45,8	45,0
sekundäre DL-Berufe	14,6	14,8	15,0	15,4	15,7	15,8	16,1	16,2	16,2	16,5	17,0
Insgesamt	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2019.xlsx.

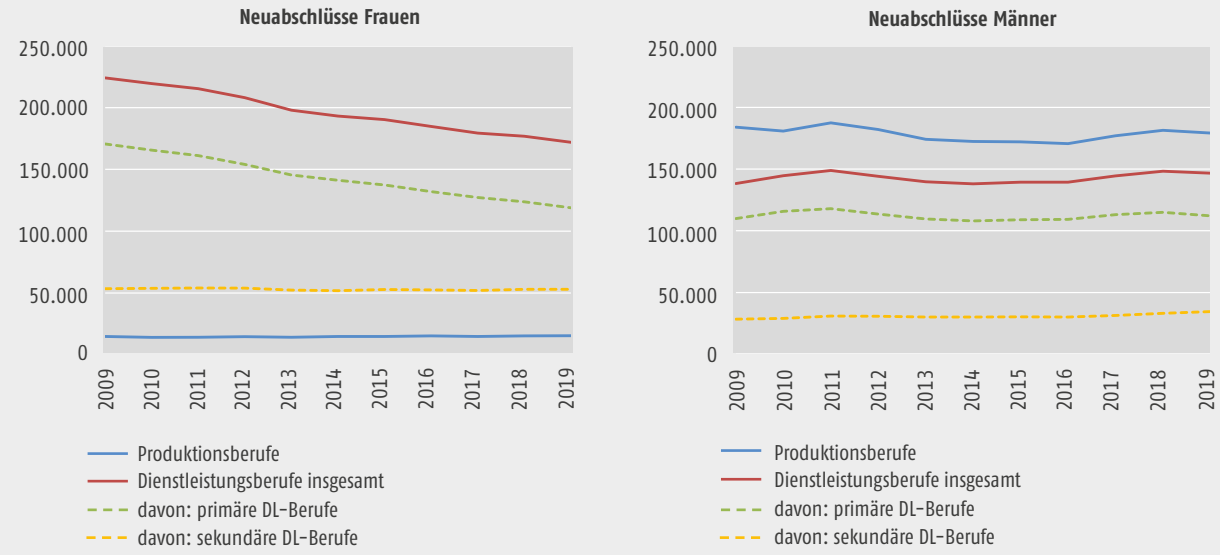
Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2009 bis 2019 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet 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 2021

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

Innerhalb des dualen Systems der Berufsausbildung ist die Bedeutung der MINT-Berufe E seit dem Berichtsjahr 2010 stetig gestiegen. Im Berichtsjahr 2019 wurden insgesamt 179.040 neue Ausbildungsverträge in dualen MINT-Berufen abgeschlossen. Damit lag die absolute Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in MINT-Berufen im Jahr 2019 zwar immer noch unter den Zahlen Anfang der 2000er-Jahre, dennoch ist in diesem Zeitraum aufgrund noch stärkerer Rückgänge bei allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt der Anteil der Neuabschlüsse in MINT-Berufen angestiegen und hat 2019 mit einem Anteilswert von 34,9% erneut einen Höchststand erreicht → Tabelle A5.4-2.

Seit Mitte der 2000er-Jahre bis 2016 war der Frauenanteil in den MINT-Berufen – bis auf wenige Ausnahmen – stetig angestiegen (2016: 11,5%). Im Berichtsjahr 2019 lag er mit 11,3% wieder leicht unter dem Höchstwert von 2016. Auch wenn Frauen durchaus Präferenzen für ausgewählte MINT-Berufe haben, ist hier der weit überwiegende Teil männlich dominiert, häufig sogar fast ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. Kroll 2017a). Und auch der Anstieg des Frauenanteils bis 2016 ist – insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre – als eher schwach einzustufen. 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).

Schaubild A5.4-1: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 2009 bis 2019**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2019.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 2009 bis 2019 (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 2021

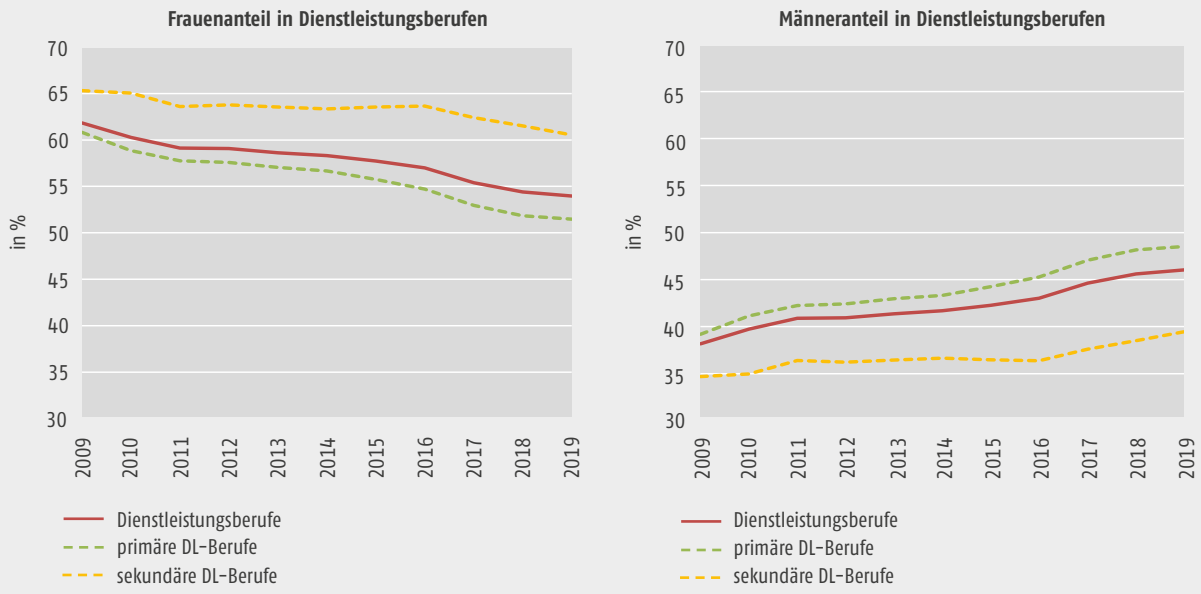
In der Gruppe der MINT-Berufe wurden auch im Jahr 2019 knapp neun von zehn neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen, der Frauenanteil lag hier bei 10,7% und ist damit annähernd auf Vorjahresniveau (2018: 10,6%). Der vergleichsweise kleine Bereich der Gesundheitstechnik ist der einzige MINT-Bereich, der überwiegend von Frauen besetzt wurde (59,7%). Hierunter fallen bspw. die Berufe Augenoptiker/-in, Hörakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. So nehmen junge Frauen auch bei den dualen Ausbildungsberufen im MINT-Bereich geschlechtertypische Nischen ein. Auch in mathematisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Ausbildungsberufen, die hauptsächlich Labortätigkeiten beinhalten (z. B. Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in und Pharmakant/-in), zeigt sich ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil (35,6%). Im Bereich der Informatik hingegen waren Frauen noch seltener vertreten (8,6%) als in den MINT-Berufen insgesamt. Aufgrund der steigenden Bedeutung seit Mitte der 1990er-Jahre wird dieser Bereich im Folgenden mit Hilfe der Berufsfeld-Definitionen des BIBB genauer betrachtet.

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

Im Rahmen der Analysen berufsstruktureller Entwicklungen wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe"[96] aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe" gemäß der Abgrenzung der BA ersetzt. Die BA-Abgrenzung setzt an den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 an und schließt auch die dualen Ausbildungsberufe (BBiG bzw. HwO) ein. Die beiden Abgrenzungen (BIBB-Technikberufe und BA-MINT-Berufe) stimmen für die dualen Ausbildungsberufe weitgehend überein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe" seitens der BA für alle Erwerbsberufe und nicht speziell für die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) gebildet wurde, ergeben sich zwar an einigen wenigen Stellen für die dualen Ausbildungsberufe problematische Zuordnungen. Diese werden aber aufgrund des Ziels einer einheitlichen Basis in Kauf genommen. Ziel dieser Umstellung ist es, eine einheitliche Begriffsverwendung für die Datennutzer/-innen sowie

96 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 der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen[1], Bundesgebiet 2009 bis 2019 (in %)**



[1] Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter **https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2019.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 2009 bis 2019
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

eine einheitliche Verwendung von Berufsgruppierungen für Ausbildungs- und Arbeitsmarktanalysen zu schaffen.

Das Berufsaggregat „MINT-Berufe"

Nach der Definition der BA umfasst das Berufsaggregat „MINT-Berufe" alle Tätigkeiten, „für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen und Fertigkeiten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Dabei wird auch das Bauen und Instandhalten technischer Anlagen und Geräte als zentraler Bestandteil einer Tätigkeit zu den MINT-Berufen gezählt, jedoch nicht das bloße Bedienen von Maschinen. 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_2019.xlsx*****.**

IT-Berufe in der Industrie 4.0

In den kommenden Jahren wird die Digitalisierung der Wirtschaft, des Beschäftigungs- und Ausbildungssystems voraussichtlich weiter voranschreiten und an Bedeutung gewinnen. Dies geht – wie bereits in den letzten Jahren – mit einer anwachsenden Nachfrage nach IT-Berufen einher. Analysen haben gezeigt, dass diese zusätzliche Nachfrage zu einem bedeutenden Anteil im verarbeitenden Gewerbe entstehen wird, also nicht ausschließlich in der Informations- und Kommunikationstechnologie-Branche (IKT) selber. Auch wenn der steigende Bedarf vor allem auf die hochqualifizierten Fachkräfte zurückzuführen ist, so wird dies nicht zulasten der mittleren Qualifikationsebene gehen (vgl. Hall u. a. 2016).

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

Vor allem aufgrund der seit 1997 neu eingeführten IT-Berufe ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge seither deutlich angestiegen → **Schaubild A5.4-3**. Lag die Zahl der Neuabschlüsse 1996 noch bei 1.665, so hatte sich diese bis zum Berichtsjahr 2001 mit 16.674 Neuabschlüssen bereits verzehnfacht. Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die auch mit der sogenannten „Dotcom-Blase" in Zusammen-

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen[1] im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 1993 bis 2019**

Jahr	absolut	in % der Neuabschlüsse	darunter: Frauen	Frauenanteil in den MINT-Berufen, in %
1993	181.509	31,8	19.104	10,5
1994	175.062	30,9	17.835	10,2
1995	180.372	31,2	18.432	10,2
1996	179.079	30,9	17.805	9,9
1997	182.544	30,5	18.033	9,9
1998	188.949	30,9	18.096	9,6
1999	194.019	30,5	19.272	9,9
2000	193.548	31,1	20.214	10,4
2001	193.725	31,8	20.187	10,4
2002	176.988	31,2	17.280	9,8
2003	172.695	30,6	16.035	9,3
2004	172.233	30,1	15.723	9,1
2005	166.026	29,7	14.736	8,9
2006	172.374	29,7	15.381	8,9
2007	187.083	30,0	17.166	9,2
2008	187.080	30,8	18.675	10,0
2009	163.743	29,2	17.145	10,5
2010	161.106	28,8	16.611	10,3
2011	172.560	30,5	17.811	10,3
2012	171.093	31,2	18.309	10,7
2013	164.301	31,2	17.679	10,8
2014	163.836	31,6	18.111	11,1
2015	166.002	32,1	18.795	11,3
2016	166.482	32,6	19.224	11,5
2017	172.968	33,5	19.200	11,1
2018	179.661	34,4	20.112	11,2
2019	179.040	34,9	20.229	11,3

[1] Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2019.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2019 (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 2021

hang stehen dürften. Der Börsenkrach könnte möglicherweise dazu geführt haben, dass das Vertrauen vieler Anleger in IT-Unternehmen nachhaltig erschüttert wurde und es über Jahre in der IT-Branche zu einem massiven Stellenabbau kam. Im Jahr 2003 (11.706) wurden hier rund 30% weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch zwei Jahre zuvor. Die folgenden Jahre hat sich die Zahl der Neuabschlüsse stabilisiert und erreichte 2019 mit 18.954 den höchsten Stand seit Anfang der 1990er-Jahre.

Ähnlich wie bei den dualen MINT-Berufen sind Frauen auch in den dualen IT-Berufen deutlich unterrepräsentiert. Lag der Frauenanteil Mitte der 1990er-Jahre noch knapp unter 20%, so sank er in der Folgezeit bis zum Jahr 2019 auf 9,0%. 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 2009b).

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 allerdings wurde wieder verstärkt versucht, über zweijährige[97] Ausbildungsberufe ein zusätzliches Ausbildungsplatzangebot zu schaffen und damit insbesondere die Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit schlechten Startchancen zu verbessern (vgl. Kath 2005; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2005). In der bildungspolitischen Debatte wurde allerdings das Potenzial dieser Berufe zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen kontrovers diskutiert (vgl. Kroll 2017b; Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 5f.).

In den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten wurden 2019 insgesamt 42.660 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen (Anteil an allen Neuabschlüssen 2019: 8,4%; 2018: 8,6%). Seit dem Jahr 2010 ist der Anteil der Neuabschlüsse in zweijährigen Ausbildungsberufen rückläufig

97 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).

E IT-Kernberufe

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

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

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

sowie die Vorgängerberufe:

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

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

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

(2010: 9,6%) → **Tabelle A5.4-3**.[98] Noch deutlich höher lag dieser Anteil mit 13,7% in den alten Bundesländern in den 1980er-Jahren. Mit dem Wegfall der sogenannten gestuften Ausbildungen in den Elektroberufen im Jahr 1987 ging ihr Anteil bis Mitte der 1990er-Jahre auf rund 3% zurück.

Bei einer regionalen Differenzierung der Anteilswerte zeigt sich, dass in Westdeutschland der Anteil der zweijährigen Ausbildungsberufe mit 8,0% auch im Jahr 2019 weiterhin geringer ausfiel als in Ostdeutschland mit 11,2%. Sowohl in Westdeutschland (2018: 8,2%) als auch in Ostdeutschland (2018: 11,3%) war dieser leicht rückläufig. Ein maßgeblicher Grund für die – insbesondere in Ostdeutschland – deutlich rückläufige Entwicklung in den vergangenen Jahren dürfte sein, dass hier zweijährige Ausbildungsgänge häufig überwiegend öffentlich finanziert (vgl. Uhly/Kroll/Krekel 2011) und in den letzten Jahren weniger dieser Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden (vgl. Kroll 2017b). Diese stärkere öffentliche Finanzierung ist historisch gewachsen und sollte dem Aufbau der Wirtschaft in Ostdeutschland nach der Wende dienen (vgl. Granato/Ulrich 2013). Die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für „marktbenachteiligte" Jugendliche gehörten seit Beginn der 1990er-Jahre zum Kernstück der Ausbildungsförderung in Ostdeutschland (vgl. Berger u. a. 2007).

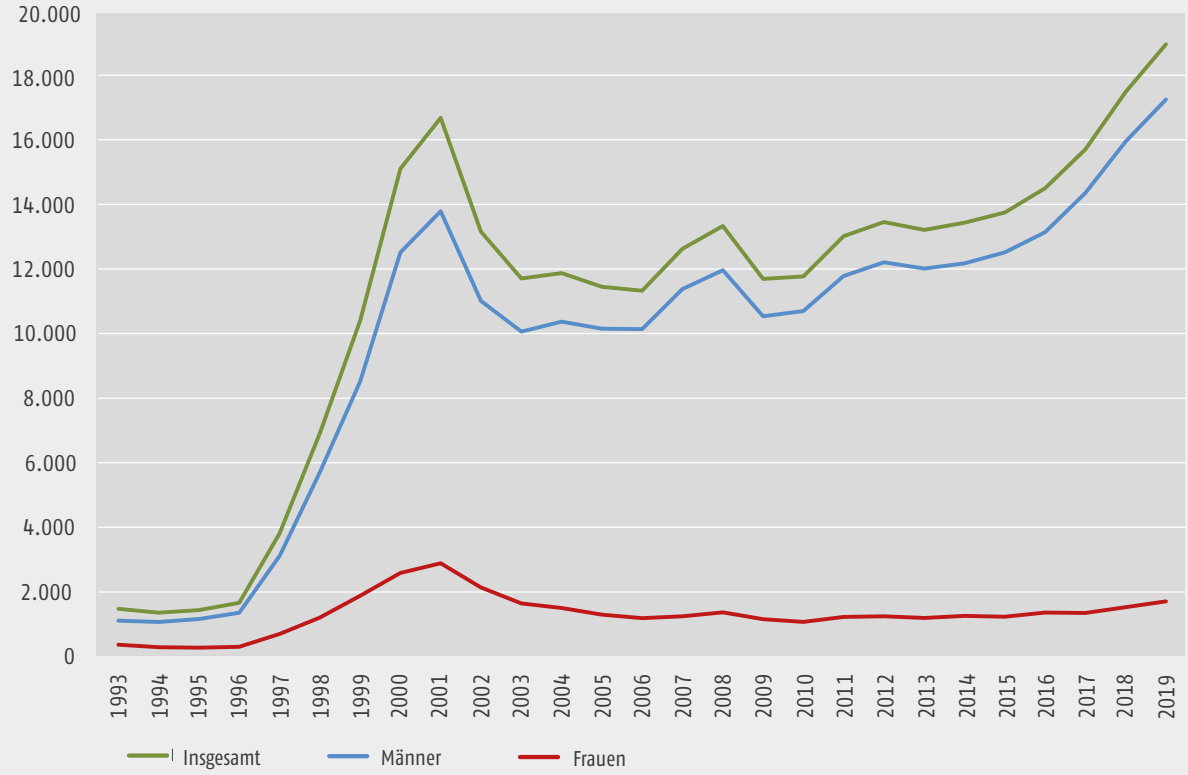
Erwähnenswert für die Gruppe der zweijährigen Ausbildungsberufe ist, dass hier mehr als die Hälfte der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (50,6%) 2019 im Beruf Verkäufer/-in abgeschlossen wurden. Mit deutlichem Abstand folgten die Berufe Fachlagerist/-in (13,9%), Maschinen- und Anlagenführer/-in (10,1%), Fachkraft im Gastgewerbe (5,2%) und Tiefbaufacharbeiter/-in (4,3%).

Mit dem erfolgreichen Abschluss einer zweijährigen Berufsausbildung erwerben die Absolventinnen und Absolventen einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf. In den meisten der zweijährigen Berufe kann die absolvierte Ausbildung in einem (i. d. R. drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden. Auch im Berichtsjahr 2019 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.[99] Allerdings erfasst die Berufsbildungsstatistik nicht, ob die Ausbildung nach Abschluss der zweijährigen Berufsausbildung auch wirklich fortgeführt wird.

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

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

Schaubild A5.4-3: **Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2019**



[1] Berufe inkl. Vorgänger des Berufsfeldes 38 „IT-Kernberufe" der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (vgl. Tiemann u. a. 2008).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2019 (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 2021

Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Merkmal Anschlussvertrag im Rahmen der Berufsbildungsstatistik direkt von den zuständigen Stellen gemeldet, bis dahin wurde es berechnet.[100] Wenn man die Zahl der gemeldeten Anschlussverträge mit den Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung in Beziehung setzt, erhält man näherungsweise den Anteil derer, die eine zweijährige Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf fortführen. Für das Berichtsjahr 2019 war dies rund ein Fünftel der Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.

Analysen zu den Strukturmerkmalen der Auszubildenden in zweijährigen Berufen haben gezeigt, dass hier überwiegend Auszubildende mit niedrigeren Schulabschlüssen, die auch die primäre Zielgruppe darstellen, zu finden sind. Häufig sind dies 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. Auf Basis der Berufsbildungsstatistik können keine Schlussfolgerungen gezogen werden, inwieweit zweijährige Berufe zur Verbesserung der Chancen für Jugendliche mit geringeren Bildungsvoraussetzungen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss beitragen. Es konnte allerdings festgestellt werden, dass der Ausbildungserfolg ungünstiger ausfällt als in den üb-

100 Berechnet wurde das Merkmal als Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in potenziellen Fortführungsberufen mit einer entsprechend kürzeren Vertragsdauer und dem Vorliegen einer vorherigen abgeschlossenen dualen Berufsausbildung der Auszubildenden. Der ermittelte Wert konnte lediglich als Höchstwert betrachtet werden und dabei eine Überschätzung darstellen (vgl. Uhly 2011). Die Meldungen zum Merkmal Anschlussvertrag für das Berichtsjahr 2016 ergaben eine um 1.800 Neuabschlüsse geringere Anzahl von Anschlussverträgen als die bis 2015 angewandte näherungsweise Berechnungsvariante (6.813 Neuabschlüsse wurden als Anschlussverträge gemeldet; die Berechnung ergibt 8.613 Anschlussverträge). Eine Untererfassung kann nicht ausgeschlossen werden. Da die Berechnung der Anschlussvertragszahl auf Basis von Berufsmerkmalen und anderen gemeldeten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik aber nicht unproblematisch ist, übernimmt das BIBB dennoch die Meldungen zum Merkmal Anschlussvertrag und führt keine Korrektur durch. Die Meldungen des Merkmals Anschlussvertrag im Rahmen der Berufsbildungsstatistik führen mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zu einer vergleichbaren Anzahl bzw. Anteilen von Neuabschlüssen (vgl. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

Tabelle A5.4-3: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen[1], Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1996 bis 2019[2]**

Westdeutschland[3]	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Zweijährige Berufe[4]	13.203	17.508	16.767	25.065	37.866	38.685	41.043	41.676	40.554	37.233	36.588	36.087	35.274	35.676	36.174	34.719
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	429.636	477.378	434.409	429.231	486.033	454.107	461.646	474.801	463.278	445.464	438.579	437.541	431.778	436.842	442.152	434.442
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	3,1	3,7	3,9	5,8	7,8	8,5	8,9	8,8	8,8	8,4	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2	8,0
Ostdeutschland[5]	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Zweijährige Berufe[4]	10.308	16.128	13.005	16.230	14.445	13.101	11.454	9.981	9.096	7.887	7.767	7.725	7.410	7.884	8.127	7.941
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	138.924	146.397	119.556	114.930	106.695	92.886	85.047	79.398	75.348	70.209	70.230	69.936	69.435	70.575	71.760	71.007
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	7,4	11,0	10,9	14,1	13,5	14,1	13,5	12,6	12,1	11,2	11,1	11,0	10,7	11,2	11,3	11,2
Bundesgebiet	**1996**	**1999**	**2002**	**2005**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Zweijährige Berufe[4]	23.514	33.636	29.769	41.295	52.311	51.786	52.497	51.660	49.650	45.120	44.355	43.809	42.684	43.560	44.304	42.660
Alle staatlich anerkannten Berufe[4]	568.560	623.775	553.965	544.161	592.725	546.993	546.693	554.196	538.623	515.673	508.809	507.480	501.216	507.420	513.912	505.449
Anteil in zweijährigen Berufen, in %	4,1	5,4	5,4	7,6	8,8	9,5	9,6	9,3	9,2	8,7	8,7	8,6	8,5	8,6	8,6	8,4

[1] Berufe mit 24 Monaten Ausbildungsdauer; bis 1999 inklusive Ausbildungsberuf Gerüstbauer/-in, der erst seit 2000 dreijährig ist und bis 2000 inklusive Berufskraftfahrer/-in, der erst seit 2001 dreijährig ist; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO.

[2] Zur vollständigen Zeitreihe ab 1993 bis 2008 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4; im Datenreport 2010 fehlten die Neuabschlüsse des Berufs Berufskraftfahrer/-in, der bis einschließlich des Jahres 2000 zweijährig war und jährlich seit 1983 ca. 0,1% der Neuabschlüsse ausmachte.

[3] Westdeutschland ohne Berlin.

[4] Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO; inklusive ehemalige Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG bzw. § 27 HwO.

[5] Ostdeutschland inklusive Berlin.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1996 bis 2019 (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 2021

rigen dualen Ausbildungsberufen. Umfassendes Datenmaterial zu zweijährigen Ausbildungsberufen findet man in Uhly/Kroll/Krekel (2011).

Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

In den Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG und § 42m HwO) E wurden 2019 7.860 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und damit etwas weniger als ein Jahr zuvor (2018: 7.989). Da insgesamt auch die Zahl der Neuabschlüsse 2019 rückläufig war, lag der Anteil der Neuabschlüsse in Berufen für Menschen mit Behinderung an allen Neuabschlüssen mit 1,5% auf dem Vorjahresniveau. Seit 1993 lag dieser Anteil in Ostdeutschland stets mehr als doppelt so hoch als in Westdeutschland, in einigen Berichtsjahren sogar mehr als dreimal so hoch (so z. B. im Jahr 2002 – Westdeutschland: 1,7% vs. Ostdeutschland: 5,3%). Für 2019 lag der Anteil in Westdeutschland bei 1,3%, für Ostdeutschland bei 3,2% → **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 bzw. § 42m HwO) (**vgl. Kapitel A3.3**).

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

Tabelle A5.4-4: **Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung[1], Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2019[2] (in % der Neuabschlüsse)**

Jahr	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
1993	1,4	1,0	3,0
1996	1,9	1,2	4,0
1999	1,9	1,3	3,6
2002	2,5	1,7	5,3
2005	2,7	1,9	5,5
2008	2,4	1,8	5,2
2009	2,5	2,0	5,1
2010	2,2	1,8	4,6
2011	2,1	1,7	4,4
2012	1,9	1,5	4,0
2013	1,9	1,6	4,0
2014	1,8	1,5	3,7
2015	1,8	1,5	3,6
2016	1,7	1,4	3,4
2017	1,6	1,3	3,2
2018	1,5	1,3	3,1
2019	1,5	1,3	3,2

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

[2] Zur vollständigen Zeitreihe ab 1993 bis 2008 vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2019 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2021

Obwohl die Ausbildungsregelungen der Berufe für Menschen mit Behinderung eigentlich ausschließlich für Menschen mit Behinderung vorgesehen sind, legen sowohl die zwischenzeitliche Bedeutungszunahme dieser Berufe als auch die erheblichen Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland die Vermutung nahe, dass solche Regelungen auch als Problemlösungsstrategien dienten, um Jugendliche in den vergangenen zeitweise schwierigen Zeiten am Ausbildungsmarkt mit Ausbildungsplätzen zu versorgen. Dieses Vorgehen ist auch schon lange bekannt bei Maßnahmen und Ausnahmeregelungen für Benachteiligte oder Lernbeeinträchtigte (vgl. Ulrich 1998).

Methodisch ist 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. Ebenso finden sich Menschen mit Behinderung auch – und dies in nicht geringem Maße – in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Das BBiG sieht dies sogar als Regelfall vor (§ 64 BBiG). Im Berichtsjahr 2019 wurden 2.277 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich „nach §§ 100 Nr. 3, 235a und 236 SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)" gefördert → **Tabelle A5.4-5**.

Außerdem ergibt sich bei der Beschreibung der Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im dualen System noch eine weitere Beschränkung, denn auch die statistischen Angaben zur Art der Förderung sind nicht ausreichend, um den Personenkreis der Menschen mit Behinderung abzubilden. So sind nicht alle Ausbildungsverhältnisse mit Auszubildenden mit Behinderung öffentlich gefördert. Rund ein Drittel der Verträge (32,7%), die nach Kammerregelung der zuständigen Stellen erfolgten, waren 2019 überwiegend betrieblich finanziert. Belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung im dualen System können nach derzeitigem Stand nur durch gesonderte Stichprobenerhebungen erzielt werden (vgl. Gericke/Flemming 2013).

Tabelle A5.4-5: **Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2019**

Neu abgeschlossene Verträge	Insgesamt	Überwiegend betrieblich finanziert	Überwiegend öffentlich finanziert	*davon:*			
				Sonderprogramm des Bundes/Landes (i. d. R. für marktbenachteiligte Jugendliche)	Förderung nach SGB III[1] (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	Förderung nach SGB III[1] (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)	nur für Brandenburg: betriebsnahe Förderung
Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	505.449	495.657	9.792	1.773	5.739	2.277	3
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelung der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO)	7.860	2.571	5.289	81	1.026	4.173	9
Duales System insgesamt	513.309	498.228	15.081	1.857	6.765	6.450	12

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

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

BIBB-Datenreport 2021

(Stephan Kroll)

A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss

Auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.1**) zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wird im Folgenden die Vorbildung der Auszubildenden betrachtet. Als Neuabschlüsse werden Ausbildungsverhältnisse gezählt, die im aktuellen Berichtsjahr 2019 begannen, angetreten und bis zum 31. Dezember nicht gelöst wurden. Drei Arten von Vorbildung werden für alle Auszubildenden abgebildet: Angaben zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**), zur Teilnahme an einer vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung (**vgl. Kapitel A5.5.2**) sowie zur vorherigen Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A5.3**).

A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Der Trend zur Höherqualifizierung der letzten Jahre in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse **E** der Auszubildenden im dualen System setzte sich auch 2019 weiter fort. Die Auszubildenden mit Realschulabschluss stellen zwar seit Jahren die größte Schulabschlussgruppe im dualen System der Berufsausbildung dar, allerdings sind die Anteilswerte leicht rückläufig (2009: 42,2% vs. 2019: 40,7%; absolut 2019: 209.067 Neuabschlüsse). Wesentlich deutlichere Verschiebungen zeigten sich in den letzten zehn Jahren bei den oberen und unteren Schulabschlussniveaus: So verzeichnete die Gruppe der Auszubildenden mit Studienberechtigung im Vergleich zum Vorjahr bei der absoluten Zahl an Neuabschlüssen mit 150.633 zwar einen leichten Rückgang (-0,3%), der Anteilswert hingegen ist im Zeitverlauf stetig von 20,0% im Jahr 2009[101] auf nunmehr 29,3% gestiegen. Der Anteil der Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventen/-innen ist demgegenüber in diesem Zeitraum deutlich rückläufig (2009: 32,5%; 2019: 24,3%). Seit 2015 werden mehr neue Ausbildungsverträge mit Jugendlichen mit Studienberechtigung geschlossen als mit Hauptschulabschluss (vgl. Kroll/Lohmüller/Ulrich 2016). Der Anteil der Neuabschlüsse mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss war mit 3,5% erneut gering **→ Schaubild A5.5.1-1**.

Ein durch den Anstieg der Studienberechtigten initiierter Verdrängungsprozess am Ausbildungsmarkt – insbesondere von Bewerberinnen und Bewerbern mit maximal Hauptschulabschluss – konnte in der Vergangenheit nicht nachgewiesen werden. Vielmehr kam es zu einer verschärften Konkurrenz der studienberechtigten Bewerberinnen und Bewerber um die häufig knappen Plätze in den von ihnen besonders begehrten Berufen (vgl. Beicht 2013; Milde/Kroll 2015).

E

Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik 2007[102] wird der höchste allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden als eigenständiges Merkmal erfasst, welches frei kombiniert und für verschiedene Personengruppen ausgewertet werden kann.[103] Die Analysemöglichkeiten haben sich hierdurch deutlich erweitert. Die Schulform, d. h., wo der Abschluss erworben wurde, ist dabei unerheblich. Unterschieden werden folgende Kategorien:

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

In den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik – insbesondere in den Berichtsjahren 2007 und 2008 – wurde die Kategorie „im Ausland erworbener Abschuss, der nicht zugeordnet werden kann“ auffallend häufig gemeldet. Es musste davon ausgegangen werden, dass mit dieser Kategorie auch sonstige fehlende Angaben

101 Im Folgenden wird in der Regel 2009 als Basis- bzw. Vergleichsjahr herangezogen. Dies liegt darin begründet, dass vor allem im Berichtsjahr 2008 die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ auffallend häufig gemeldet wurde (7,7%) und davon ausgegangen werden muss, dass hier auch zu einem bedeutenden Teil sonstige fehlende Angaben gemeldet wurden. Dabei ist zu bedenken, dass immer dann, wenn dieser Anteil besonders hoch ausfällt, die anderen Schulabschlussarten deutlich unterschätzt werden können.

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

103 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.

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

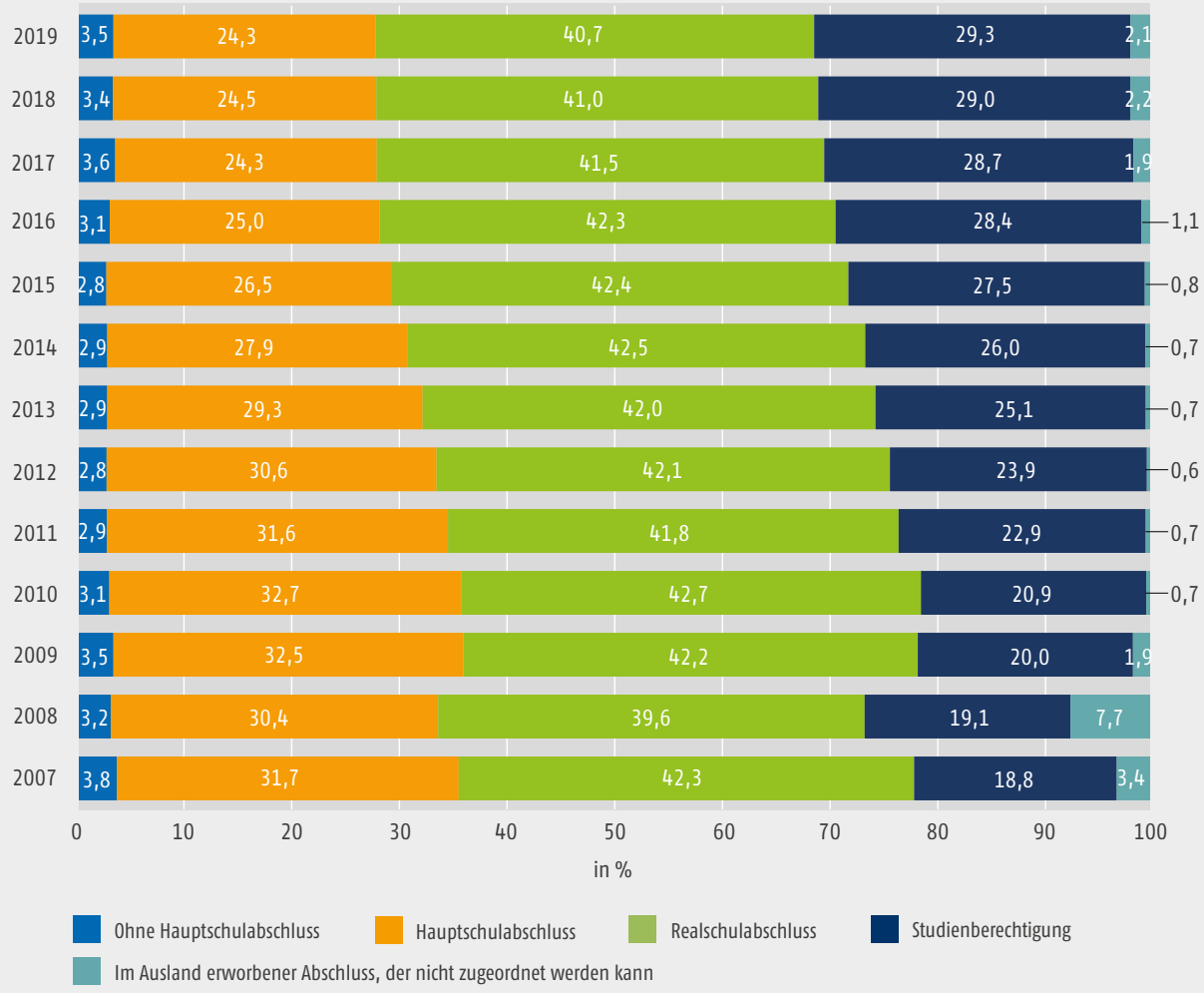
Daher stellt sich für die Zukunft nicht mehr nur die Frage nach einer möglichen Verdrängung, sondern es ist auch zunehmend von Interesse, ob es gelingt, die rückläufigen Zahlen aufseiten der Personen mit maximal Hauptschulabschluss durch die stärkere Gewinnung von Studienberechtigten für die duale Berufsausbildung zu kompensieren, um auch zukünftig den Fachkräftebedarf sichern zu können. Hierzu hat das BIBB im Jahr 2016 eine Sonderauswertung durchgeführt (vgl. Kroll/Lohmüller/Ulrich 2016). Im Ergebnis ist ein gestiegenes Interesse von Studienberechtigten an der dualen Berufsausbildung zu konstatieren. Davon profitieren nicht nur typische Studienberechtigtenberufe **→ Tabelle A5.5.1-8**. Es werden auch deutlich mehr Studienberechtigte im Vergleich zu 2010 in vielen Hauptschülerberufen gezählt. Insbesondere mit Blick auf die Fachkräftesicherung und auch auf Berufe mit starken Besetzungsproblemen (z. B. Fleischer/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Restaurantfachmann/-fachfrau; **vgl. Kapitel A1.1**) begannen zwar mehr Studienberechtigte eine Ausbildung, doch reichten die Zuwächse bei Weitem nicht aus, um die großen Verluste bei Personen mit niedrigeren Schulabschlüssen, insbesondere mit maximal Hauptschulabschluss, auszugleichen.

Bei einer regionalen Differenzierung auf Basis der einzelnen Bundesländer zeigen sich teils deutliche Unterschiede bei der Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse. Diese unterschiedlichen Verteilungen sind nicht nur mit der jeweiligen regionalen Ausbildungsmarktsituation zu begründen, sondern auch auf die unterschiedliche Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den Bundesländern zurückzuführen. Beispielsweise verließ in Bayern im Jahr 2019 rund jede/-r fünfte Absolvent/-in die allgemeinbildende Schule mit einem Hauptschulabschluss, in Thüringen oder Niedersachsen war es hingegen nur rund jede/-r siebte. Auf der anderen Seite gab es z. B. in Hamburg sehr hohe Anteile (über 50%) an Schulabsolventen und -absolventinnen mit Studienberechtigung, wohingegen dieser Anteil in Bayern oder Hessen mit rund 30% deutlich niedriger lag (vgl. Statistisches Bundesamt 2020c). Dies sollen nur einige Beispiele sein, um die regional stark unterschiedlichen Verteilungen beim allgemeinbildenden Schulabschluss der Schulabsolventinnen und -absolventen zu verdeutlichen. Dass sich hierdurch auch Auswirkungen für die Zusammensetzung bei der allgemeinschulischen Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ergeben, scheint wahrscheinlich.

Erste Unterschiede zeigen sich bereits bei der groben regionalen Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland. In Ostdeutschland lag der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss im Jahr 2019 mit 47,7% deutlich über dem Anteil in Westdeutschland (39,6%). Auf der anderen Seite ergab sich für Westdeutschland ein leicht höherer Anteil an Auszubildenden mit Hauptschulabschluss (24,7% vs. Ostdeutschland: 22,0%) und ein deutlich höherer Studienberechtigtenanteil (Westdeutschland: 30,1% vs. Ostdeutschland: 24,9%). Eine Langzeitreihe zur Entwicklung der Schulabschlussanteile in Ost- und Westdeutschland zeigt sowohl Konstanten als auch Dynamiken. Der überdurchschnittliche hohe Anteil von Neuabschlüssen mit Realschulabsolventen/-abolventinnen in Ostdeutschland besteht beispielsweise bereits seit längerem (2009: 45,9%) **→ Schaubild A5.5.1-2**. Deutlich dynamischer ist die Entwicklung bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung. Vor zehn Jahren gab es anteilig in Ostdeutschland (2009: 21,7%) mehr Auszubildende mit Studienberechtigung als in Westdeutschland (2009: 19,6%). In der Zwischenzeit ist der Studienberechtigtenanteil in Westdeutschland um mehr als zehn Prozentpunkte (2019: 30,1%) gestiegen und liegt damit nun deutlich vor dem in Ostdeutschland (24,9%), wo in diesem Zeitraum nur ein moderater Anstieg von gut drei Prozentpunkten zu verzeichnen war.

Diese Unterschiede zeigen sich auch auf der Ebene der einzelnen Bundesländer. Überdies ergeben sich aber auch teils deutlich unterschiedliche Verteilungen innerhalb der Gruppe der west- sowie ostdeutschen Bundesländer. So lag beispielsweise der Anteil der Neuabschlüs-

Schaubild A5.5.1-1: **Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2019 (in %)**



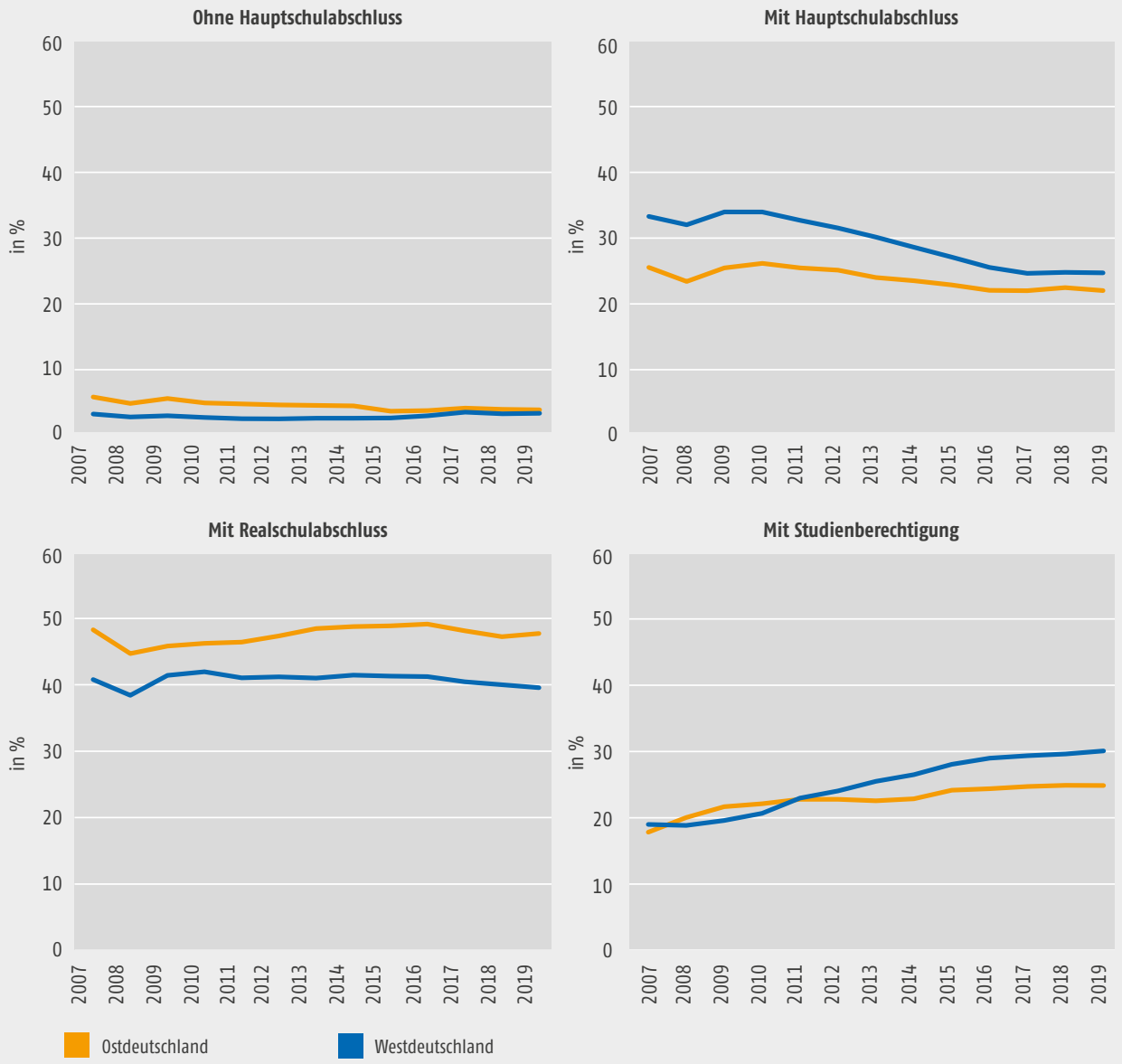
[1] Anders als in den vergangenen Jahren wird ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" in die Prozentuierung einbezogen. Aufgrund der geänderten Berechnungsweise sind die Anteilswerte aller Schulabschlussarten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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2019
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

se mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen in Bayern (32,7%), im Saarland (32,1%) und in Schleswig-Holstein (28,4%) deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 24,3%, in Sachsen-Anhalt (18,4%), Bremen (18,8%) und Nordrhein-Westfalen (19,8%) deutlich darunter. Beim mittleren Abschluss werden die Unterschiede noch deutlicher. So wurden 2019 in Sachsen-Anhalt (56,2%), Sachsen (54,4%) und Thüringen (52,0%) mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, in Hamburg (27,8%), im Saarland (28,5%) und in Nordrhein-Westfalen (32,9%) mit weniger bzw. rund einem Drittel. Der Studienberechtigtenanteil unter den Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2019 in Hamburg (41,9%) und in Nordrhein-Westfalen (41,7%) deutlich mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (17,0%) oder Thüringen (18,3%) → **Tabelle A5.5.1-1**.

Schaubild A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss[1], Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2019 (in %)**



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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2019
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A5.5.1-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2019**

Region	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[1]									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	72.915	2.055	2,8	16.158	22,2	33.252	45,6	19.776	27,1	1.674	2,3
Bayern	91.455	3.648	4,0	29.862	32,7	40.395	44,2	15.519	17,0	2.028	2,2
Berlin	15.633	750	4,8	3.243	20,7	5.604	35,8	5.742	36,7	294	1,9
Brandenburg	10.302	459	4,5	2.580	25,0	4.287	41,6	2.892	28,1	84	0,8
Bremen	5.535	162	2,9	1.041	18,8	2.061	37,2	2.148	38,8	123	2,2
Hamburg	12.783	531	4,2	3.150	24,6	3.549	27,8	5.352	41,9	204	1,6
Hessen	36.969	1.638	4,4	9.186	24,8	13.920	37,7	11.433	30,9	795	2,2
Mecklenburg-Vorpommern	7.863	264	3,4	1.926	24,5	3.681	46,8	1.809	23,0	186	2,4
Niedersachsen	53.580	1.524	2,8	11.901	22,2	23.847	44,5	14.904	27,8	1.407	2,6
Nordrhein-Westfalen	115.671	3.759	3,2	22.959	19,8	38.037	32,9	48.213	41,7	2.703	2,3
Rheinland-Pfalz	25.224	726	2,9	6.948	27,5	9.930	39,4	7.203	28,6	417	1,7
Saarland	6.444	186	2,9	2.070	32,1	1.836	28,5	2.310	35,9	39	0,6
Sachsen	19.071	540	2,8	4.080	21,4	10.368	54,4	3.942	20,7	138	0,7
Sachsen-Anhalt	10.311	468	4,5	1.902	18,4	5.796	56,2	1.995	19,3	150	1,5
Schleswig-Holstein	19.389	657	3,4	5.505	28,4	7.221	37,2	5.535	28,6	468	2,4
Thüringen	10.170	369	3,6	2.406	23,7	5.286	52,0	1.860	18,3	246	2,4
Westdeutschland	**439.962**	**14.886**	**3,4**	**108.780**	**24,7**	**174.045**	**39,6**	**132.393**	**30,1**	**9.858**	**2,2**
Ostdeutschland	**73.347**	**2.847**	**3,9**	**16.140**	**22,0**	**35.022**	**47,7**	**18.240**	**24,9**	**1.098**	**1,5**
Bundesgebiet	**513.309**	**17.736**	**3,5**	**124.920**	**24,3**	**209.067**	**40,7**	**150.633**	**29,3**	**10.956**	**2,1**

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

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

Tabelle A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2019**

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[1]									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	325.917	12.882	4,0	88.518	27,2	132.648	40,7	84.162	25,8	7.710	2,4
Frauen	187.392	4.854	2,6	36.399	19,4	76.419	40,8	66.471	35,5	3.246	1,7
Deutsche	453.651	12.825	2,8	104.529	23,0	193.647	42,7	139.896	30,8	2.754	0,6
Ausländer/-innen	59.658	4.908	8,2	20.388	34,2	15.420	25,8	10.737	18,0	8.202	13,7
Insgesamt	**513.309**	**17.736**	**3,5**	**124.920**	**24,3**	**209.067**	**40,7**	**150.633**	**29,3**	**10.956**	**2,1**

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019.
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 2021

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Junge Frauen verließen auch im Jahr 2019 die allgemeinbildende Schule seltener ohne und seltener mit Hauptschulabschluss und dafür deutlich häufiger mit allgemeiner Hochschulreife als Männer. Diese Ausprägung zeigte sich auch bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. 35,5% der weiblichen Auszubildenden mit Neuabschluss im Jahr 2019 verfügten über eine Studienberechtigung (Männer: 25,8%) → **Tabelle A5.5.1-2**. Auf der anderen Seite hatten 27,2% der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,4%. Die Realschulabschlussanteile waren nahezu identisch (Männer: 40,7%; Frauen: 40,8%).

In der Gruppe der ausländischen Auszubildenden[104] mit Neuabschluss 2019 verfügten rund 42% über maximal einen Hauptschulabschluss (8,2% ohne Hauptschulabschluss und 34,2% mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf rund 26% zu. Demgegenüber hatten gut 30% der Auszubildenden mit deutschem Pass eine Studienberechtigung und 18% der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Im Zeitverlauf ist jedoch auch bei den ausländischen Auszubildenden eine recht deutliche Erhöhung des Anteils der Studienberechtigten festzustellen. Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach den einzelnen Schulabschlüssen genauer betrachtet.

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss

2019 wurden 17.736 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss gemeldet → **Tabelle A5.5.1-3**. Damit ist der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System im Vergleich zum Vorjahr leicht von 3,4% auf 3,5% gestiegen. Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil bei den ausländischen Auszubildenden gesunken (2018: 8,6% vs. 2019: 8,2%) und bei den deutschen Auszubildenden leicht gestiegen (2018: 2,7% vs. 2019: 2,8%). Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter von 20,6 Jahren[105] auf. In **Kapitel A5.5.2** zeigt sich, dass mit 20,1% überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor dem Neuabschluss bereits

104 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.

105 Die Werte weichen von denen der Datenreporte vor 2016 ab, da die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31.12. ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 aufgegeben.

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2007 bis 2019 (Teil 1)**

Zuständigkeitsbereich[1]	Berichtsjahr	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 %
Industrie und Handel	2019	301.206	9.303	3,1	58.659	19,5	121.215	40,2	105.993	35,2	6.036	2,0
	2018	307.746	9.342	3,0	60.036	19,5	125.265	40,7	107.097	34,8	6.009	2,0
	2017	302.940	10.293	3,4	58.443	19,3	123.381	40,7	105.762	34,9	5.064	1,7
	2016	302.523	8.805	2,9	60.207	19,9	125.967	41,6	104.277	34,5	3.267	1,1
	2015	308.868	7.737	2,5	65.301	21,1	129.426	41,9	103.836	33,6	2.568	0,8
	2014	312.147	7.965	2,6	68.949	22,1	132.675	42,5	99.972	32,0	2.586	0,8
	2013	317.694	7.500	2,4	72.498	22,8	136.812	43,1	98.268	30,9	2.613	0,8
	2012	333.183	7.887	2,4	79.335	23,8	144.291	43,3	99.210	29,8	2.457	0,7
	2011	342.912	7.869	2,3	84.210	24,6	148.278	43,2	99.486	29,0	3.069	0,9
	2010	332.571	8.163	2,5	84.591	25,4	147.882	44,5	88.965	26,8	2.970	0,9
	2009	332.232	8.436	2,5	82.701	24,9	145.926	43,9	85.389	25,7	9.780	2,9
	2008	365.211	6.465	1,8	79.650	21,8	143.937	39,4	89.322	24,5	45.840	12,6
	2007	368.907	10.386	2,8	87.426	23,7	161.904	43,9	90.750	24,6	18.444	5,0
Handwerk	2019	138.705	6.324	4,6	52.194	37,6	55.935	40,3	20.634	14,9	3.618	2,6
	2018	140.571	6.582	4,7	54.168	38,5	55.554	39,5	20.253	14,4	4.014	2,9
	2017	140.295	6.444	4,6	54.438	38,8	56.565	40,3	19.296	13,8	3.549	2,5
	2016	136.467	5.115	3,7	55.470	40,6	56.025	41,1	17.961	13,2	1.896	1,4
	2015	137.049	4.878	3,6	59.091	43,1	55.059	40,2	17.055	12,4	963	0,7
	2014	137.304	4.953	3,6	63.063	45,9	53.526	39,0	15.036	11,0	726	0,5
	2013	139.320	5.337	3,8	68.229	49,0	51.318	36,8	13.926	10,0	510	0,4
	2012	146.592	5.463	3,7	73.671	50,3	53.769	36,7	13.311	9,1	381	0,3
	2011	152.838	5.877	3,8	79.278	51,9	55.050	36,0	12.279	8,0	354	0,2
	2010	154.839	6.474	4,2	82.710	53,4	54.681	35,3	10.743	6,9	231	0,1
	2009	155.589	8.070	5,2	83.448	53,6	54.135	34,8	9.729	6,3	207	0,1
	2008	166.941	9.243	5,5	89.106	53,4	58.140	34,8	10.230	6,1	219	0,1
	2007	176.253	9.171	5,2	93.498	53,0	61.542	34,9	9.855	5,6	2.190	1,2
Öffentlicher Dienst	2019	14.799	33	0,2	588	4,0	5.943	40,2	8.196	55,4	39	0,3
	2018	14.295	45	0,3	609	4,3	5.607	39,2	7.986	55,9	48	0,3
	2017	13.869	27	0,2	474	3,4	5.655	40,8	7.674	55,3	36	0,3
	2016	12.840	30	0,2	414	3,2	5.175	40,3	7.197	56,1	24	0,2
	2015	12.954	30	0,2	513	4,0	5.595	43,2	6.810	52,6	9	0,1
	2014	12.261	45	0,4	453	3,7	5.640	46,0	6.114	49,9	9	0,1
	2013	12.174	42	0,3	411	3,4	5.559	45,7	6.150	50,5	9	0,1
	2012	11.787	33	0,3	366	3,1	5.586	47,4	5.793	49,1	9	0,1
	2011	12.195	30	0,2	483	4,0	5.976	49,0	5.697	46,7	9	0,1
	2010	12.960	36	0,3	561	4,3	6.783	52,3	5.577	43,0	3	0,0
	2009	13.500	15	0,1	618	4,6	7.239	53,6	5.619	41,6	12	0,1
	2008	12.639	42	0,3	615	4,9	7.026	55,6	4.938	39,1	18	0,1
	2007	12.951	36	0,3	564	4,4	7.662	59,2	4.671	36,1	18	0,1

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2007 bis 2019 (Teil 2)**

Zuständigkeitsbereich[1]	Berichtsjahr	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 %
Landwirtschaft	2019	12.933	939	7,3	3.849	29,8	4.857	37,6	3.153	24,4	135	1,0
	2018	13.245	897	6,8	3.876	29,3	5.109	38,6	3.183	24,0	180	1,4
	2017	13.467	1.035	7,7	3.966	29,5	5.205	38,7	3.120	23,2	138	1,0
	2016	13.416	990	7,4	3.945	29,4	5.247	39,1	3.150	23,5	84	0,6
	2015	13.455	1.014	7,5	4.344	32,3	5.226	38,8	2.793	20,8	78	0,6
	2014	13.404	1.065	7,9	4.392	32,8	5.205	38,8	2.679	20,0	63	0,5
	2013	13.278	1.143	8,6	4.692	35,3	4.977	37,5	2.391	18,0	75	0,6
	2012	13.275	1.065	8,0	5.934	44,7	4.251	32,0	1.935	14,6	90	0,7
	2011	13.602	1.218	9,0	6.180	45,4	4.224	31,1	1.896	13,9	84	0,6
	2010	14.253	1.251	8,8	6.369	44,7	4.848	34,0	1.683	11,8	102	0,7
	2009	15.006	1.548	10,3	6.897	46,0	4.842	32,3	1.635	10,9	87	0,6
	2008	16.131	1.926	11,9	6.786	42,1	5.637	34,9	1.671	10,4	114	0,7
	2007	17.616	2.067	11,7	7.467	42,4	6.336	36,0	1.710	9,7	39	0,2
Freie Berufe	2019	43.749	576	1,3	8.601	19,7	20.874	47,7	12.621	28,8	1.080	2,5
	2018	44.037	264	0,6	7.926	18,0	22.362	50,8	12.549	28,5	939	2,1
	2017	43.038	297	0,7	6.783	15,8	23.130	53,7	12.111	28,1	720	1,7
	2016	42.681	288	0,7	6.594	15,5	23.271	54,5	11.997	28,1	528	1,2
	2015	42.084	222	0,5	6.489	15,4	23.316	55,4	11.613	27,6	441	1,0
	2014	40.893	234	0,6	6.456	15,8	22.809	55,8	10.950	26,8	441	1,1
	2013	40.782	348	0,9	6.708	16,4	22.092	54,2	11.154	27,4	480	1,2
	2012	41.319	261	0,6	7.185	17,4	22.791	55,2	10.683	25,9	399	1,0
	2011	41.031	351	0,9	6.936	16,9	22.842	55,7	10.401	25,3	501	1,2
	2010	40.860	252	0,6	6.576	16,1	23.808	58,3	9.756	23,9	465	1,1
	2009	40.917	255	0,6	6.417	15,7	24.159	59,0	9.609	23,5	477	1,2
	2008	42.513	231	0,5	6.702	15,8	25.197	59,3	9.594	22,6	786	1,8
	2007	43.404	360	0,8	6.765	15,6	25.881	59,6	9.864	22,7	534	1,2
Hauswirtschaft	2019	1.920	561	29,2	1.029	53,6	243	12,7	39	2,0	48	2,5
	2018	2.008	609	30,3	1.020	50,8	288	14,3	36	1,8	54	2,7
	2017	2.073	633	30,5	1.032	49,7	303	14,6	69	3,3	39	1,9
	2016	2.073	642	31,0	1.059	51,2	291	14,1	48	2,3	30	1,4
	2015	2.229	636	28,5	1.212	54,4	297	13,3	66	3,0	18	0,8
	2014	2.388	753	31,6	1.224	51,3	336	14,1	57	2,4	15	0,6
	2013	2.649	798	30,1	1.425	53,8	363	13,7	48	1,8	15	0,6
	2012	2.847	807	28,4	1.635	57,5	357	12,6	36	1,3	9	0,3
	2011	3.246	936	28,8	1.890	58,2	372	11,4	45	1,4	6	0,2
	2010	3.546	1.029	29,0	2.016	56,9	444	12,5	45	1,3	9	0,3
	2009	3.924	1.122	28,6	2.211	56,3	462	11,8	51	1,3	81	2,1
	2008	4.134	1.473	35,6	1.956	47,3	588	14,2	51	1,2	66	1,6
	2007	4.683	1.542	32,9	2.358	50,4	648	13,8	60	1,3	75	1,6

Tabelle A5.5.1-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2007 bis 2019 (Teil 3)**

Zuständigkeitsbereich[1]	Berichtsjahr	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 %
Seeschifffahrt[3]	2007	363	3	0,8	36	9,9	177	48,8	147	40,5	0	0,0
Insgesamt	2019	513.309	17.736	3,5	124.920	24,3	209.067	40,7	150.633	29,3	10.956	2,1
	2018	521.901	17.736	3,4	127.635	24,5	214.179	41,0	151.107	29,0	11.244	2,2
	2017	515.679	18.729	3,6	125.136	24,3	214.236	41,5	148.029	28,7	9.546	1,9
	2016	509.997	15.876	3,1	127.686	25,0	215.976	42,3	144.630	28,4	5.829	1,1
	2015	516.639	14.517	2,8	136.950	26,5	218.919	42,4	142.176	27,5	4.077	0,8
	2014	518.394	15.015	2,9	144.537	27,9	220.191	42,5	134.808	26,0	3.843	0,7
	2013	525.897	15.171	2,9	153.966	29,3	221.121	42,0	131.934	25,1	3.702	0,7
	2012	549.003	15.516	2,8	168.126	30,6	231.048	42,1	130.968	23,9	3.345	0,6
	2011	565.824	16.281	2,9	178.980	31,6	236.739	41,8	129.804	22,9	4.020	0,7
	2010	559.032	17.208	3,1	182.823	32,7	238.449	42,7	116.769	20,9	3.783	0,7
	2009	561.171	19.443	3,5	182.286	32,5	236.763	42,2	112.032	20,0	10.644	1,9
	2008	607.566	19.380	3,2	184.815	30,4	240.522	39,6	115.803	19,1	47.046	7,7
	2007	624.177	23.568	3,8	198.114	31,7	264.144	42,3	117.051	18,8	21.300	3,4

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

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

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

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 2019
(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 2021

eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung absolviert haben → Tabelle A5.5.2-4. Somit kann der hohe Altersdurchschnitt zumindest teilweise durch die längeren Übergangswege nach dem Schulabgang erklärt werden.

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss sind in den meisten Zuständigkeitsbereichen stark unterrepräsentiert, was auf die quantitativ geringe Bedeutung im Vergleich zu anderen Abschlussarten zurückzuführen ist → Tabelle A5.5.1-3. Eine Ausnahme bildet hier der Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft, in welchem 2019 knapp 30% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss geschlossen wurden.

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss sind überdurchschnittlich stark in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (36,3%) 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 7,0% lag der Anteil hier deutlich über dem Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (3,5%).

Unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss war auch im Berichtsjahr 2019 – wie bereits in den Jahren zuvor – der Beruf Verkäufer/-in mit 6,5% am stärksten besetzt → Tabelle A5.5.1-5. Es folgten die Berufe Friseur/-in (4,1%), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (3,7%) und Maler/-in und Lackierer/-in (3,5%). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulab-

Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2019

Berufsgruppe[1]	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss[2]									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Produktionsberufe	194.745	7.752	4,0	59.367	30,5	88.350	45,4	35.376	18,2	3.900	2,0
Dienstleistungsberufe	318.564	9.984	3,1	65.550	20,6	120.717	37,9	115.257	36,2	7.056	2,2
Primäre Dienstleistungsberufe	231.057	8.835	3,8	54.900	23,8	86.604	37,5	75.219	32,6	5.499	2,4
Sekundäre Dienstleistungsberufe	87.507	1.149	1,3	10.650	12,2	34.113	39,0	40.038	45,8	1.557	1,8
Zweijährige Berufe[3]	42.660	2.991	7,0	21.768	51,0	13.716	32,2	2.673	6,3	1.512	3,5
Berufe für Menschen mit Behinderung	7.860	2.856	36,3	4.407	56,1	408	5,2	33	0,4	156	2,0
Ausbildungsberufe insgesamt	**513.309**	**17.736**	**3,5**	**124.920**	**24,3**	**209.067**	**40,7**	**150.633**	**29,3**	**10.956**	**2,1**

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019.
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 2021

Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Verkäufer/-in	1.149	6,5	5,4
Friseur/-in	723	4,1	8,0
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	657	3,7	2,5
Maler/-in und Lackierer/-in	624	3,5	10,0
Koch/Köchin	540	3,0	6,9
Fachlagerist/-in	510	2,9	8,6
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	495	2,8	2,2
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft	495	2,8	41,9
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	474	2,7	1,8
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	450	2,5	3,5

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2021

schluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur 34,5% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe. Der analoge Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss liegt zum Vergleich bei 44,5%.[106]

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen von 127.635 auf 124.920 im Jahr 2019 zurückgegangen (-2.715 Neuabschlüsse; -2,1%). Dies ist der niedrigste Wert seit über zehn Jahren und auch der Anteil der Hauptschulabsolventen/-absolventinnen bei den Neuabschlüssen ist damit im Langzeitvergleich von 32,5% im Jahr 2009 auf 24,3% 2019 gefallen. Der Anteil bei den ausländischen Auszubildenden ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen (2018: 34,0% vs. 2019: 34,2%) und bei den deutschen Auszubildenden geringfügig gefallen (2018: 23,2% vs. 2019: 23,0%). Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss lag mit 19,4 Jahren auf dem Vorjahresniveau und damit weiterhin deutlich niedriger als bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss.

Die Differenzierung nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigt, dass Auszubildende mit Hauptschulabschluss weiterhin überdurchschnittlich – wenn auch seit 2009 deutlich rückläufig – im Handwerk (2019: 37,6% vs. 2009: 53,6%), der Hauswirtschaft (53,6%) und der Landwirtschaft (29,8%) vertreten sind → **Tabelle A5.5.1-3**. Außerdem kam es bei den freien Berufen im Vergleich zum Vorjahr erneut zu einem recht deutlichen Anstieg (2017: 15,8%; 2018: 18,0%; 2019:19,7%). Mehr als die Hälfte (51,0%) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zweijährigen Berufen wurde mit Hauptschulabsolventen/-absolventinnen geschlossen → **Tabelle A5.5.1-4**. Ein noch höherer Wert ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (56,1%).

Auch bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss war im Jahr 2019 wieder der zweijährige Beruf Verkäufer/-in mit 10.872 Neuabschlüssen am stärksten besetzt (8,7% aller Neuabschlüsse mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen) → **Tabelle A5.5.1-6**. Die Auszubildenden mit Hauptschulabschluss stellten mehr als die Hälfte (50,9%) aller Neuabschlüsse in diesem Beruf. Ebenfalls überdurchschnittlich mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen besetzte Berufe waren Fachlagerist/-in (59,1%), Maler/-in und Lackierer/-in (56,4%) oder Friseur/-in (51,0%). Dementsprechend ist bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe besonders ausgeprägt. 44,5% der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verteilten sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe. Eine Ursache dafür könnte sein, dass sich das berufliche Spektrum für Jugendliche mit niedrigerem Schulbildungsniveau seit geraumer Zeit aufgrund steigender kognitiver Anforderungen verengt. Folge ist eine starke Verknüpfung zwischen unterschiedlichen Schulabschlüssen und den eingeschlagenen Bildungswegen und letztendlich eine starke berufliche Segmentierung des Berufsausbildungssystems. Die Gründe hierfür könnten sowohl bei den unterschiedlichen kognitiven Anforderungen der einzelnen Berufe als auch bei der betrieblichen Selektionspolitik liegen (vgl. Gerhards/Troltsch/Walden 2013).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Die mit Abstand größte Gruppe der Schulabschlussarten bilden die Jugendlichen mit Realschulabschluss und dies konstant über die letzten Jahre. Die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventen/-absolventinnen belief sich im Jahr 2019 auf insgesamt 209.067. Prozentual ist der Rückgang in dieser Schulabschlussgruppe im Vergleich zum Vorjahr am größten (-2,4%; 2018: 214.179 Neuabschlüsse). Da die Rückgänge bei den anderen Schulabschlussniveaus im Vorjahresvergleich geringer ausfielen sank der Anteilswert für die Realschulabsolventen/-absolventinnen leicht von 41,0% (2018) auf nunmehr 40,7% (2019). Die Auszubildenden mit Realschulabschluss waren bei Neuabschluss durchschnittlich 19,0 Jahre alt.

Die zahlenmäßige Dominanz der Realschüler/-innen insgesamt im dualen System spiegelt sich auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen wider. Die einzige Ausnahme bildet hier mit 12,7% der Hauswirtschaftsbereich → **Tabelle A5.5.1-3**. Gewohnt hoch war der Anteil der Jugendlichen mit Realschulabschluss mit 47,7% erneut in den freien Berufen. Allerdings kam es hier auch im Vergleich zum Vorjahr zu einem deutlichen Anteilsrückgang (2018: 50,8%). In den beiden größten Zuständigkeitsbereichen belief sich der Anteil auf 40,2% in Industrie und Handel und 40,3% im Handwerk.

Auffällig ist, dass 32,2% 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. Unter den Auszubildenden mit Realschulabschluss waren im Jahr 2019 die Kaufleute im Einzelhandel (6,0%) und die Kaufleute für Büromanagement (6,0%) am stärksten vertreten → **Tabelle A5.5.1-7**. In diesen Berufen machte die Schulabschlussgruppe mit rund 48% annähernd die Hälfte der Neuabschlüsse aus. Auf den folgenden Plätzen lagen die Berufe Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,2%), Medizinische/-r

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

Tabelle A5.5.1-6: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Verkäufer/-in	10.872	8,7	50,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7.557	6,0	28,9
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	7.227	5,8	32,7
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.721	4,6	44,3
Friseur/-in	4.608	3,7	51,0
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	4.485	3,6	36,6
Elektroniker/-in	4.203	3,4	29,3
Fachkraft für Lagerlogistik	3.867	3,1	36,6
Maler/-in und Lackierer/-in	3.531	2,8	56,4
Fachlagerist/-in	3.510	2,8	59,1

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A5.5.1-7: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Realschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	12.456	6,0	47,7
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	12.441	6,0	47,7
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	10.884	5,2	49,2
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	9.234	4,4	57,1
Industriemechaniker/-in	7.689	3,7	61,0
Verkäufer/-in	7.521	3,6	35,2
Elektroniker/-in	7.431	3,6	51,8
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	5.502	2,6	44,9
Fachinformatiker/-in	5.238	2,5	32,3
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.232	2,5	40,5

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A5.5.1-8: **Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs[2]
	Anzahl[3]	in %	in %
Industriekaufmann/-kauffrau	11.769	7,8	69,6
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	10.335	6,9	39,7
Fachinformatiker/-in	9.660	6,4	59,6
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	6.678	4,4	52,5
Bankkaufmann/-kauffrau	6.429	4,3	71,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	5.160	3,4	19,8
Steuerfachangestellte/-r	4.380	2,9	64,3
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.957	2,6	57,2
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	3.318	2,2	70,0
Mechatroniker/-in	3.138	2,1	36,6

[1] Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe.
[2] Anteil an allen Auszubildenden des Berufs, bei denen Angaben zum Schulabschluss vorliegen.
[3] Neuabschlüsse ohne Angaben zum Schulabschluss sind hier nicht berücksichtigt.

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 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Fachangestellte/-r (4,4%) und Industriemechaniker/-in (3,7%). Insgesamt verteilten sich 40% aller Auszubildenden mit Realschulabschluss auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Auszubildende mit Studienberechtigung

Auch wenn die absolute Neuabschlusszahl von Auszubildenden mit Studienberechtigung mit 150.633 im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken ist (2018: 151.107), so ist dennoch der Anteilswert gestiegen und hat mit 29,3% einen neuen Höchststand erreicht. Dies ist darauf zurückzuführen, das die Rückgänge bei den anderen Schulabschlussarten teilweise deutlich stärker rückläufig waren → **Tabelle A5.5.1-3**. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung war – allein schon aufgrund der längeren allgemeinschulischen Ausbildung – mit 21,3 Jahren deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen ist der Anteil an Studienberechtigten stark unterschiedlich ausgeprägt. Im Vergleich zum Vorjahr ist der Anteilswert in allen Zuständigkeitsbereichen, mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes, gestiegen. Im öffentlichen Dienst wurden allerdings immer noch deutlich mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (55,4%) im Jahr 2019 mit studienberechtigten Auszubildenden abgeschlossen. Zu den stark mit studienberechtigten Auszubildenden besetzten Bereichen zählt auch Industrie und Handel (35,2%). Auf der anderen Seite waren es im Handwerk lediglich rund 15%. Allerdings scheint das Handwerk trotz des recht niedrigen Anteils für Studienberechtigte zunehmend interessant zu werden, denn in den letzten Jahren zeigte sich ein deutlicher Aufwärtstrend (2009: 6,3%). Ebenfalls deutlich unterdurchschnittlich vertreten waren Auszubildende mit Studienberechtigung im Bereich Hauswirtschaft (2,0%) → **Tabelle A5.5.1-3**. In der Landwirtschaft lag der Anteil mit 24,4% zwar immer noch unter dem Durchschnitt, allerdings zeigte sich hier im Zeitverlauf eine deutliche und stetige Anteilszunahme (2009: 10,9%).

Auszubildende mit Studienberechtigung finden sich verstärkt in kaufmännischen Ausbildungsberufen. Von den zehn mit studienberechtigten Auszubildenden am stärksten besetzten Ausbildungsberufen waren sechs aus dem kaufmännischen Bereich. Am stärksten besetzt war hier der Beruf Industriekaufmann/-kauffrau (7,8% aller Auszubildenden mit Studienberechtigung) → **Tabelle A5.5.1-8**. 69,6% aller Auszubildenden in diesem Beruf

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 2019**

Ausbildungsberufe[1]	Auszubildende mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Auszubildenden des Berufs
	Anzahl	in %	in %
Hotelfachmann/-fachfrau	684	6,2	8,4
Koch/Köchin	654	6,0	8,4
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	540	4,9	3,3
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	459	4,2	2,1
Verkäufer/-in	423	3,9	2,0
Friseur/-in	414	3,8	4,6
Elektroniker/-in	411	3,8	2,9
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	378	3,5	2,9
Fachkraft im Gastgewerbe	324	3,0	14,6
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	309	2,8	2,5

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

waren studienberechtigt. Höher war dieser Anteil nur bei den Berufen Bankkaufmann/-kauffrau (71,1%) und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen (70,0%). Abseits der kaufmännischen Berufe gehörten die Berufe Fachinformatiker/-in, Steuerfachangestellte/-r und Verwaltungsfachangestellte/-r zu den zehn am stärksten besetzten Berufen. Wie bereits in den Vorjahren ist die Fokussierung der Auszubildenden mit Studienberechtigung auf bestimmte Berufe sehr stark, sodass die zehn am stärksten besetzten Berufe hier 43,0% aller Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden ausmachten.

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

Wie bereits eingangs erläutert, werden im Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, mit in die Berichterstattung aufgenommen E. Der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, lag im Berichtjahr 2019 bei 2,1%. Im Vergleich zum Vorjahr ist dieser zwar leicht zurückgegangen (2018: 2,2%), er war aber von 2012 bis 2018 – auch aufgrund steigender Neuabschlusszahlen mit Geflüchteten – kontinuierlich angestiegen (2012: 0,6%). Das Durchschnittsalter lag in dieser Schulabschlusskategorie mit 25,0 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnitt.

Unter den Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss, der nicht zugeordnet werden kann, war im Berichtsjahr 2019 der Beruf Hotelfachmann/-frau mit 6,2% am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-9**. Es folgten die Berufe Koch/Köchin (6,0%), Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,9%), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (4,2%) und Verkäufer/-in (3,9%). Insgesamt verteilten sich 41,9% aller Auszubildenden dieser Schulabschlussgruppe auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

(Stephan Kroll)

A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Im Übergangsbereich können Jugendliche, denen die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung fehlen oder die aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz finden, ihre individuellen Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung verbessern (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008; Konsortium Bildungsberichterstattung 2006). Allerdings führen diese Bildungsgänge nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.[107]

Die folgenden Ergebnisse zur vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung basieren auf den Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). In der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder wird seit 2007 erfasst, ob die Auszubildenden im dualen System zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung und/oder berufliche Grundbildung E abgeschlossen haben und um welche Art der Maßnahme(n) es sich handelt. Erstmals wurden die Daten für das Jahr 2008 veröffentlicht, da die Einführung der revidierten Berufsbildungsstatistik anfänglich noch von Meldeproblemen begleitet wurde. In den letzten Jahren hat sich die Datenlage deutlich gebessert.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Von den insgesamt 513.309 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2019 wurden 39.291 mit einer Teilnahme an einer Maßnahme des Übergangsbereichs gemeldet **→ Tabelle A5.5.2-1**. Der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, ist im Vergleich zum Vorjahr auf 7,7% gesunken (2018: 8,3%). Dies ist sowohl absolut als auch relativ der niedrigste Wert seit 2008.

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

Die Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung waren im Vergleich zum Vorjahr in allen Zuständigkeitsbereichen rückläufig. Es zeigen sich aber weiterhin deutliche Anteilsunterschiede zwischen den einzelnen Bereichen.

E

Berufsbildungsstatistik: Erfassung der berufsvorbereitenden Qualifizierung oder beruflichen Grundbildung seit 2007

Im Jahr 2007 wurde die Berufsbildungsstatistik neu konzipiert und auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung mit erweitertem Merkmalskatalog umgestellt. Seither werden drei Vorbildungsarten getrennt voneinander erfasst: der höchste allgemeinbildende Schulabschluss (**vgl. Kapitel A5.5.1**), eine vorausgegangene berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung sowie Angaben zu einer vorherigen Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A5.3**). Auf diese Weise kann die Vorbildung für alle Auszubildenden mit Neuabschluss jeweils vollständig ausgewiesen werden.

Als berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung werden nur abgeschlossene berufsvorbereitende und grundbildende Qualifizierungen von mindestens sechs Monaten Dauer erfasst. Unterschieden werden:

- Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (Einstiegsqualifizierung, Einstiegsqualifizierungsjahr [EQJ], Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktikum),
- Berufsvorbereitungsmaßnahme[108],
- Schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- Schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) (damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form [Teilzeit] gemeint),
- Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss.

Mehrfachnennungen sind möglich. Verlaufsdaten, die die Übergangsprozesse bis zum Einmünden in eine Ausbildungsstelle abbilden, liegen jedoch nicht vor, da die jeweiligen Zeitpunkte, zu denen die Qualifizierungen absolviert wurden, nicht mit erhoben werden.

Für Zeitreihen des früheren Merkmals „schulische Vorbildung" bis 2006 und dessen Erfassung siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel ging der Anteil der Personen, die zuvor mindestens eine der beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, weiter von 4,2% (2018) auf 3,5% zu-

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

108 Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die mindestens sechs Monate dauern und keiner der anderen genannten Kategorien zuzuordnen sind.

Tabelle A5.5.2-1: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen[1], Bundesgebiet 2019**

Zuständigkeitsbereich[1]	Neuabschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[2]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	301.206	10.398	3,5	1.611	0,5	3.066	1,0	1.539	0,5	597	0,2	4.158	1,4
Handwerk	138.705	23.469	16,9	4.188	3,0	4.860	3,5	3.174	2,3	5.883	4,2	6.345	4,6
Öffentlicher Dienst	14.799	291	2,0	93	0,6	51	0,3	21	0,1	21	0,1	126	0,9
Landwirtschaft	12.933	2.193	17,0	276	2,1	495	3,8	273	2,1	1.017	7,9	177	1,4
Freie Berufe	43.749	1.983	4,5	594	1,4	600	1,4	354	0,8	132	0,3	576	1,3
Hauswirtschaft	1.920	960	50,0	18	0,9	612	31,9	249	13,0	24	1,3	114	5,9
Insgesamt	**513.309**	**39.291**	**7,7**	**6.777**	**1,3**	**9.684**	**1,9**	**5.610**	**1,1**	**7.674**	**1,5**	**11.493**	**2,2**

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

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

rück. Auch im Handwerk, dem quantitativ zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, war ein Rückgang zu verzeichnen (2019: 16,9% vs. 2018: 17,5%). Darüber hinaus wird aber auch deutlich, dass die berufsvorbereitenden Maßnahmen im Handwerk eine bedeutsamere Rolle spielen. Ähnlich stellt sich die Entwicklung und Anteilsgröße in der Landwirtschaft dar (2019: 17,0% vs. 2018: 17,8%). Der Anteil bei den freien Berufen ist von 4,8% im Jahr 2018 auf 4,5% gesunken. Im Bereich der Hauswirtschaft war der Anteilswert erneut deutlich am höchsten. Jeder zweite Ausbildungsvertrag wurde hier 2019 mit einer vorherigen berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet (50,0%) → **Tabelle A5.5.2-1**. Dieser seit Jahren hohe Anteilswert liegt u. a. darin begründet, dass sehr viele Auszubildende in diesem Bereich höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügten (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Mit lediglich 2,0% war der geringste Anteil auch 2019 im öffentlichen Dienst zu verzeichnen.

Regionale Unterschiede

Bei einer regionalen Differenzierung nach den einzelnen Bundesländern ergeben sich zum Teil deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung → **Tabelle A5.5.2-2**: Lagen auf der einen Seite die Anteile in Bremen (4,7%), Hamburg (5,0%), Hessen (5,2%), Nordrhein-Westfalen (5,6%) und Thüringen (5,9%) zwischen 5% und 6%, so waren sie auf der anderen Seite in Sachsen (12,2%), Baden-Württemberg (10,9%) und Niedersachsen (10,5%) teilweise doppelt so hoch.

Der zuvor beschriebene rückläufige Trend zeigt sich in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich stark → **Tabelle A5.5.2-3**. Während es in Westdeutschland zu einem recht deutlichen Rückgang beim Vorjahresvergleich kam (2019: 7,5% vs. 2018: 8,2%), lag der Anteilswert für Ostdeutschland mit 8,8% nahezu auf dem Vorjahresniveau (2018: 8,9%). Schaut man sich allerdings die Entwicklung über einen längeren Zeitraum an, so ist insgesamt der Rückgang in Ostdeutschland (2010 vs. 2019: -4,3 Prozentpunkte) stärker als in Westdeutschland (-3,0 Prozentpunkte). Die deutlich höheren Anteilswerte in Ostdeutschland vor einigen Jahren standen im Zusammenhang mit der übrigen Förderlandschaft.

Tabelle A5.5.2-2: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2019**

Region	Neu-abschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[1]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungs-maßnahme		Berufs-vorbereitungs-maßnahme		schulisches Berufs-vorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrund-bildungsjahr		Berufsfachschule ohne voll-qualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	72.915	7.914	10,9	792	1,1	1.023	1,4	669	0,9	2.592	3,6	3.315	4,5
Bayern	91.455	5.733	6,3	777	0,8	1.179	1,3	660	0,7	2.622	2,9	624	0,7
Berlin	15.633	975	6,2	180	1,2	540	3,5	111	0,7	30	0,2	144	0,9
Brandenburg	10.302	1.011	9,8	225	2,2	576	5,6	75	0,7	24	0,2	132	1,3
Bremen	5.535	261	4,7	81	1,5	69	1,2	42	0,8	12	0,2	63	1,1
Hamburg	12.783	642	5,0	147	1,1	180	1,4	195	1,5	15	0,1	120	0,9
Hessen	36.969	1.923	5,2	540	1,5	588	1,6	300	0,8	90	0,2	477	1,3
Mecklenburg-Vorpommern	7.863	681	8,7	162	2,1	342	4,3	111	1,4	15	0,2	93	1,2
Niedersachsen	53.580	5.616	10,5	711	1,3	951	1,8	789	1,5	948	1,8	2.589	4,8
Nordrhein-Westfalen	115.671	6.426	5,6	1.518	1,3	1.656	1,4	555	0,5	258	0,2	2.718	2,3
Rheinland-Pfalz	25.224	2.025	8,0	498	2,0	396	1,6	393	1,6	261	1,0	537	2,1
Saarland	6.444	444	6,9	96	1,5	84	1,3	72	1,1	180	2,8	48	0,7
Sachsen	19.071	2.322	12,2	312	1,6	864	4,5	861	4,5	324	1,7	147	0,8
Sachsen-Anhalt	10.311	900	8,7	147	1,4	357	3,5	372	3,6	36	0,3	123	1,2
Schleswig-Holstein	19.389	1.815	9,4	516	2,7	597	3,1	288	1,5	189	1,0	303	1,6
Thüringen	10.170	603	5,9	78	0,8	282	2,8	114	1,1	81	0,8	66	0,6
West	**439.962**	**32.802**	**7,5**	**5.673**	**1,3**	**6.720**	**1,5**	**3.966**	**0,9**	**7.167**	**1,6**	**10.788**	**2,5**
Ost	**73.347**	**6.489**	**8,8**	**1.104**	**1,5**	**2.964**	**4,0**	**1.644**	**2,2**	**507**	**0,7**	**705**	**1,0**
Bundesgebiet	**513.309**	**39.291**	**7,7**	**6.777**	**1,3**	**9.684**	**1,9**	**5.610**	**1,1**	**7.674**	**1,5**	**11.493**	**2,2**

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

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

Tabelle A5.5.2-3: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2019**

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	*darunter:*			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
		absolut	absolut	in %	absolut	in %
West	2010	469.869	49.500	10,5	24.564	5,2
	2011	482.787	52.884	11,0	21.099	4,4
	2012	470.541	50.139	10,7	19.035	4,0
	2013	452.733	41.814	9,2	16.362	3,6
	2014	445.443	38.232	8,6	15.156	3,4
	2015	444.072	41.409	9,3	14.217	3,2
	2016	438.132	39.543	9,0	13.422	3,1
	2017	442.755	39.918	9,0	11.469	2,6
	2018	447.822	36.816	8,2	10.833	2,4
	2019	**439.962**	**32.802**	**7,5**	**10.380**	**2,4**
Ost	2010	89.163	11.703	13,1	17.301	19,4
	2011	83.037	9.495	11,4	11.430	13,8
	2012	78.465	8.304	10,6	8.940	11,4
	2013	73.164	6.834	9,3	7.371	10,1
	2014	72.951	6.435	8,8	6.777	9,3
	2015	72.567	6.369	8,8	5.910	8,1
	2016	71.865	6.045	8,4	5.106	7,1
	2017	72.924	6.351	8,7	4.983	6,8
	2018	74.079	6.585	8,9	4.608	6,2
	2019	**73.347**	**6.489**	**8,8**	**4.701**	**6,4**
Bundesgebiet	2010	559.032	61.203	10,9	41.865	7,5
	2011	565.824	62.382	11,0	32.529	5,7
	2012	549.003	58.443	10,6	27.978	5,1
	2013	525.897	48.651	9,3	23.730	4,5
	2014	518.394	44.667	8,6	21.933	4,2
	2015	516.639	47.775	9,2	20.127	3,9
	2016	509.997	45.585	8,9	18.528	3,6
	2017	515.679	46.269	9,0	16.452	3,2
	2018	521.901	43.401	8,3	15.441	3,0
	2019	**513.309**	**39.291**	**7,7**	**15.081**	**2,9**

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 2019 (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 2021

Bedingt durch den starken Lehrstellenmangel im östlichen Bundesgebiet waren dort in der Vergangenheit stärker als im Westen außerbetriebliche Stellen eingerichtet worden. Außerdem waren überwiegend öffentlich finanzierte Stellen an bestimmte Fördervoraussetzungen geknüpft (vgl. Eberhard/Ulrich 2010), die u. a. vorlagen, wenn die Auszubildenden zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme von mindestens sechs Monaten Dauer teilgenommen hatten.[109] Daher ging ein hoher Anteil öffentlich finanzierter Stellen mit einem hohen

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

Tabelle A5.5.2-4: **Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2019**

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Neuabschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[1]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Ohne Hauptschulabschluss	17.736	3.561	20,1	822	4,6	1.683	9,5	828	4,7	198	1,1	285	1,6
Hauptschulabschluss	124.920	16.767	13,4	2.829	2,3	4.974	4,0	3.468	2,8	3.177	2,5	3.213	2,6
Realschulabschluss	209.067	13.431	6,4	1.833	0,9	2.316	1,1	1.089	0,5	3.447	1,6	5.343	2,6
Studienberechtigung	150.633	4.275	2,8	690	0,5	438	0,3	129	0,1	729	0,5	2.436	1,6
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann[2]	10.956	1.257	11,5	606	5,5	273	2,5	96	0,9	123	1,1	219	2,0
Insgesamt	**513.309**	**39.291**	**7,7**	**6.777**	**1,3**	**9.684**	**1,9**	**5.610**	**1,1**	**7.674**	**1,5**	**11.493**	**2,2**

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

[2] Anders als in den vergangenen Jahren werden für das Berichtsjahr 2019 hier auch die Prozentwerte für die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" ausgewiesen. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

Anteil von Meldungen Auszubildender mit berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung einher. In den östlichen Bundesländern lag 2010 der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen unter den Neuabschlüssen mit 19,4% deutlich höher als im Westen mit 5,2%. Da die Förderung von Ausbildungsplätzen für marktbenachteiligte Jugendliche in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgefahren wurde (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.2.2), sank bis zum Berichtsjahr 2019 entsprechend der Anteil öffentlich finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten auf 6,4% und im Westen auf 2,4%.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Im Hinblick auf die häufig beklagte mangelnde Ausbildungsreife der Jugendlichen (vgl. Ulrich 2008) und der dementsprechend notwendigen Nachqualifikation scheint im Folgenden eine differenziertere Betrachtung nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss im Zusammenhang mit der Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung sinnvoll. Auch wenn die Schulabschlüsse keine formellen Zugangsvoraussetzungen für eine Berufsausbildung nach BBiG/HwO darstellen, so hat sich dennoch gezeigt, dass insbesondere den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss der Übergang in eine Ausbildung deutlich seltener unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule gelingt (vgl. Reißig/Gaupp/Lex 2008).

Die deutlichen Unterschiede bei der Betrachtung der Anteile berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss sind somit auch nicht überraschend → Tabelle A5.5.2-4. So hatte ein Fünftel der Auszu-

Tabelle A5.5.2-5: **Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2019**

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt[1]		*davon:*									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	325.917	28.980	8,9	4.971	1,5	6.531	2,0	4.023	1,2	6.483	2,0	8.235	2,5
Frauen	187.392	10.311	5,5	1.809	1,0	3.153	1,7	1.587	0,8	1.191	0,6	3.261	1,7
Deutsche	453.651	32.457	7,2	4.245	0,9	8.043	1,8	4.683	1,0	6.849	1,5	10.194	2,2
Ausländer/-innen	59.658	6.834	11,5	2.532	4,2	1.641	2,8	927	1,6	828	1,4	1.302	2,2
Insgesamt	**513.309**	**39.291**	**7,7**	**6.777**	**1,3**	**9.684**	**1,9**	**5.610**	**1,1**	**7.674**	**1,5**	**11.493**	**2,2**

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

bildenden ohne Hauptschulabschluss (20,1%) mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2019 zuvor eine Maßnahme im Übergangsbereich durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss (13,4%) und mit Realschulabschluss (6,4%) lagen die Anteilswerte teilweise deutlich darunter. Erwartungsgemäß sinken die Anteilswerte, je höher der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden ist. Dementsprechend am niedrigsten lag der Anteil mit 2,8% bei den Studienberechtigten.

Differenziert nach den einzelnen Arten von Maßnahmen haben die Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten Berufsvorbereitungsmaßnahmen (9,5%) besucht. Und auch bei den Hauptschulabsolventen/-absolventinnen rangierten Berufsvorbereitungsmaßnahmen auf dem ersten Platz (4,0%). Jugendliche mit Realschulabschluss haben anteilig am häufigsten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss (2,6%) besucht, dies gilt auch für die studienberechtigten Auszubildenden (1,6%).

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Auch bei der Differenzierung nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden ergeben sich beim Vergleich der Anteile vorheriger berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung unterschiedlich starke Ausprägungen → **Tabelle A5.5.2-5**. Auch im Jahr 2019 nahmen – wie bereits in den Jahren zuvor – 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.

Auch im Berichtsjahr 2019 lag der Anteilswert für den vorherigen Besuch einer Maßnahme im Übergangsbereich bei den Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit[110] (11,5%) über dem der deutschen Auszubildenden (7,2%) → **Tabelle A5.5.2-5**. Bei den ausländischen Auszubildenden hat insbesondere der Anteil des Besuchs betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen zugenommen (2015: 1,7% vs. 2019: 4,2%). Dieser Anstieg ist sehr wahrscheinlich auch auf den Anstieg der in den letzten Jahren nach Deutschland zugewanderten Geflüchteten zurückzuführen.

(Stephan Kroll)

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

A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung wird bereits seit dem starken Anstieg der Lösungsquoten im Verlauf der 1980er-Jahre diskutiert. Die Reduktion der Anzahl von Vertragslösungen bzw. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung erhält insbesondere auch vor dem Hintergrund eines befürchteten Fachkräftemangels große Aufmerksamkeit und steht weiterhin auf der bildungspolitischen Agenda. In diesem Kontext werden insbesondere Ziele zur Förderung der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit schwierigen Startchancen sowie zur Sicherung der Qualität der Berufsausbildung formuliert (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019–2021). Auch aufgrund der Situation, bedingt durch die Coronapandemie und den in diesem Kontext erfolgten Maßnahmen, rücken vorzeitige Vertragslösungen in den Fokus. Da das aktuelle Berichtsjahr der Berufsbildungsstatistik 2019 ist, werden hier noch keine Zusammenhänge mit der Ausbildungssituation vor dem Hintergrund von Corona analysiert und diskutiert; zur aktuellen Ausbildungsmarktbilanz 2020 siehe **Kapitel A1**.

Sowohl die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen (vorzeitige Vertragslösungen E) als auch das Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann zu einem gänzlichen Ausbildungsabbruch, also einem Ende des Ausbildungsverhältnisses ohne (dualen) Berufsabschluss, führen. Dieses Kapitel hat vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen zum Gegenstand und basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Zu einer Analyse der Gründe für bzw. der Verläufe nach Vertragslösungen auf Basis des Nationalen Bildungspanels (NEPS) siehe BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3. Analysen zum Prüfungserfolg liegen in **Kapitel A5.7** vor. Zum Ausbildungsverlauf der Ausbildungsanfängerkohorte 2008 siehe BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.7 und Uhly 2015.

Zu den Begriffen „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“

Vorzeitige Vertragslösungen E in der dualen Berufsausbildung erfolgen i. d. R. durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Ob eine vorzeitige Vertragslösung einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht betrachtet werden, da sie keine personenbezogenen Verlaufsdaten liefert (**vgl. Kapitel A5.1**). Eine grobe Kalkulation in Anlehnung an die Berechnung der Studienabbruchquote für das Berichtsjahr 2012 ergab ca. 16% Ausbildungsabbrüche im dualen System,[111] d. h., ca. 16% der Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) erwarben keinen Berufsabschluss innerhalb des dualen Systems. Hierbei wurden Abbrüche also ausschließlich mit Bezug zur dualen Berufsausbildung betrachtet.[112] Die so kalkulierte Abbruchquote in der dualen Berufsausbildung lag damit deutlich unterhalb der Lösungsquote (2012: 24,4%).

Zum Verbleib nach der Vertragslösung liegen eine Vielzahl an unterschiedlichen Studien[113] vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015 und 2013b und **Kapitel A8.3**).[114] In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel) und nicht um Ausbildungsabbrüche.

Verschiedene Studien auf Basis von Verlaufsdaten (integrierten Erwerbsbiografien des IAB – ergänzt um Variablen aus weiteren Datenquellen) liefern Befunde zum weiteren Ausbildungs- und Erwerbsverlauf nach vorzeitiger Vertragslösung im dualen System. Analysen auf Basis des Ausbildungspanels Saarland (vgl. Wydra-Somaggio 2017) kommen unter Berücksichtigung eines langfristigen Zeitverlaufs zu einem deutlich höheren Anteil von Auszubildenden mit Vertragslösung, die erneut

111 Es handelt sich um eine grobe Kalkulation, die mit größeren Unsicherheiten behaftet ist und deshalb auch nicht jährlich berechnet wird. Als ein Abbruch („Drop Out“) aus Perspektive des Systems der dualen Berufsausbildung kann der Anteil derjenigen, die zwar eine duale Berufsausbildung beginnen, jedoch (bis zu einem bestimmten Zeitpunkt) keinen dualen Berufsabschluss nach BBiG/HwO erreichen, betrachtet werden.

112 Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik liegen auch keine Informationen darüber vor, ob noch ein anderer Berufsabschluss in anderen Bildungsbereichen (z. B. schulische Berufsausbildung, Beamtenausbildung) bzw. ein Studienabschluss erreicht wurde. Auch konnte kein längerer Zeitraum berücksichtigt werden, zu dem noch ein Wiedereinstieg in eine duale Berufsausbildung oder eine sogenannte Externenzulassung zur Abschlussprüfung erfolgt sein könnte.

113 Die letzte bundesweite Erhebung des BIBB zum Verbleib nach Vertragslösung (vgl. Schöngen 2003) stammt aus dem Jahr 2002. Bis heute folgten viele Studien für einzelne Regionen und Kammerbezirke, die alle zu ähnlichen Ergebnissen gelangen. Der Anteil derjenigen, die erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System (nach BBiG/HwO) abschließen, liegt häufig schon nach relativ kurzer Zeit nach der Vertragslösung (wenige Monate bis zu einem Jahr) bei ca. 50% (vgl. z. B. Greilinger 2019, S. 93f.; Kropp u. a. 2014, S. 20; Ernst/Spevacek 2012, S. 9; Piening u. a. 2012, S. 51; Schöngen 2003, S. 12. Auch für die Schweiz zeigen sich ähnliche Befunde, vgl. z. B. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 16). Dieser Anteil wird weiter steigen, wenn ein längerer Zeitraum nach der Vertragslösung betrachtet wird. Auch wenn zu den anschließenden Berufsausbildungen neben dualen Berufsausbildungsverhältnissen nach BBiG/HwO noch andere Berufsbildungen gezählt werden, fällt dieser Anteil höher aus. Wird ein relativ kurzer Zeitraum betrachtet und zudem nur der Wiedereinstieg in den gleichen Kammerbezirk, dann fällt der Anteil geringer aus (vgl. Mischler 2014). Siehe auch die Analyse auf Basis des NEPS in BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3.

114 Neuere Längsschnittanalysen auf Basis von Individualdaten für die zweijährige Schweizer duale Berufsausbildung kommen ebenfalls zu diesem Ergebnis (vgl. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 16). Für einzelne Kantone der Schweiz wurden deutlich höhere Quoten berichtet (vgl. Kriesi u. a. 2016, S. 6).

E Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (kurz: Vertragslösungen)

Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind **definiert** als vor Ablauf der im Berufsausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge.

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

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

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

Der **Verbleib nach der Vertragslösung wird nicht erhoben:** Monatsgenaue Ausbildungsverläufe innerhalb des dualen Systems (vertraglich vereinbarter Beginn und vereinbartes Ende des Vertrages, Vertragslösung, Prüfungsteilnahme und -ergebnis) werden nur für den jeweiligen Ausbildungsvertrag erfasst. Die Daten aus den verschiedenen Ausbildungsverträgen einer Person bzw. die Daten zu einem Ausbildungsvertrag aus den verschiedenen Berichtsjahren können nicht miteinander verknüpft werden. Es liegen somit keine vollständigen Verlaufsdaten vor; Vertragslösungen ohne bzw. mit gänzlichem Ausbildungsabbruch im dualen System können nicht differenziert werden (vgl. **Kapitel A5.1**, Uhly 2015).

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

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

einen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließen (72%); wenn berücksichtigt wird, dass auch ein Teil die zweite Ausbildung erfolglos beendet, so ergibt diese Analyse, dass nur ca. 56% der vorzeitigen Vertragslösungen Ausbildungsabbrüche darstellen (vgl. Wydra-Somaggio 2017, S. 23). Zu weiteren Analysen auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien des IAB (Kotte 2018) und deren Vergleichbarkeit mit den Indikatoren auf Basis der Berufsbildungsstatistik für die duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.6.

Die Vertragslösungsquote ist keine Abbruchquote und kann deshalb auch nicht mit der Studienabbruchquote verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium in Deutschland erfasst und Hochschul- sowie Studienfachwechsel und erfolglose Zweitstudiengänge nicht mit einbezieht[115] (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A4.7). Je nach weiterem Verlauf nach der vorzeitigen Vertragslösung sind die Folgen für die Auszubildenden (und die Ausbildungsbetriebe) unterschiedlich einzuschätzen, nicht immer stellen sie ein Scheitern dar (vgl. Lettau 2017[116] und Stalder/Schmid 2016).

Die im Folgenden dargestellten Befunde betreffen immer vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsaus-

115 Für die Absolventenkohorte 2018 ermittelte das DZHW für deutsche Studierende in Bachelorstudiengängen eine Studienabbruchquote von 27% (Universitäten: 32%, Fachhochschulen: 23%); für die ausländischen Studierenden ergab sich für Bachelorstudiengänge eine Abbruchquote von fast 50% (48% bzw. 49% für Bildungsinländer/-innen bzw. Bildungsausländer/-innen); wobei hierbei auch dann von Abbruch gesprochen wird, wenn das Studium im Ausland fortgesetzt wird (vgl. Heublein/Richter/Schmelzer 2020).

116 Grundsätzlich kann man zur Analyse von Ausbildungsverläufen im dualen System auch den Längsschnittdatensatz des National Education Panel Survey (NEPS) verwenden. Aufgrund der Fallzahlen können allerdings keine weitergehenden beruflichen und regionalen Differenzierungen vorgenommen werden. Zudem ist zu beachten, dass der Zeitpunkt der Ausbildung der analysierten Startkohorte sechs „Erwachsene" des NEPS in unterschiedlichen Jahren lag, sodass hier mehrere Ausbildungsjahrgänge zusammengefasst sind.

Tabelle A5.6-1: **Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen[1] und Zeitpunkt der Vertragslösung[2] (absolut und in % aller Vertragslösungen[3]), Bundesgebiet 2019**

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	78.621	100,0	27.264	34,7	26.865	34,2	18.165	23,1	5.313	6,8	1.014	1,3
Handwerk	55.557	100,0	16.758	30,2	17.649	31,8	14.028	25,2	5.640	10,2	1.482	2,7
Öffentlicher Dienst	933	100,0	264	28,3	294	31,5	237	25,4	117	12,5	21	2,3
Landwirtschaft	3.498	100,0	918	26,2	1.200	34,3	948	27,1	360	10,3	72	2,1
Freie Berufe	14.976	100,0	5.802	38,7	4.551	30,4	3.063	20,5	1.329	8,9	231	1,5
Hauswirtschaft	564	100,0	90	15,9	225	39,7	156	27,5	81	14,3	15	2,6
Insgesamt	**154.149**	**100,0**	**51.096**	**33,1**	**50.784**	**32,9**	**36.597**	**23,7**	**12.837**	**8,3**	**2.835**	**1,8**

[1] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

[2] Zeitraum zwischen Beginn und Vertragslösung (in Monaten); die Probezeit wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2016 nicht mehr generell mit vier Monaten kalkuliert, sondern von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet.

[3] Anteil der Vertragslösungen, bei denen der Ausbildungsbeginn eine bestimmte Anzahl an Monaten zurückliegt, an allen Vertragslösungen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs); es handelt sich nicht um die Lösungsquote und auch nicht um „echte" Verlaufsdaten!

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

bildung insgesamt und nicht Ausbildungsabbrüche im Speziellen.

Vorzeitige Vertragslösungen 2019 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2019 wurden bundesweit 154.149 Ausbildungsverträge vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöst → **Tabelle A5.6-1**. Betrachtet man den Zeitraum zwischen Beginn der Ausbildungsverträge und der vorzeitigen Lösung, so zeigt sich, dass – wie auch in den Vorjahren – ca. zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages fielen. 33,1% aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit[117] und 32,9% nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 23,7% noch ein großer Anteil der Lösungen; bei 10,2% der Lösungen lag der Vertragsbeginn länger als 24 Monate zurück. Der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit erfolgten, an allen vorzeitigen Vertragslösungen lag seit 1993 bei ca. 25%. Seit 2006 stieg dieser Anteil bis 2015 nahezu stetig auf mehr als ein Drittel an. Seit 2005 wurde die maximale Dauer der Probezeit mit dem Berufsbildungsreformgesetz von bis zu drei auf bis zu vier Monate ausgeweitet, was an sich schon zu einem Anstieg des Anteils der Vertragslösungen, die in die Probezeit fallen, führen kann. Betrachtet man die Verteilung der Vertragslösung auf die Ausbildungsjahre (Ausbildungsstadien),[118] so wird jedoch deutlich, dass der Anteil der „frühen" Vertragslösungen, die insgesamt im ersten Ausbildungsjahr erfolgen, seit 2005 zunimmt (vgl. Uhly 2015) und dass hier nicht nur ein Effekt der Ausweitung der Probezeit vorliegt.

In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der freien Berufe fanden vorzeitige Vertragslösungen mit 38,7% aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. In den Ausbildungsberufen der Haus-

117 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 2019 begonnenen Ausbildungsverhältnissen 71,2% mit einer Probezeit von vier Monaten gemeldet wurden; weitere 24,2% mit drei, nur 0,6% mit zwei, 3,4% mit einem Monat und 0,5% mit null Monaten Probezeit. Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich.

118 Es wurde nicht unterschieden nach der Dauer seit Vertragsbeginn, sondern danach, in welchem Ausbildungsstadium (erstes, zweites, ... Ausbildungsjahr) die Vertragslösung erfolgt. Bis 2006 wurden Vertragslösungen nur nach den Ausbildungsjahren differenziert erhoben; Monat und Jahr von Vertragsbeginn und Vertragslösung waren nicht erfasst.

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

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

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

LQ: Lösungsquote; $Jahr_0$: aktuelles Berichtsjahr; $Jahr_{-1}$: Vorjahr; $Jahr_{-2}$: Vorvorjahr; $Jahr_{-3}$: Vorvorvorjahr

Wie ist diese Formel zu verstehen?

Sie kann als Näherungswert für den Anteil der im Berichtsjahr (BJ) begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden, interpretiert werden.

Betrachtet man zunächst die erste Teilquote, so enthält diese für das BJ 2019 nur einen Teil der Verträge, die 2019 begonnen und vorzeitig gelöst wurden. Der Anteil gelöster Verträge wird sich noch erhöhen, da einige der 2019 begonnenen Verträge, die in 2019 nicht gelöst wurden, 2020 oder später noch gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2019 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, kann man stellvertretend Vergangenheitswerte heranziehen. Der Anteil der 2018 oder früher begonnenen Verträge, die 2019 gelöst wurden, kann als stellvertretende Größen für den Anteil der 2019 begonnenen Verträge, die in den kommenden Jahren gelöst werden, betrachtet werden. Die Differenzierung wird aus pragmatischen Gründen auf vier Teilquoten begrenzt.

LQ_{neu} und LQ_{alt}

Das Quotensummenverfahren wurde auch schon vor der Revision der Berufsbildungsstatistik angewandt (LQ_{alt}), allerdings konnten hierbei für einzelne Bestandteile nur Näherungswerte verwendet werden. Bei LQ_{neu} wird im Vergleich zu LQ_{alt} eine verbesserte Berechnungsweise angewandt, sie kann jedoch erst ab dem Berichtsjahr 2010 (ab 2009 mit drei Teilquoten) berechnet werden.

Zu **weiteren Details zur Lösungsquotenberechnung** siehe **https://www.bibb.de/de/4705.php** und **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

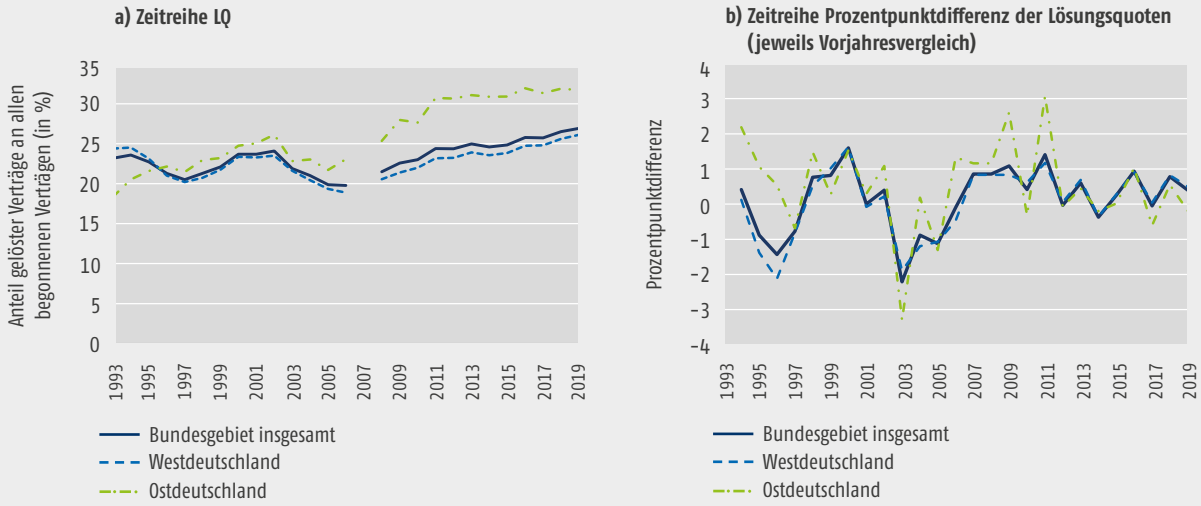
Zur Abgrenzung gegenüber weiteren Größen und Indikatoren zum Thema (Befunde aus Studien, grobe Kalkulation der Ausbildungsabbruchquote auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Ausbildungsabbruchs-Indikator von Eurostat) siehe Uhly 2015.

wirtschaft traten nur 15,9% aller Vertragslösungen in die Probezeit und in vergleichsweise starkem Maße erfolgten sie zu späteren Zeitpunkten der Ausbildung; 16,9% der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. Auch von den insgesamt relativ wenigen Vertragslösungen in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes fielen 14,8% erst im dritten Jahr nach Ausbildungsbeginn und später an. Ansonsten zeigt sich jedoch insgesamt eine ähnliche Verteilung der Vertragslösungen über die Zeit nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche.

Vertragslösungsquote

Die Vertragslösungsquote E der dualen Berufsausbildung, die als Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge an begonnenen Ausbildungsverträgen interpretiert werden kann, betrug im Berichtsjahr 2019 insgesamt 26,9% (LQ_{neu}); während der Probezeit betrug die Lösungsquote 9,0%, nach der Probezeit 17,9% → **Tabelle A5.6-2**. Die Lösungsquote ist keine personenbezogene Quote. Der Anteil der Auszubildenden, die (mindestens) eine Vertragslösung aufweisen, wird unterhalb der Lösungsquote liegen und kann für Deutsch-

Schaubild A5.6-1: **Lösungsquote 1993 bis 2019[1], Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (absolut und Prozentpunktdifferenz)**



[1] Für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme keine Lösungsdaten veröffentlicht. Bei der Berechnung der Prozentsatzdifferenzen wurde für 2007 das arithmetische Mittel aus den Werten der Jahre 2006 und 2008 gebildet.

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

BIBB-Datenreport 2021

land auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden.[119]

Vertragslösungsquote – Entwicklungen im Zeitverlauf

Betrachtet man die Entwicklung der Lösungsquote seit Anfang der 1990er-Jahre, ergab sich für 2016 erstmals ein Wert leicht oberhalb des üblichen Schwankungsbereichs (20% bis 25%) → **Tabelle A5.6-2**, → **Schaubild A5.6-1**. Seit 2008 stieg die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt nahezu stetig leicht an (Ausnahmen: 2012: +/-0,0 Prozentpunkte [PP]), 2014: -0,4 PP und 2017: -0,1 PP). Auch im Berichtsjahr 2019 war im bundesweiten Durchschnitt ein leichter Anstieg der Lösungsquote um 0,4 PP zu verzeichnen.

Betrachtet man die 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 näherte sich sogar im weiteren Verlauf etwas an → **Schaubild A5.6-1 (Teil a)**. Mit Blick auf die jährliche Veränderung der Quote (Prozentsatzdifferenzen) → **Schaubild A5.6-1 (Teil b)** wird ersichtlich, dass die Entwicklung der Lösungsquote Ostdeutschlands in einzelnen Jahren von der Entwicklung in Westdeutschland deutlich nach oben abwich; seit 2012 stimmte die Entwicklung wieder tendenziell mit der Entwicklung in Westdeutschland überein und seit 2017 verläuft sie im ostdeutschen Durchschnitt etwas günstiger als im westdeutschen Durchschnitt. Im Berichtsjahr 2019 stieg die Lösungsquote Westdeutschlands leicht an (+0,5 PP), im Durchschnitt der ostdeutschen Länder ging sie geringfügig zurück (-0,2 PP).

Im Zeitverlauf schwankte die Lösungsquote seit den 1990er-Jahren bundesweit deutlich im Zusammenhang mit der Lage am Ausbildungsmarkt. Je günstiger die Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Ausbildungsstellennachfragenden war, desto höher fiel die Lösungsquote aus. Ein eher von der Ausbildungsmarktlage unabhängiger, starker Anstieg der Quote war für die 1980er-Jahre

119 Für die Schweiz wurden 2016 durch das schweizerische Bundesamt für Statistik erstmals nationale Ergebnisse zu Lehrvertragsauflösungen veröffentlicht (vgl. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 8ff.). Die vertragsbezogene Lösungsquote (LVA-Quote) – vergleichbar der deutschen Lösungsquote, allerdings ex post auf Basis von Verlaufsdaten ermittelt – wurde zunächst lediglich für die zweijährigen Ausbildungsberufe veröffentlicht. Mittlerweile wurde auch für die gesamte Eintrittskohorte eine LVA-Quote veröffentlicht. Sie betrug für die Eintrittskohorte 2015 bis einschließlich 2019 für die duale Berufsausbildung 25,8% (vgl. Bundesamt für Statistik 2020). Die personenbezogene LVA-Quote betrug in diesem Zeitraum in der Schweiz nur 21,3%; der Unterschied zur vertragsbezogenen Quote ergibt sich daraus, dass manche Auszubildende mehrfach Vertragslösungen erfahren.

Tabelle A5.6-2: **Vertragslösungsquote[1] in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 1993 bis 2019**

Jahr	LQ[1] Bundesgebiet insgesamt	LQ[1] Westdeutschland	LQ[1] Ostdeutschland	Bundesgebiet insgesamt		
				LQ_{neu}	$LQ_{neu\_Probezeit}$	$LQ_{neu\_nach\ Probezeit}$
1993	23,2	24,4	18,4	-	-	-
1994	23,6	24,5	20,5	-	-	-
1995	22,7	23,1	21,6	-	-	-
1996	21,3	21,0	22,1	-	-	-
1997	20,5	20,2	21,5	-	-	-
1998	21,3	20,7	22,9	-	-	-
1999	22,1	21,7	23,2	-	-	-
2000	23,7	23,4	24,7	-	-	-
2001	23,7	23,3	25,0	-	-	-
2002	24,1	23,5	26,1	-	-	-
2003	21,9	21,6	22,8	-	-	-
2004	21,0	20,4	23,0	-	-	-
2005	19,9	19,3	21,7	-	-	-
2006	19,8	18,9	23,0	-	-	-
2007[2]	-	-	-	-	-	-
2008	21,5	20,5	25,4	-	-	-
2009	22,6	21,4	28,0	22,1	7,0	15,1
2010	23,0	22,0	27,6	23,0	7,5	15,5
2011	24,4	23,2	30,7	24,4	8,2	16,2
2012	24,4	23,2	30,6	24,4	8,4	16,0
2013	25,0	23,9	31,1	25,0	8,6	16,3
2014	24,6	23,6	30,9	24,6	8,5	16,1
2015	24,9	23,8	30,9	24,9	8,8	16,1
2016	25,8	24,8	31,9	25,8	8,6	17,2
2017	25,7	24,8	31,3	25,7	8,6	17,1
2018	26,5	25,6	31,9	26,5	8,9	17,7
2019	26,9	26,1	31,7	26,9	9,0	17,9

[1] 1993/1994: Einfache Lösungsquote, ab 1996 berechnet nach dem sogenannten Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung. Im Zuge der Revision der Berufsbildungsstatistik konnte die Berechnungsweise der Lösungsquote verbessert werden. Bis einschließlich 2009 ist LQ_{alt}, ab 2010 LQ_{neu} dargestellt. Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) sowie die Differenzierung der Lösungsquote innerhalb und nach der Probezeit ist erst ab 2009 (mit drei Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit vier Teilquoten) möglich. In den Jahren 2007 bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit vier Monaten kalkuliert. Erst seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Diese Änderung der Erhebung führt zu einem leichten Rückgang der LQ während der Probezeit und einem leichten Anstieg der Quote nach der Probezeit.

[2] Für 2007 wurden aufgrund erheblicher Meldeprobleme keine Lösungsdaten veröffentlicht. Werte vor und nach 2007 können aufgrund weitreichender Umstellungen in der Berufsbildungsstatistik nicht unmittelbar miteinander verglichen werden.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1991 bis 2019
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

zu verzeichnen. Zur Entwicklung der Lösungsquote im Zeitverlauf vgl. BIBB-Datenreport 2014, Kapitel A4.7, BIBB-Datenreport 2018 Kapitel A5.6 und Uhly 2015, S. 39f.).

Lösungsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2019 eine nahezu gleiche Lösungsquote für Frauen (26,7%) und Männer (27,1%) → **Tabelle A5.6-3**. Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 9,7% und damit 1,2 Prozentpunkte über

Tabelle A5.6-3: **Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)[1] nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen[2], Bundesgebiet 2019**

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	27,1	8,5	18,5	23,4	34,4	8,4	23,9	31,8	27,2
weiblich	26,7	9,7	17,0	23,9	38,6	5,2	26,0	29,9	26,1
Staatsangehörigkeit									
deutsche Staatsangehörigkeit	25,8	8,6	17,2	22,5	34,3	6,4	23,8	29,6	26,3
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	35,3	11,8	23,6	32,5	40,5	8,6	41,8	32,7	25,2
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
ohne Hauptschulabschluss	39,4	12,2	27,2	35,6	46,7	3,6	34,5	44,4	27,8
mit Hauptschulabschluss	38,9	12,8	26,1	36,3	42,4	10,4	32,4	40,2	28,2
mit Realschulabschluss	25,3	8,4	16,9	23,2	30,5	7,7	20,5	28,9	17,2
mit Studienberechtigung	16,1	5,7	10,5	14,4	23,7	5,1	16,6	24,8	20,7
Insgesamt	**26,9**	**9,0**	**17,9**	**23,5**	**35,2**	**6,4**	**24,4**	**30,1**	**26,3**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge.
[2] Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist i. d. R. nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2016 bis 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

der Quote der Männer. Nach der Probezeit fiel die Lösungsquote der Frauen mit 17,0% um mehr als 1,5 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

Deutlichere Unterschiede hinsichtlich der Lösungsquoten von Frauen und Männern zeigten sich in den Zuständigkeitsbereichen Handwerk und öffentlicher Dienst, in etwas geringerem Maße auch in den Bereichen Landwirtschaft, freie Berufe und Hauswirtschaft. → **Tabelle A5.6-3**. Auffallend ist, dass die Lösungsquoten der Frauen in jenen Zuständigkeitsbereichen höher ausfielen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren. Umgekehrt waren die Lösungsquoten der Männer in den Zuständigkeitsbereichen vergleichsweise hoch, in denen der Männeranteil an den Auszubildenden geringer war. Zum Frauenanteil in den Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

Deutliche Unterschiede in den Lösungsquoten zeigen sich bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Ausländische Auszubildende hatten in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → **Tabelle A5.6-3**. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt 35,3% vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass nur 25,8%. Diese Relation zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. Sehr hohe Lösungsquoten ausländischer Auszubildender ergaben sich mit 41,8% in der Landwirtschaft. Für die Ausbildungsberufe der Hauswirtschaft ergab sich im Berichtsjahr 2019 auf Basis der Datenmeldungen mit 25,2% eine relativ geringe Lösungsquote ausländischer Auszubildender; allerdings schwankt diese Quote jährlich stark bei insgesamt relativ geringen Fallzahlen. Teilweise sind die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen.

Tabelle A5.6-4: **Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})[1] nach Zuständigkeitsbereichen[2] und Ländern 2019**

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft[1]
Baden-Württemberg	23,8	20,4	31,6	5,9	22,5	29,0	16,0
Bayern	24,0	20,5	31,8	3,5	15,8	27,3	28,5
Berlin	35,7	32,1	43,8	12,0	29,5	45,4	40,7
Brandenburg	31,8	29,6	40,5	7,5	24,9	35,9	23,4
Bremen	28,7	25,3	42,3	8,4	10,2	28,9	36,6
Hamburg[1]	28,7	23,7	37,9	7,2	34,7	45,9	12,5
Hessen	26,1	23,4	33,0	7,4	29,7	28,2	–
Mecklenburg-Vorpommern	31,2	29,3	39,4	6,7	33,7	27,0	34,7
Niedersachsen	27,7	24,7	33,4	6,0	24,1	34,0	24,9
Nordrhein-Westfalen	26,8	22,6	37,8	5,2	25,1	28,5	25,7
Rheinland-Pfalz	30,0	25,3	40,8	9,6	24,5	27,7	34,6
Saarland	28,2	21,3	41,5	5,4	38,3	27,5	44,9
Sachsen	27,9	27,2	33,2	6,5	25,8	23,6	21,6
Sachsen-Anhalt	33,8	31,5	42,2	9,5	33,6	34,0	36,3
Schleswig-Holstein	28,1	26,2	34,0	6,4	25,7	25,3	–
Thüringen	30,2	29,1	35,9	9,4	28,8	28,6	28,5
Bundesgebiet	**26,9**	**23,5**	**35,2**	**6,4**	**24,4**	**30,1**	**26,3**

[1] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein. Ausnahme Hamburg Hauswirtschaft: Aufgrund fehlender Datenmeldungen für 2016 musste für Hamburgs Hauswirtschaft für das Berichtsjahr 2019 eine einfache Lösungsquote berechnet werden.

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2016 bis 2019. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Lösungsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten nach dem zuvor erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss (vgl. Kapitel A5.5.1) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war → Tabelle A5.6-3. So wiesen Auszubildende ohne Hauptschulabschluss mit 39,4% eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (16,1%). Bei den Verträgen der Auszubildenden ohne bzw. mit Hauptschulabschluss ergab sich für das Berichtsjahr 2019 eine Lösungsquote von jeweils ca. 39%. Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss wurden zu 25,3% vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Ausbildungsberufen des Handwerks (23,7%) und der freien Berufe (24,8%) fielen allerdings die Lösungsquoten der Studienberechtigten vergleichsweise hoch aus. In den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes betrug die Lösungsquote derer ohne Hauptschulabschluss lediglich 3,6%, allerdings bei sehr kleiner Anzahl begonnener Ausbildungsverträge der Auszubildenden mit dieser Vorbildung (33 begonnenen Ausbildungsverhältnissen im Jahr 2019) und jährlich stark schwankender Lösungsquote dieser Personengruppe.

Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus → Tabelle A5.6-3. Allerdings war der Anteil der Vertragslösungsquote nach der Probezeit an der Gesamtlösungsquote der jeweiligen Vorbildungsgruppe

umso höher, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss war.

Vertragslösungsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den Ländern. Sie reichten von durchschnittlich ca. 23,8% in Baden-Württemberg bis 35,7% in Berlin → **Tabelle A5.6-4.** Insgesamt fielen die Lösungsquoten in Ostdeutschland eher höher aus;[120] allerdings waren sie auch in Rheinland-Pfalz (30,0%) vergleichsweise hoch.

Ebenso deutlich variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → **Tabelle A5.6-4**. In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 35,2% im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, auch bei den freien Berufen (30,1%) zeigte sich eine vergleichsweise hohe Lösungsquote. Eine sehr niedrige durchschnittliche Lösungsquote von nur 6,4% ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel fiel sie mit 23,5% leicht unterdurchschnittlich aus.

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → **Tabelle A5.6-5**. Betrachtet man die 20 Berufe[121] mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von unter 5% bis über 50%. Es zeigen sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren. Unterschiede zu den Vorjahren beruhen nur auf wenigen Rangplatzdifferenzen. Sehr hohe Lösungsquoten waren vor allem in Dienstleistungsberufen aus den Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung[122] (z. B. Friseur/-in, Berufskraftfahrer/-in, Gebäudereiniger/-in, Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Kosmetiker/-in und Fachkraft für Schutz und Sicherheit) sowie in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Restaurantfachleute, Koch/Köchin, Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie und Fachkraft im Gastgewerbe, Hotelfachmann/-fachfrau[123]) zu beobachten; außerdem wiesen einige Bauberufe (Gerüstbauer/-in, Bauten- und Objektbeschichter/-in, Dachdecker/-in sowie Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin) und Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Fleischer/-in und Bäcker/-in) sehr hohe Lösungsquoten auf. Auch wenn im Durchschnitt im Handwerk die Lösungsquote höher ausfällt, findet man sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten (siehe hierzu auch Uhly 2015 und BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.7). Niedrige Lösungsquoten von – z. T. deutlich – unter 12% wiesen neben den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs öffentlicher Dienst (z. B. Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste, Verwaltungsfachangestellte/-r, Sozialversicherungsfachangestellte/-r, Justizfachangestellte/-r und Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen) vor allem kaufmännische Dienstleistungsberufe (z. B. Industriekaufmann/-kauffrau und Bankkaufmann/-kauffrau), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie auf (z. B. Chemikant/-in, Chemielaborant/-in und Biologielaborant/-in, Fluggerätmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in). Mit dem Ausbildungsberuf Forstwirt/-in fällt auch ein Ausbildungsberuf des Bereichs Landwirtschaft unter die Berufe mit sehr geringen Lösungsquoten.

Ursachen von Vertragslösungen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung

Die hier dargestellten deskriptiven Ergebnisse dürfen nicht kausal interpretiert werden. Wenn die Lösungsquoten beispielsweise bei Jugendlichen mit Hauptschulabschluss oder in Berufen des Handwerks im Durchschnitt sehr hoch ausfallen, dann bedeutet dies nicht, dass der Hauptschulabschluss oder das Handwerk an sich die Ursache für das höhere Lösungsrisiko sind. Die Ursachen für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex (vgl. Uhly 2015). Jugendliche mit Hauptschulabschluss findet man beispielsweise eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren Lösungsrisiko führt. Im Handwerk findet man deutlich höhere Anteile an Auszubildenden mit geringeren Schulabschlüssen als im Bereich Industrie und Handel; zudem liegen hier eher kleinbetriebliche Strukturen vor. Beides erhöht das Lösungsrisiko (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Werden Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe direkt nach den Gründen für vorzeitige Vertragslösungen befragt (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3), kommen die verschiedenen Studien zu weitgehend übereinstimmenden Befunden. Je nachdem, ob (ehemalige) Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe befragt werden, werden als Gründe für die Vertragslösungen bzw. Vertragslösungsüberlegungen eher die betrieb-

120 Hierbei ist allerdings zu beachten, dass in Ostdeutschland der Anteil der öffentlich finanzierten Ausbildungsverhältnisse höher ausfiel und Vertragslösungen auch bei einem Wechsel von solchen Ausbildungsplätzen in ein betrieblich finanziertes Berufsausbildungsverhältnis auftreten können; solche Vertragswechsel können als Erfolge betrachtet werden.

121 Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2019.

122 Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe **Kapitel A5.4**.

123 Bei den Hotelkaufleuten fällt die Lösungsquote mit 31,8% auch überdurchschnittlich aus; der Beruf liegt allerdings auf Rangplatz 54.

Tabelle A5.6-5: **Ausbildungsberufe[1] mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %[2], Bundesgebiet 2019**

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ_{neu})
Gerüstbauer/-in	IH/Hw	471	52,1	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	560	4,0
Friseur/-in	Hw	11.232	50,7	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD/Hw	6.982	4,0
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	4.431	49,9	Forstwirt/-in	Lw	675	7,7
Gebäudereiniger/-in	Hw	1.029	49,4	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.446	8,2
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	729	47,8	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.340	8,3
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	3.225	47,2	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	735	8,8
Koch/Köchin	IH/HwEx	9.600	46,5	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.709	9,0
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	IH/HwEx	6.333	45,5	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	17.450	9,2
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice	IH/HwEx	699	45,3	Straßenwärter/-in	IH/ÖD	641	9,5
Kosmetiker/-in	IH/HwEx	429	44,9	Justizfachangestellte/-r	ÖD	877	9,6
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.347	44,4	Fachkraft für Abwassertechnik	IH/ÖD/HwEx	383	9,7
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.821	44,1	Bankkaufmann/-kauffrau	IH/ÖD	9.382	9,9
Dachdecker/-in	Hw	3.978	42,8	Verfahrenstechnologe/-technologin Metall	IH/HwEx	577	10,2
Fleischer/-in	IH/Hw	1.512	41,9	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	725	10,2
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	2.712	41,8	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.387	10,3
Bäcker/-in	IH/Hw	2.619	41,7	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	8.769	10,5
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	7.353	41,6	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.568	10,6
Florist/-in	IH/HwEx	1.056	41,0	Vermessungstechniker/-in	IH/ÖD/HwEx	872	10,7
Konditor/-in	Hw	2.034	40,2	Biologielaborant/-in	IH	484	10,8
Hotelfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	9.948	39,8	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	12.976	11,0

[1] Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im Jahr 2019 begonnen hatten; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inklusive Vorgänger.

[2] Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

[3] FB = Freie Berufe; IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2016 bis 2019.
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. BIBB-Datenreport 2021

lichen Ausbildungsbedingungen oder die Ausbildungsleistungen der Jugendlichen genannt. Werden Betriebe bzw. Ausbilder/-innen befragt, werden vor allem Gründe genannt, die in der Verantwortung der Jugendlichen liegen, wie eine mangelhafte Berufsorientierung bzw. Berufswahl, eine mangelnde Leistungsbereitschaft (Fehlzeiten, unzureichende Identifikation mit dem Betrieb, mangelndes Durchhaltevermögen) sowie Leistungsfähigkeit (unzureichende Leistung im Betrieb, Überforderung) der Auszubildenden. Werden Jugendliche bzw. (ehemalige) Auszubildende befragt, nennen diese überwiegend betriebliche Gründe, wie Kommunikationsprobleme bzw. Konflikte mit Ausbildern und Ausbilderinnen und Vorgesetzten, eine mangelhafte Ausbildungsqualität (Beschäftigung statt Ausbildung, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten); außerdem nennen sie Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und Urlaubsregelungen. Berufsbezogene Gründe werden vor allem von denjenigen genannt, die angaben, dass sie ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten oder andere Vorstellungen vom Beruf hatten (vgl. Uhly 2015). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die direkte Frage nach Gründen noch keine Ursachenanalyse darstellt und – wie die Befunde zeigen – die Gefahr nachträglicher Rechtfertigungen sowie wechselseitiger Schuldzuschreibungen besteht (vgl. Uhly 2015).

Vor dem Hintergrund der Diskussion um die Einführung einer Mindestausbildungsvergütung erhielt der Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und Vertragslösungsquote stärkere Aufmerksamkeit in der öffentlichen Diskussion. Allerdings mangelt es an umfassenden Forschungsdatensätzen, die auch entsprechende Kausalanalysen zulassen. Die Berufsbildungsstatistik erfasst derzeit weder die Gründe für Vertragslösungen, noch die Ausbildungsvergütung;[124] deshalb kann auch kein statistischer Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und vorzeitigen Vertragslösungen alleine auf Basis der Berufsbildungsstatistik geprüft werden. Kropp u. a. (2014, S. 21) stellen auf Basis von Prozessdaten der Industrie- und Handelskammer Halle-Dessau für die Ausbildungsanfänger/-innen 2008 und 2011 sowie der BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütung fest[125], dass neben dem Effekt des Schulabschlusses auch ein statistisch signifikanter Zusammenhang vorzeitiger Vertragslösungen mit der (durchschnittlichen tariflich vereinbarten) Vergütung besteht. Allerdings ist hierbei zu beachten, dass auch dieser statistische Zusammenhang nicht kausal interpretiert werden darf. Man kann annehmen, dass weitere Größen wie die Ausbildungsqualität (vgl. Negrini u. a. 2015, S. 95[126]), die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen etc.[127] mit der Vergütung korrelieren und ihrerseits Einfluss auf die Vertragslösungsquote nehmen. Der gemessene Effekt wird dann fälschlicherweise (in kausalem Sinne) der tariflichen Ausbildungsvergütung zugeschrieben. Zudem zeigen verschiedene Erhebungen, dass für die Ausbildungsplatzwahl Vergütungsaspekte nicht die wichtigste Rolle spielen (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.6, S. 165). Es ist auch plausibel anzunehmen, dass bei angetretenen Ausbildungsverhältnissen (nur solche Ausbildungsverhältnisse werden von der Berufsbildungsstatistik erfasst) die Ausbildungsvergütung bekannt war und dann nicht der wichtigste Grund im Falle einer Vertragslösung sein wird. Neuber-Pohl (2021) stellt auf Basis der Analyse von IAB-Daten der integrierten Erwerbsbiografien auch einen negativen Effekt der Ausbildungsvergütung auf „non-completion“ fest; ein deutlicherer Vergütungseffekt zeigt sich bei dieser Analyse allerdings für den nach der Ausbildung erwartbaren Lohn. Alles in allem kann angenommen werden, dass die Ausbildungsvergütung eine gewisse Rolle auch bei Vertragslösungen spielt, aber wohl eher keine dominierende (vgl. auch Uhly 2013a).

Dass neben dem Schulabschluss der Auszubildenden auch betriebliche und berufliche Merkmale einen signifikanten Effekt auf das Vertragslösungsrisiko haben, zeigen Analysen auf Basis eines erweiterten Kohortendatensatzes der Berufsbildungsstatistik.[128] Die Befunde weisen auf die Bedeutung von Ausbildungsmarktsegmenten hin und sprechen für einen systematischen von den Merkmalen der Auszubildenden unabhängigen Einfluss der betrieblichen Ausbildungsbedingungen, des Ausbildungsmodells und der Attraktivität des Ausbildungsberufs auf die Vertragslösungswahrscheinlichkeit (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Auch eine multivariate Analyse des betrieblichen Vertragslösungsgeschehens auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigt, dass das Vertragslösungsrisiko bei stark investitionsorientierter betrieblicher Berufsausbildung geringer ausfällt (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2016).

124 Ab dem Berichtsjahr 2020 erhebt die Berufsbildungsstatistik auch die Ausbildungsvergütung (vgl. § 88 und § 106 BBiG, in der Fassung, die ab 1. Januar 2020 gilt).

125 Auf Basis von Daten zu den begonnenen Ausbildungsverhältnissen der Jahre 2008 und 2011 der IHK Halle-Dessau, die um weitere Variablen ergänzt wurden; u. a. Ausbildungsvergütungsdaten teilweise aus der Datenbank Ausbildungsvergütungen des BIBB (vgl. Beicht 2018), teilweise geschätzt.

126 Das Projekt „Stabile Lehrverträge – die Rolle des Ausbildungsbetriebs“ (STABIL) basiert auf einer Querschnittserhebung bei 335 Ausbildungsbetrieben, die die beiden Berufe Koch/Köchin und Maler/-in ausbilden. Berufsbildner/-innen und Auszubildende wurden befragt. Der Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und vorzeitigen Vertragslösungen wurde auf Basis einer Clusteranalyse untersucht (vgl. Negrini u. a. 2015, S. 87f. und S. 93f.).

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

128 Leider enthalten die Daten der Berufsbildungsstatistik nahezu keine betrieblichen Merkmale, sodass deren Einfluss nicht unmittelbar geprüft werden kann. Bei der Analyse von Rohrbach-Schmidt/Uhly (2015) wurde der Kohortendatensatz erweitert, indem Betriebs- und Berufsmerkmale – wie die Betriebsgröße oder die Nettokosten der Ausbildung – als Durchschnittsgrößen in den Ausbildungsberufen (auf Basis der BIBB-Erhebung der Kosten und des Nutzens der betrieblichen Ausbildung 2007 ermittelt) und Variablen zur Ausbildungsmarktlage aufgenommen wurden.

Eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung,[129] Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen[130] sowie ausbildungsbegleitende Hilfen sind sinnvolle Maßnahmen, die Jugendliche auf ihrem Weg zum Berufsabschluss unterstützen können. Allerdings reichen Maßnahmen zur Senkung von Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, die allein bei den Auszubildenden ansetzen, nicht aus. Auf Basis der Analysen der Berufsbildungsstatistik alleine kann man zwar keine erforderlichen Maßnahmen eindeutig ableiten. Die Befunde auf Basis der Statistik sowie der vorliegenden Studien machen jedoch deutlich, dass erfolgreiche Maßnahmen auch bei der Attraktivität der Ausbildung sowie der Ausbildungsqualität der Betriebe und insbesondere dem Umgang mit Konflikten ansetzen sollten (vgl. hierzu auch Uhly 2015). Das Instrument der assistierten Ausbildung (§ 74 SGB III, i. d. F., die ab 29.05.2020 gilt) bietet den Vorteil, dass es sowohl für Auszubildende als auch für Ausbildungsbetriebe Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der dualen Berufsausbildung bietet. Die BIBB-Fachstelle *überaus* bietet eine Übersicht über Förderprogramme und -initiativen in Bund, Ländern und EU sowie Regelinstrumente des Bundes.[131]

(Alexandra Uhly)

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

130 Vgl. beispielsweise das Projekt Praelab **http://www.praelab-hdba.de/** oder das hessische Programm QuABB **http://www.quabb-hessen.de/ausbildungsabbrueche-vermeiden.html** (QuABB sieht auch Beratungsleistungen für Betriebe, Lehrer und Eltern vor). Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „gemeinsam zum Erfolg" (Laupper 2017).

131 Siehe **www.ueberaus.de/programme** bzw. **www.ueberaus.de/regelinstrumente**

A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg

In allen anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems (BBiG bzw. HwO) finden am Ende der Ausbildungszeit Abschlussprüfungen statt (vgl. Stöhr 2017). Sie dienen dem Nachweis der erreichten beruflichen Handlungsfähigkeit, indem festgestellt wird, ob der/die Prüfungsteilnehmende die für den Berufsabschluss und die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat (§ 38 BBiG/§ 32 HwO). Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden (§ 37 Abs. 1 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO). Die folgenden Ergebnisse zu den Abschlussprüfungen der Auszubildenden **E** und zu den sogenannten Externenzulassungen basieren auf Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik).

E Abschlussprüfungen der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)

Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) erfasst mit dem Teildatensatz zu den Auszubildenden in dualer Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge Monat und Jahr der abgelegten **Abschlussprüfungen** (im Handwerk wird der Begriff „Gesellenprüfungen" verwendet).

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnahmen** werden alle im Kalenderjahr durchgeführten Abschlussprüfungen gezählt. Mit der Zahl der **Prüfungsteilnehmer/-innen** werden alle Ausbildungsverträge des Berichtsjahres mit Prüfungsteilnahme(n) gezählt. Wenn z. B. innerhalb eines Ausbildungsvertrages eine Abschluss- und eine Wiederholungsprüfung gemeldet wurde, sind dies zwei Prüfungsteilnahmen und ein Prüfungsteilnehmer bzw. eine -teilnehmerin. Es kann angenommen werden, dass die gleiche Person nur in sehr seltenen Fällen innerhalb eines Berichtsjahres im Rahmen von zwei verschiedenen Ausbildungsverträgen an einer Abschlussprüfung teilnimmt und somit in der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen berücksichtigt wird. Exakter lässt sich die Teilnehmerzahl nicht ermitteln, da keine Verlaufsstatistik vorliegt, die es erlaubt, Daten aus verschiedenen Ausbildungsverträgen der gleichen Person zu verknüpfen.

Neben der Prüfungsteilnahme erhebt die Berufsbildungsstatistik auch den **Prüfungserfolg** (in der Differenzierung:

bestanden, nicht bestanden, endgültig nicht bestanden) sowie für die erste Prüfungsteilnahme die **Art der Zulassung** (in der Differenzierung: vorzeitig, fristgemäß [also gemäß Ausbildungsvertrag], nach Verlängerung). Für Details zu Unterschieden der Erfassung der Prüfungsteilnahmen und des Prüfungserfolges der Aggregatdatenerhebung bis zum Berichtsjahr 2006 und der Einzeldatenerfassung ab 2007 siehe **https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf**.

Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Prüfungserfolg im Zeitvergleich

→ **Tabelle A5.7-1** zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen und Prüfungsteilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges E seit dem Jahr 2008.[132] Der im Jahr 2010 erfolgte Anstieg der Prüfungsteilnahmen ist teilweise durch eine veränderte Erfassung beeinflusst (2008 und 2009 wurden je Teilnehmer/-in maximal eine Wiederholungsprüfung erfasst, erst seit 2010 werden wieder alle Prüfungsteilnahmen erhoben). Allerdings stieg in diesem Jahr auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen deutlich an. Seit dem Berichtsjahr 2011 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Im Jahr 2019 nahmen 423.480 Auszubildende des dualen Systems an Abschlussprüfungen teil.

→ **Tabelle A5.7-1** enthält neben der Anzahl der Prüfungsteilnahmen und Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen zwei Erfolgsquoten sowie den Anteil der Wiederholungsprüfungen E. Im Berichtsjahr 2019 waren 90,5% aller Prüfungsteilnahmen von Auszubildenden erfolgreich (EQ I), von allen Prüfungsteilnehmern/-teilnehmerinnen bestanden 92,8% die Prüfung (EQ II; dies waren 383.292 Absolventen bzw. Absolventinnen). Insgesamt bestanden im Jahr 2019 29.760 Prüfungsteilnehmer/-innen die Prüfung nicht. Von diesen hatte die überwiegende Mehrheit – wie auch in den Vorjahren – hierbei noch nicht den letzten Prüfungsversuch genutzt. Wer im zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit; im Berichtsjahr 2019 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 1.926 bzw. 0,5%. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen schwankt seit 2008 zwischen ca. 6% und 7%, im Berichtsjahr 2019 waren von allen Prüfungsteilnahmen der Auszubildenden 6,4% Wiederholungsprüfungen. Seit 2008 schwanken die Erfolgsquoten in nur sehr geringem Maße. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden bzw. teilnehmen.

132 Für die längerfristige Entwicklung siehe BIBB-Datenreport 2019 (Kapitel A5.7), BIBB-Datenreport 2015 (Kapitel A4.8) und BIBB-Datenreport 2009 (Kapitel A5.5).

E Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

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

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

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

EQ II_{neu}: Der Anteil der Auszubildenden mit bestandenen Prüfungen an allen **Prüfungsteilnehmern bzw. -teilnehmerinnen** eines Berichtsjahres:

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

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

EQ II fällt immer höher aus als EQ I (sofern manche Personen nicht im ersten Versuch bestehen und noch an Wiederholungsprüfungen teilnehmen). Im folgenden Text wird nur EQ II erläutert, EQ I wird jedoch ergänzend in den Tabellen ausgewiesen. Neben der Erfolgsquote wird auch der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungsteilnahmen eines Berichtsjahres ausgewiesen und erläutert.

Es liegt keine Verlaufsstatistik vor (vgl. Kapitel A5.1): Der Prüfungserfolg kann nicht mit Bezug zu allen in einem bestimmten Jahr begonnenen Ausbildungsverhältnissen ausgewertet werden, sondern nur für die Prüfungsteilnehmer/-innen bzw. Prüfungsteilnahmen der jeweiligen Berichtsjahre. Personen, die an Prüfungen gar nicht teilnehmen bzw. sich nicht anmelden, sind in der Statistik nicht enthalten. Ob jemand bei Nichtbestehen einer Prüfung die Berufsausbildung noch in einem anderen Ausbildungsverhältnis erfolgreich abschließt, wird ebenfalls nicht erhoben.

Tabelle A5.7-1: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2008 bis 2019, Deutschland**

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut)[1]		*darunter:* Wiederholungsprüfungen[2]		Bestandene Prüfungen		
	Prüfungs-teilnahmen[2]	Prüfungsteil-nehmer/-innen	absolut	in % aller Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)[2]	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)
2008[2]	504.438	494.685	29.193	5,8	454.851	90,2	91,9
2009[2]	519.609	509.667	30.804	5,9	468.852	90,2	92,0
2010	535.791	523.461	32.850	6,1	479.031	89,4	91,5
2011	531.501	517.119	38.523	7,2	476.580	89,7	92,2
2012	495.213	482.064	34.731	7,0	445.443	89,9	92,4
2013	478.374	465.714	32.700	6,8	430.275	89,9	92,4
2014	470.868	458.778	32.769	7,0	424.029	90,1	92,4
2015	460.602	448.152	32.028	7,0	414.543	90,0	92,5
2016	444.207	431.667	31.008	7,0	399.798	90,0	92,6
2017	435.042	423.339	29.409	6,8	392.685	90,3	92,8
2018	429.039	418.119	27.198	6,3	387.408	90,3	92,7
2019	423.480	413.052	27.267	6,4	383.292	90,5	92,8

[1] Die Zahl der Prüfungs*teilnahmen* (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) umfasst die Anzahl aller Abschlussprüfungen (manche Personen nehmen im Berichtsjahr im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses an mehr als einer Abschlussprüfung teil). Mit der Zahl der Prüfungs*teilnehmer/-innen* ist die Anzahl der Ausbildungsverträge, die mit mindestens einer Abschlussprüfungsteilnahme im Berichtsjahr gemeldet wurde, gemeint; diese kann erst ab dem Berichtsjahr 2008 auf Basis der Einzeldaten-erfassung ermittelt werden. Sie ist in 2008 und 2009 jedoch noch leicht untererfasst (siehe Fußnote 2).

[2] In den Jahren 2008 und 2009 wurde jeweils nur maximal eine – die letzte – Wiederholungsprüfung erfasst, deshalb sind sowohl die Zahl der Prüfungsteilnahmen als auch die Zahl der Wiederholungsprüfungen untererfasst. Die EQ I ist deshalb für 2008 und 2009 überhöht. Ab dem Berichtsjahr 2010 wurden alle Wiederholungsprü-fungen erfasst.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2008 bis 2019
(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 2021

Im Folgenden werden Befunde zu den Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung des Berichtsjahres 2019 in verschiedenen Differenzierungen betrachtet. Zunächst wird ein knapper Überblick über die Teilnahme sowie den Prüfungserfolg an ersten Abschlussprüfungen und Wiederholungsprüfungen gegeben. Danach werden verschiedene Personenmerkmale (der Prüfungsteilnehmer/-innen) betrachtet und Ergebnisse differenziert nach Bundesländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen dargestellt.

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg 2019 – Erst- und Wiederholungsprüfungen

Zur Abschlussprüfung werden Auszubildende zugelassen, die die reguläre bzw. vertraglich festgelegte Ausbildungszeit zurückgelegt haben („fristgemäße Zulassung"; § 43 Abs. 1 BBiG/§ 36 Abs. 1 HwO). Wird die Ausbildungszeit verlängert, um das Ausbildungsziel zu erreichen (§ 8 Abs. 2 BBiG/§ 27b Abs. 2 HwO), erfolgt auch die Zulassung zur Abschlussprüfung entsprechend später. Die Zulassung kann aber auch vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit erfolgen, wenn die Leistungen der Auszubildenden besonders gut sind („vorzeitige Zulassung"; § 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO).

Von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer ersten Abschlussprüfung im Berichtsjahr 2019 wurde für 89,3% eine fristgemäße Prüfungsteilnahme gemeldet → **Tabelle A5.7-2**. Fristgemäß bezieht sich hierbei nicht auf die in der Ausbildungsordnung genannte Ausbildungsdauer, sondern auf die im Ausbildungsvertrag festgelegte Dauer. Prüfungsteilnahme nach Verlängerung wurde für nur 1,7% der Prüfungsteilnehmer/-innen gemeldet; da nicht sicher ist, was mit dieser Merkmalsausprägung bei der Prüfungsteilnahme erfasst wird,[133]

133 Da sich „fristgemäß" auf die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungsdauer bezieht und nicht auf die nach Ausbildungsordnung vorgesehene Dauer, ist unklar, warum bei der Variablen „Prüfungszulassung" (bzgl. des ersten Prüfungsversuchs) die Ausprägung „nach Verlängerung" enthalten ist. Möglicherweise wurden hierunter fristgemäße Teilnahmen bei verlängerten Ausbildungsverträgen gemeldet. Es kann allerdings auch nicht ausgeschlossen werden, dass teilweise fälschlicherweise die Zulassungsart nicht mit Bezug zu den Erstprüfungen, sondern hinsichtlich der im

werden im Folgenden ausschließlich die Anteile vorzeitiger Prüfungszulassungen betrachtet. 8,9% aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer Verkürzung gemäß § 45 (1) BBiG gemeldet. Dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin: 17,8%, Hessen: 16,4%, Thüringen: 4,6% oder Sachsen: 4,5%) sowie in geringerem Maße auch nach Zuständigkeitsbereichen (öffentlicher Dienst, freie Berufe sowie Industrie und Handel: 8,4% bis ca.11,5%, Hauswirtschaft, Landwirtschaft und Handwerk: 0,6% bis 2,6%).

→ **Tabelle A5.7-3** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2019 und deren Prüfungserfolg nach den verschiedenen Prüfungsversuchen. Es zeigt sich deutlich, dass die Erfolgsquote mit zunehmendem Prüfungsversuch (erste und zweite Wiederholungsprüfung) immer geringer ausfällt. Im Durchschnitt lag die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) beim ersten Prüfungsversuch 2019 bei 92,2%. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2019 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug die Erfolgsquote nur noch 68,1%.[134] Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2019 bei nur noch 53,7%.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 95,1%, Brandenburg: 86,5%) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (öffentlicher Dienst: 94,8%, Handwerk: 87,3%).

Erfolgsquoten nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?[135]

→ **Tabelle A5.7-4** zeigt, dass im Berichtsjahr 2019 für Männer (92,0%) die Prüfungserfolgsquote (EQ II_{neu}) nur etwas geringer ausfällt als bei Frauen (94,0% der Teilnehmerinnen). Allerdings erreichen die Männer diese erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 7,2%, Frauen: 5,3%).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit und ohne deutschem Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 93,6% die Abschlussprüfung, von den Ausländern/Ausländerinnen waren es lediglich 83,3%. 11,9% der Prüfungsteilnahmen der ausländischen Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen; bei deutschen Auszubildenden waren dies nur 5,9%. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern resultieren zum Teil aufgrund unterschiedlicher Schulabschlüsse.

Erfolgsquoten nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Die Erfolgsquoten unterschieden sich deutlich nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmer: Bei denjenigen mit maximal einem Hauptschulabschluss lag die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) 2019 bei ca. 84% bzw. ca. 85%, bei denjenigen mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) fiel die Quote um knapp zehn Prozentpunkte höher aus (94,2%) und bei Studienberechtigten lag sie bei 98%. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht.

Erfolgsquoten nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) insgesamt, so variierte auch diese im Jahr 2019 im Vergleich der Bundesländer zwischen 95,3% in Baden-Württemberg und 87,0% in Brandenburg → **Tabelle A5.7-5**. In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine etwas geringere Erfolgsquote erreicht.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variiert die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) zwischen 95,5% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes und 89,1% im Handwerk. Auch hierbei zeigt sich, dass die höheren Erfolgsquoten bei einem geringeren Anteil an Wiederholungsprüfungen erzielt wurden.

Differenziert man nach den einzelnen dualen Ausbildungsberufen (hier werden nur Berufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen im Jahr 2019 betrachtet) → **Tabelle A5.7-6**, so schwankt die Erfolgsquote (EQ II_{neu}) erheblich. Sie reichte von 69,1% im Beruf Bauten- und Objektbeschichter/-in bis hin zu fast 100% bei den Medienkaufleuten für Digital und Print. Hierbei ergeben sich ähnliche Muster wie auch bei der Analyse von vorzeitigen Vertragslösungen (**vgl. Kapitel A5.6**); es zeigten sich also niedrige Erfolgsquoten dort, wo auch die Lösungsquoten ungünstiger ausfielen. Zu einem ausführlicheren Vergleich von Befunden zum Prüfungserfolg sowie zu vorzeitigen Vertragslösungen siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Berichtsjahr erfolgten Wiederholungsprüfungen gemeldet wurde. Diese Ausprägung wird vermutlich ab dem Berichtsjahr 2021 (mit der Einführung weiterer Neuerungen durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz) nicht mehr verwendet.

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

135 Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Tabelle A5.7-2: **Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen[1] der Auszubildenden des dualen Systems 2019 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen[2], Deutschland**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[2]	Erstprüfungen 2019	*darunter nach Art der Zulassung:*					
		fristgemäß		vorzeitig		nach Verlängerung	
	Teilnehmner/-innen	absolut	in % (aller Erst-prüfungen)	absolut	in % (aller Erst-prüfungen)	absolut	in % (aller Erst-prüfungen)
Baden-Württemberg	59.421	53.295	89,7	5.271	8,9	855	1,4
Bayern	73.710	68.667	93,2	3.957	5,4	1.086	1,5
Berlin	10.779	8.160	75,7	1.917	17,8	705	6,5
Brandenburg	7.269	6.507	89,5	516	7,1	249	3,4
Bremen	4.398	3.807	86,6	561	12,8	30	0,7
Hamburg	9.996	8.718	87,2	1.257	12,6	21	0,2
Hessen	27.747	23.037	83,0	4.557	16,4	153	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	5.274	4.857	92,0	270	5,1	150	2,8
Niedersachsen	42.021	38.004	90,4	3.291	7,8	729	1,7
Nordrhein-Westfalen	88.212	78.141	88,6	8.352	9,5	1.719	1,9
Rheinland-Pfalz	19.068	17.289	90,7	1.350	7,1	429	2,2
Saarland	4.818	3.762	78,0	735	15,2	324	6,7
Sachsen	13.815	13.158	95,2	621	4,5	36	0,3
Sachsen-Anhalt	7.512	6.822	90,9	372	5,0	315	4,2
Schleswig-Holstein	14.886	12.846	86,3	1.947	13,1	93	0,6
Thüringen	7.287	6.939	95,2	333	4,6	15	0,2
Industrie und Handel	248.151	216.204	87,1	28.542	11,5	3.405	1,4
Handwerk	89.769	85.572	95,3	2.349	2,6	1.848	2,1
Öffentlicher Dienst	12.588	11.400	90,6	1.053	8,4	135	1,1
Landwirtschaft	10.341	10.071	97,4	159	1,5	111	1,1
Freie Berufe	33.771	29.202	86,5	3.186	9,4	1.383	4,1
Hauswirtschaft	1.593	1.560	97,9	9	0,6	24	1,5
Deutschland/Bereiche insgesamt	**396.213**	**354.009**	**89,3**	**35.298**	**8,9**	**6.909**	**1,7**

[1] Erstprüfungen 2019 der Auszubildenden des dualen Systems (Abschlussprüfungen ohne Wiederholungsprüfungen).

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

Externe Prüfungsteilnahmen und Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung

Neben der Abschlussprüfung nach einer dualen Berufsausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System bietet das BBiG (bzw. die HwO) weitere Möglichkeiten der Zulassung zur Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle. Zum einen kann eine Zulassung aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erfolgen; hiermit können auch informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden. Zum anderen können Absolventen und Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht, zur Kammerprüfung zugelassen werden. Insbesondere um Jugendliche, die in Zeiten eines Ausbildungsstellenmangels auf schulische Berufsausbildungsgänge ausgewichen sind, nicht zu benachteiligen, wurde mit der Revision des BBiG im Jahr 2005 diese Zulassungsart neu geregelt.[136] Beide Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenprüfungen" bzw. „Externenzulassungen" E gefasst.

136 Zur Neuregelung der Zulassung zur Kammerprüfung aufgrund einer Berufsausbildung im Kontext eines Ausbildungsplatzmangels siehe Lehmpfuhl/Müller-Tamke 2012 und Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016.

Tabelle A5.7-3: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1] 2019**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Erstprüfungen 2019			Erste Wiederholungsprüfungen 2019			Zweite Wiederholungsprüfungen 2019			Prüfungen 2019 insgesamt				
	Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		Teil- nahmen	Teilnehmer/ -innen	*darunter: Absolventen/ Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)*		
		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen			absolut	in % der Teilnehmer/ -innen	in % der Teil- nahmen
Baden-Württemberg	59.421	56.484	95,1	1.872	1.329	71,0	288	132	45,8	61.578	60.771	57.945	95,3	94,1
Bayern	73.710	68.427	92,8	3.795	2.562	67,5	708	366	51,7	78.213	76.416	71.355	93,4	91,2
Berlin	10.779	9.393	87,1	1.086	753	69,3	225	126	56,0	12.090	11.532	10.275	89,1	85,0
Brandenburg	7.269	6.285	86,5	714	471	66,0	132	72	54,5	8.118	7.848	6.828	87,0	84,1
Bremen	4.398	4.014	91,3	258	180	69,8	39	27	69,2	4.692	4.572	4.221	92,3	90,0
Hamburg	9.996	9.333	93,4	528	369	69,9	72	48	66,7	10.596	10.344	9.750	94,3	92,0
Hessen	27.747	25.437	91,7	1.536	1.008	65,6	264	165	62,5	29.550	28.896	26.610	92,1	90,1
Mecklenburg-Vorpommern	5.274	4.632	87,8	483	315	65,2	93	57	61,3	5.853	5.592	5.004	89,5	85,5
Niedersachsen	42.021	38.604	91,9	2.667	1.917	71,9	441	252	57,1	45.129	43.956	40.776	92,8	90,4
Nordrhein-Westfalen	88.212	81.486	92,4	5.334	3.513	65,9	1.053	561	53,3	94.602	92.220	85.560	92,8	90,4
Rheinland-Pfalz	19.068	17.478	91,7	1.203	813	67,6	195	87	44,6	20.469	19.905	18.381	92,3	89,8
Saarland	4.818	4.413	91,6	321	177	55,1	87	18	20,7	5.226	5.058	4.608	91,1	88,2
Sachsen	13.815	12.459	90,2	1.167	843	72,2	216	120	55,6	15.198	14.706	13.422	91,3	88,3
Sachsen-Anhalt	7.512	6.624	88,2	672	447	66,5	126	69	54,8	8.310	7.995	7.140	89,3	85,9
Schleswig-Holstein	14.886	13.674	91,9	918	672	73,2	132	84	63,6	15.936	15.549	14.433	92,8	90,6
Thüringen	7.287	6.567	90,1	549	369	67,2	90	51	56,7	7.926	7.695	6.987	90,8	88,2
Industrie und Handel	248.151	233.256	94,0	11.763	8.136	69,2	2.133	1.167	54,7	262.047	257.622	242.562	94,2	92,6
Handwerk	89.769	78.354	87,3	7.782	5.241	67,3	1.374	711	51,7	98.925	94.608	84.306	89,1	85,2
Öffentlicher Dienst	12.588	11.937	94,8	378	288	76,2	51	30	58,8	13.014	12.831	12.252	95,5	94,1
Landwirtschaft	10.341	9.282	89,8	996	693	69,6	168	111	66,1	11.505	11.184	10.089	90,2	87,7
Freie Berufe	33.771	30.999	91,8	2.103	1.347	64,1	429	210	49,0	36.303	35.175	32.556	92,6	89,7
Hauswirtschaft	1.593	1.485	93,2	84	36	42,9	9	6	66,7	1.686	1.635	1.527	93,4	90,6
Deutschland/Bereiche insgesamt	**396.213**	**365.316**	**92,2**	**23.106**	**15.741**	**68,1**	**4.161**	**2.235**	**53,7**	**423.480**	**413.052**	**383.292**	**92,8**	**90,5**

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

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 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Tabelle A5.7-4: **Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2019**

	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss[1]	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	258.714	164.766	387.948	35.535	11.928	95.292	181.707	129.741	4.815	423.480
darunter: Wiederholungsprüfungen	18.549	8.718	23.037	4.230	1.200	13.179	9.999	2.382	510	27.267
Prüfungsteilnehmer/-innen	251.136	161.916	379.287	33.768	11.520	90.504	177.582	128.865	4.584	413.052
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	231.135	152.157	355.173	28.122	9.807	76.128	167.277	126.297	3.786	383.292
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I)[2]	89,3	92,3	91,6	79,1	82,2	79,9	92,1	97,3	78,6	90,5
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	7,2	5,3	5,9	11,9	10,1	13,8	5,5	1,8	10,6	6,4
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)[3]	92,0	94,0	93,6	83,3	85,1	84,1	94,2	98,0	82,6	92,8

[1] Die Angabe zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss darf nur fehlen, wenn ein im Ausland erworbener Schulabschluss nicht zugeordnet werden kann. Teilweise werden auch fehlende Angaben aus anderen Gründen hierunter gemeldet. Die Kategorie ist hier nicht sinnvoll interpretierbar, sie wird lediglich mit aufgenommen, um einschätzen zu können, für wie viele der Prüfungsteilnahmen bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen die Schulabschlussangabe fehlt.

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

[3] Anteil bestandener Prüfungen an allen Prüfungsteilnehmern und -teilnehmerinnen (Erfolgsquote II); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019.
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 2021

E

„Externenzulassungen" bzw. „Externenprüfungen" (inklusive Zulassung zur Abschlussprüfung aufgrund von Berufserfahrung)

Die Berufsbildungsstatistik erfasst auch in dualen Ausbildungsberufen abgelegte Abschlussprüfungen von Personen, die nicht aufgrund des Absolvierens der dualen Berufsausbildung, sondern aus anderen Gründen zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Diese sogenannten **Externenprüfungen** und **Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung** werden nicht mit dem Auszubildendendatensatz (Satzart 1), sondern mit dem Datensatz zu den sonstigen Prüfungen (Satzart 2 der Berufsbildungsstatistik) erhoben. Hierbei werden ausschließlich Prüfungsteilnahmen gezählt.[137]

Der über viele Jahre verwendete Begriff „Externenprüfung" wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik aufgegeben, da der Begriff **„Externenzulassungen"** angemessener ist.

Denn es handelt sich um die üblichen Abschlussprüfungen, lediglich die Art der Zulassung ist eine andere als bei den Auszubildenden des dualen Systems.

Die Erfassung erfolgt differenziert nach der Art der Zulassung. Es werden entsprechend der Differenzierung im BBiG unterschieden:

a) Zulassung von Absolventen und Absolventinnen eines Bildungsgangs in einer berufsbildenden Schule § 43 (2) BBiG
b) Zulassung aufgrund von Berufserfahrung § 45 BBiG (2) und (3)

Achtung: Hier weicht die Begriffsverwendung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik von der ansonsten üblichen Begriffsverwendung ab! Üblicherweise werden nur die Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung als Externenprüfungen/Externenzulassungen bezeichnet. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik werden die beiden Fälle (a und b) jedoch nicht begrifflich unterschieden, sondern unter der Bezeichnung „Externenzulassungen" (früher auch „Externenprüfungen") gefasst. Im Folgenden wird aus Vereinfachungsgründen für beide Zulassungsarten der Begriff „Externenzulassungen" verwendet.

137 Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013.

Tabelle A5.7-5: **Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2019 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen[1]**

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich[1]	Prüfungs-teilnahmen	Prüfungsteil-nehmer/-innen	*darunter:* Wiederholungsprüfungen		Bestandene Prüfungen		
			absolut	in % der Prüfungs-teilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteil-nahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteil-nehmer/-innen (EQ II)
Baden-Württemberg	61.578	60.771	2.160	3,5	57.945	94,1	95,3
Bayern	78.213	76.416	4.503	5,8	71.355	91,2	93,4
Berlin	12.090	11.532	1.308	10,8	10.275	85,0	89,1
Brandenburg	8.118	7.848	846	10,4	6.828	84,1	87,0
Bremen	4.692	4.572	297	6,3	4.221	90,0	92,3
Hamburg	10.596	10.344	600	5,7	9.750	92,0	94,3
Hessen	29.550	28.896	1.803	6,1	26.610	90,1	92,1
Mecklenburg-Vorpommern	5.853	5.592	576	9,8	5.004	85,5	89,5
Niedersachsen	45.129	43.956	3.105	6,9	40.776	90,4	92,8
Nordrhein-Westfalen	94.602	92.220	6.390	6,8	85.560	90,4	92,8
Rheinland-Pfalz	20.469	19.905	1.401	6,8	18.381	89,8	92,3
Saarland	5.226	5.058	405	7,7	4.608	88,2	91,1
Sachsen	15.198	14.706	1.383	9,1	13.422	88,3	91,3
Sachsen-Anhalt	8.310	7.995	801	9,6	7.140	85,9	89,3
Schleswig-Holstein	15.936	15.549	1.050	6,6	14.433	90,6	92,8
Thüringen	7.926	7.695	639	8,1	6.987	88,2	90,8
Industrie und Handel	262.047	257.622	13.896	5,3	242.562	92,6	94,2
Handwerk	98.925	94.608	9.156	9,3	84.306	85,2	89,1
Öffentlicher Dienst	13.014	12.831	426	3,3	12.252	94,1	95,5
Landwirtschaft	11.505	11.184	1.164	10,1	10.089	87,7	90,2
Freie Berufe	36.303	35.175	2.532	7,0	32.556	89,7	92,6
Hauswirtschaft	1.686	1.635	93	5,5	1.527	90,6	93,4
Deutschland/Bereiche insgesamt	**423.480**	**413.052**	**27.267**	**6,4**	**383.292**	**90,5**	**92,8**

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

→ **Tabelle A5.7-7** weist die Teilnahmen an Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen im dualen System im Berichtsjahr 2019 insgesamt sowie differenziert nach Zuständigkeitsbereichen aus. Wie in den Vorjahren war die Anzahl der Teilnahmen an Externenzulassungen (einschließlich Wiederholungsprüfungen) auch im Berichtsjahr 2019 rückläufig.[138] Mit 23.730 durchgeführten Externenzulassungen unterschritt die Zahl der Teilnahmen das Vorjahresniveau um 1.905 Fälle bzw. -7,4%. Der Rückgang fiel bei den Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung stärker aus als bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung. Zur langfristigen Entwicklung siehe BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.7.

Da die Erfolgsquoten derjenigen mit Externenzulassungen gestiegen sind, ging die Zahl der Absolventen/Absolventinnen von Externenzulassungen in geringem Maße zurück. Der Rückgang der Absolventen/Absolventinnen im Vergleich zum Vorjahr betraf ausschließlich die

138 Vgl. hierzu BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7 sowie Vorjahre.

Tabelle A5.7-6: **Duale Ausbildungsberufe[1] mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II_{neu}) in %[2], Bundesgebiet 2019**

Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II_{neu})	Ausbildungsberufe mit den höchsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich[3]	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II_{neu})
Bauten- und Objektbeschichter/-in	Hw	459	69,1	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	639	99,8
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.299	69,7	Biologielaborant/-in	IH	438	99,8
Hochbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	864	71,4	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	3.009	99,8
Ausbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	483	75,3	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.530	99,5
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	504	77,5	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	11.445	99,4
Gebäudereiniger/-in	Hw	495	77,6	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	2.379	99,2
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	IH/Hw	774	78,0	Elektroniker/-in für Betriebstechnik	IH/HwEx	5.790	99,2
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	1.605	79,5	Chemikant/-in	IH/HwEx	1.776	98,9
Dachdecker/-in	Hw	1.818	80,0	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	7.020	98,9
Koch/Köchin	IH/HwEx	5.463	81,2	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	1.824	98,8
Straßenbauer/-in	IH/Hw	1.302	82,0	Verfahrenstechnologe/-technologin Metall	IH/HwEx	477	98,5
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.053	82,8	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	IH/HwEx	1.785	98,7
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	681	82,7	Anlagenmechaniker/-in	IH/HwEx	891	98,7
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.101	82,8	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	IH/HwEx	1.320	98,5
Hörakustiker/-in	Hw	1.023	83,7	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	16.728	98,5
Fachkraft für Veranstaltungstechnik	IH/HwEx	1.047	84,0	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	597	98,5
Bäcker/-in	IH/Hw	1.608	84,0	Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik	IH/HwEx	2.022	98,5
Fahrzeuglackierer/-in	IH/Hw	1.542	84,4	Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	753	98,4
Augenoptiker/-in	Hw	2.121	84,8	Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik	IH/Hw/HwEx	366	98,4
Maurer/-in	IH/Hw	2.733	84,9	Mediengestalter/-in Bild und Ton	IH/HwEx	540	98,0

[1] Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Jahr 2019; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inklusive Vorgängerberufe.
[2] EQ II_{neu}: Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern in % (auf Basis gerundeter Werte berechnet).
[3] IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung (insgesamt: -825 bzw. -4,7%).

Der Anteil der Externenzulassungen an allen im Jahr 2019 erfolgten Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen[139] betrug 5,3%. Zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen variierten die Anteilswerte der Externenzulassungen allerdings erheblich. Mit Abstand die größte Bedeutung für den Erwerb eines Berufsabschlusses kommt den Externenzulassungen im Bereich

139 Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen (inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung).

Tabelle A5.7-7: **Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen)[1] und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2019**

Zuständigkeitsbereich[2]	Teilnahmen insgesamt	*davon Zulassungsart:*				Bestandene Prüfungen insgesamt		*davon Zulassungsart:*			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung				abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
	Anzahl	Anzahl	in %[3]	Anzahl	in %[3]	Anzahl	EQ I in %[4]	Anzahl	EQ I in %[4]	Anzahl	EQ I in %[4]
Industrie und Handel	18.684	2.400	12,8	16.284	87,2	15.672	83,9	2.115	88,1	13.557	83,3
Handwerk	1.347	612	45,4	735	54,6	1.155	85,7	537	87,7	621	84,5
Öffentlicher Dienst	624	87	14,0	534	86,0	534	85,6	72	82,8	462	86,5
Landwirtschaft	1.146	36	3,1	1.107	96,9	1.089	95,0	36	100,0	1.050	94,9
Freie Berufe	420	177	41,8	246	58,2	318	75,7	114	64,4	204	82,9
Hauswirtschaft	1.509	621	41,2	888	58,8	1.383	91,7	591	95,2	792	89,2
Alle Bereiche	**23.730**	**3.936**	**16,6**	**19.794**	**83,4**	**20.154**	**84,9**	**3.465**	**88,0**	**16.686**	**84,3**

[1] Unter dem Begriff „Externenzulassungen" werden hier sowohl Zulassungen zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) verstanden als auch die Zulassung von Absolventen/Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht.

[2] Maßgeblich für die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen ist die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. E in Kapitel A1.2).

[3] In % aller Teilnahmen an Externenzulassungen zur Abschlussprüfung (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs).

[4] In % der jeweiligen Prüfungsteilnahmen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs).

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

Hauswirtschaft zu. Hier belief sich der Anteil der Teilnahmen externer Prüfungskandidaten und -kandidatinnen an allen durchgeführten Abschlussprüfungen im Berichtsjahr 2019 auf 47,2%. Dagegen fielen die Externenzulassungen im Bereich des Handwerks und der freien Berufe mit 1,3% bzw. 1,1% sehr niedrig aus. Zwischen diesen beiden Extremen lagen die übrigen Bereiche mit Anteilen von 4,3% in den Ausbildungsberufen des öffentlichen Dienstes, 6,7% im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel und 9,1% in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft.

→ **Tabelle A5.7-7** verdeutlicht, dass die beiden Formen der Externenzulassungen zur Abschlussprüfung eine unterschiedliche Rolle spielen. Ähnlich wie in den Vorjahren erfolgte bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (83,4%) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Mindestdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (16,6%) absolvierten die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen einen einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgang. In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen kommt den beiden Zulassungsformen allerdings unterschiedliche Bedeutung zu. In den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft, von Industrie und Handel sowie des öffentlichen Dienstes dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung deutlich. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft, der freien Berufe und des Handwerks überwiegen auch die Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen, allerdings in weniger starkem Maße.

20.154 extern zugelassene Prüfungsteilnehmer/-innen haben im Jahr 2019 die Prüfung bestanden und somit auf diesem Wege einen qualifizierten Berufsabschluss erworben. Die Erfolgsquote (EQ I: Anteil bestandener Prüfungen an allen durchgeführten Prüfungen)[140] fiel mit 84,9% etwas höher als im Vorjahr (81,8%) aus. Die höchsten Erfolgsquoten zeigten sich 2019 erneut in den Berufen der Landwirtschaft (95,0%) und der Hauswirtschaft (91,7%). Auch im Handwerk fiel die Erfolgsquote mit 85,7% leicht überdurchschnittlich aus. In den Ausbildungsberufen des Bereichs Industrie und Handel (83,9%) lag die Erfolgsquote geringfügig unter dem Durchschnitt, deutlich unterdurchschnittlich fiel die Erfolgsquote bei den freien Berufen (75,7%) aus.

(Alexandra Uhly)

140 Für die Externenzulassungen (inklusive Prüfungszulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung) kann keine Erfolgsquote bezogen auf alle Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II) berechnet werden.

A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im folgenden Kapitel wird die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System betrachtet. Zentrale Indikatoren hierfür sind die Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten, die angeben, wie viel Prozent der Jugendlichen (irgendwann im Laufe ihrer Biografie) eine duale Berufsausbildung beginnen bzw. mit Berufsabschluss erfolgreich absolvieren. Zur Berechnung dieser Indikatoren werden die Auszubildenden- bzw. Absolventendaten nach Altersjahrgängen differenziert. Deshalb wird hier zunächst eine knappe Analyse des Alters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, der Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen sowie der Absolventen und Absolventinnen des dualen Systems vorangestellt. Die Auszubildendendaten stammen aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik), die Bevölkerungsdaten aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes.

Alter der Auszubildenden

Die Berufsbildungsstatistik erhebt das Alter bzw. Geburtsjahr der Auszubildenden E im dualen System (BBiG bzw. HwO) seit dem Berichtsjahr 1993; allerdings wird erst seit dem Berichtsjahr 2007 das Geburtsjahr für alle Auszubildenden bzw. Prüfungsteilnehmer/-innen des dualen Systems erfasst. Im Folgenden werden die Anteile der verschiedenen Altersgruppen analog der früheren Differenzierung der Alterskategorien sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

Wie → **Tabelle A5.8-1** zeigt, stieg das Durchschnittsalter E der Auszubildenden mit Neuabschluss seit 1993 nahezu kontinuierlich an. Zwar sind die Werte bis und nach 2006 aufgrund der Unterschiede der Erhebung und Berechnungsweise nicht unmittelbar vergleichbar, doch zeigt sich der Anstieg des Durchschnittsalters sowohl von 1993 (18,0) bis 2006 (18,8) als auch von 2007 (19,1) bis 2019 (20,0). 1993 war noch mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit Neuabschluss jünger als 18 Jahre; im Berichtsjahr 2019 hat sich dieser Anteil auf ca. 25,8% halbiert. Der Anstieg des Durchschnittsalters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag wurde durch längere Schulzeiten im Sekundarbereich I bei zunehmend höheren allgemeinbildenden Schulabschlüssen[141] der Auszubildenden und durch längere Übergangsdauern in die Berufsausbildung bedingt.[142] Gravierende Änderungen der Erhebung bei der Erfassung der Vorbildung der Auszubildenden erschweren den längerfristigen Zeitvergleich. Betrachtet man lediglich die Jahre 2007 bis 2019, so stieg der Anteil der Studienberechtigten (zum Teil auch aufgrund doppelter Abiturjahrgänge) von 18,8% auf 29,3%[143] (**vgl. Kapitel A5.5.1**).

E Alter der Auszubildenden – Erfassung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik

Mit der Umstellung auf eine ausbildungsvertragsbezogene Einzeldatenerhebung ab dem Berichtsjahr 2007 wird für jeden Ausbildungsvertrag (nicht nur für Neuabschlüsse) das Geburtsjahr der Auszubildenden erhoben. Es können seither alle einzelnen Altersjahrgänge differenziert werden. Das Alter ergibt sich dabei aus der Differenz von Berichts- und Geburtsjahr. Zur früheren Meldung von Neuabschlüssen nach Alter im Rahmen der Aggregatdatenerhebung siehe den entsprechenden Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.8.

Hinweis

Ältere Personen, die einen Berufsabschluss erwerben, sind unter den Auszubildenden grundsätzlich unterrepräsentiert. Zwar gibt es keine generelle Altersgrenze für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung, doch Ältere machen i. d. R. keine Ausbildung im dualen System, sondern können Berufsabschlüsse im Rahmen von Umschulungen (die auch betrieblich erfolgen können), 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.

141 Der Anteil der Studienberechtigten im dualen System stieg kontinuierlich. Zum bundesweiten Durchschnittsalter der Schulabgänger/-innen allgemeinbildender Schulen liegen derzeit keine langfristigen Zeitreihen vor. Deshalb kann nicht klar differenziert werden, inwieweit auch ein höheres Berufsausbildungseinstiegsalter durch ein höheres Schulabgangsalter bei allen Abschlussarten hervorgerufen wurde. Für den Zeitraum 2007 bis 2012 ist jedoch bekannt, dass das Schulabgangsalter derjenigen mit Hauptschulabschluss (16,6 Jahre) und mittlerem Abschluss (17,1 Jahre) nicht gestiegen ist (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014, Tab. D7-5A).

142 Zu Determinanten der Übergangsdauer in die duale Berufsausbildung siehe die Analysen auf Basis der Daten der BIBB-Übergangsstudien 2006 und 2011 von Eberhard u. a. 2013; Beicht/Friedrich/Ulrich 2007.

143 In den beiden Berichtsjahren 2007 und 2008 lagen relativ viele fehlende Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss vor (man kann davon ausgehen, dass insbesondere in diesen Jahren mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann" fälschlicherweise auch sonstige fehlende Angaben gemeldet wurden). Deshalb ist davon auszugehen, dass der Anteil der Studienberechtigten für 2007 leicht unterschätzt ist (mehr noch für 2008). Solche fehlenden Angaben lagen 2007 für 3,4% der Neuabschlüsse vor. Bei Zeitvergleichen zum Schulabschluss sind die fehlenden Angaben immer auch zu berücksichtigen. Nachdem die Meldungen der Schulabschluss-Kategorie „im Ausland erworbener Ab-

Im gleichen Zeitraum schwankte der Anteil derer, die mit einer vorherigen Teilnahme an einer Maßnahme der Berufsvorbereitung oder beruflichen Grundbildung gemeldet wurden, zwischen ca. 8% und knapp 12% (**vgl. Kapitel A5.5.2**). In den letzten Jahren ist ein Anstieg des Durchschnittsalters im Wesentlichen nur bei Auszubildenden ohne deutschen Pass festzustellen, seit dem Berichtsjahr 2012 liegt das Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden (Neuabschlüsse) bei 19,6 Jahren. Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es in diesem Zeitraum nahezu stetig von 20,3 (2012) auf 22,5 (2019).

E Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB

Arithmetisches Mittel

Das Durchschnittsalter wird als arithmetisches Mittel berechnet. Bis zum Berichtsjahr 2006 wurden im Rahmen der Aggregatdatenerhebung die Neuabschlüsse differenziert nach Alter erhoben, wobei „16 und jünger" bzw. „24 und älter" als untere bzw. obere Alterskategorien verwendet und ansonsten die einzelnen Altersjahrgänge differenziert wurden. Bis zum Berichtsjahr 2006 fließen alle Verträge der unteren bzw. oberen Alterskategorie mit 16 bzw. 24 in die Berechnung ein. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden für alle Ausbildungsverträge erhoben und es können alle Altersjahrgänge (auch die über 40-Jährigen) einzeln in die Berechnung einbezogen werden.

Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung (Berichtsjahr – Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter.

Details zur Durchschnittsaltersberechnung siehe Fußnote 2 von Tabelle A5.8-1 sowie Erläuterungskasten in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Insgesamt variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) über die Länder zwischen 20,9 Jahren in Berlin und 19,0 Jahren in Bayern → **Tabelle A5.8-2**.[144] Das auffallend geringere Durchschnittsalter in Bayern lässt sich teilweise mit den vergleichsweise hohen Anteilen von Auszubildenden mit Hauptschulabschluss und den geringen Anteilen an Studienberechtigten unter den Auszubildenden des dualen Systems begründen (**vgl. Kapitel A5.5.1**). Allerdings waren in Bayern auch die Auszubildenden ohne sowie mit Hauptschulabschluss als auch diejenigen mit Realschulabschluss bei Beginn des Ausbildungsverhältnisses jünger als jeweils die vergleichbare Gruppe im Bundesdurchschnitt.

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen im Berichtsjahr 2019 mit 20,1 Jahren nur etwas höher aus als das der Männer (19,9 Jahre) → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) ohne deutschen Pass lag mit 22,5 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,6).

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen,[145] so ergibt sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Ausbildungsanfängern mit bzw. ohne deutschen Pass bleiben bestehen. Die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung waren im Jahr 2019 im Durchschnitt 19,7 Jahre alt → **Tabelle A5.8-3**.

Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters von Personengruppen in der dualen Berufsausbildung können aufgrund unterschiedlicher Faktoren im Lebens- bzw. Bildungsverlauf resultieren. Zum Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen differenziert nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, der vorherigen Teilnahme an beruflicher Grundbildung bzw. Berufsvorbereitung sowie dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit siehe BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

Bei den Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2019 bei 22,5 Jahren (Männer 22,5, Frauen 22,6) → **Tabelle A5.8-3**. Ausländische Absolventen bzw. Absolventinnen waren mit durchschnittlich 24,3 Jahren um fast zwei Jahre älter als diejenigen mit deutschem Pass.

schluss, der nicht zugeordnet werden kann" über die Jahre deutlich gesunken war, steigt er seit 2015 wieder an. Im Berichtsjahr 2019 fehlte die Angabe zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Auszubildenden bei 2,1% der Neuabschlüsse. Dieser Anteil fiel damit immer noch geringer aus als 2007. Der Unterschied des Studienberechtigtenanteils im Vergleich 2019 und 2007 kann somit geringfügig überschätzt sein.

144 Zur langfristigen Altersentwicklung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

145 Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen. Ausbildungsverträge werden u. a. auch bei Anschlussverträgen, Zweitausbildungen, erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines ersten Vertrags oder bei Wechsel von einer außerbetrieblichen in eine betriebliche Ausbildungsstelle abgeschlossen (**vgl. Kapitel A5.3**).

Tabelle A5.8-1: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 1993 bis 2019[1] (in %)**

Jahr	Altersjahrgang									Durchschnittsalter[2]	Neuabschlüsse insgesamt	darunter fehlende Altersangaben	darunter 40-Jährige und älter[3]	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter				absolut	in %
1993	24,8	27,7	15,8	11,2	7,6	4,5	2,8	2,1	3,4	18,0	571.206	133.281	-	-
1994	23,1	27,3	16,8	11,3	8,3	4,7	2,7	1,6	4,2	18,1	567.438	135.837	-	-
1995	22,3	27,1	17,2	11,9	8,4	4,9	2,6	1,5	4,1	18,1	578.583	144.522	-	-
1996	22,5	26,2	16,9	12,2	8,8	5,2	2,8	1,5	3,8	18,2	579.375	112.011	-	-
1997	20,9	26,8	17,0	12,2	9,2	5,8	2,9	1,5	3,7	18,2	598.110	108.111	-	-
1998	20,1	25,8	17,8	12,3	9,5	6,0	3,2	1,6	3,7	18,3	611.820	110.793	-	-
1999	18,8	25,1	17,8	13,3	9,9	6,2	3,4	1,9	3,7	18,3	635.559	109.863	-	-
2000	18,2	24,5	18,4	13,4	10,3	6,3	3,4	1,9	3,7	18,4	622.968	102.948	-	-
2001	18,1	24,7	18,0	13,2	10,2	6,5	3,5	2,0	3,8	18,4	609.576	104.874	-	-
2002	17,5	23,7	18,0	13,2	10,4	6,7	3,9	2,2	4,4	18,5	568.083	97.920	-	-
2003	16,6	23,5	17,8	13,1	10,4	7,1	4,2	2,6	4,7	18,6	564.492	102.072	-	-
2004	15,2	22,4	17,7	13,4	11,0	7,4	4,6	2,9	5,5	18,7	571.977	267	-	-
2005	14,3	21,7	17,8	14,2	11,3	7,5	4,6	3,1	5,6	18,8	559.062	474	-	-
2006	14,4	20,0	17,8	14,6	11,8	7,6	4,7	3,1	5,8	18,8	581.181	855	-	-
2007	11,7	20,2	17,6	15,6	12,5	8,2	5,0	3,2	6,1	19,1	624.177	-	564	0,1
2008	11,4	17,9	18,1	15,5	13,1	8,6	5,4	3,4	6,5	19,2	607.566	-	729	0,1
2009	11,1	17,1	16,1	15,9	13,2	9,2	5,9	3,9	7,6	19,4	561.171	-	864	0,2
2010	10,4	16,7	15,7	14,8	13,9	9,4	6,4	4,3	8,5	19,5	559.032	-	969	0,2
2011	10,6	16,2	15,7	15,2	13,4	9,8	6,2	4,3	8,8	19,5	565.824	-	882	0,2
2012	11,1	16,1	15,2	15,2	12,9	9,0	6,5	4,4	9,7	19,6	549.003	-	1.086	0,2
2013	11,4	16,5	15,1	14,9	12,3	8,5	6,1	4,6	10,5	19,6	525.897	-	1.170	0,2
2014	11,0	16,5	15,7	14,5	11,8	8,5	6,0	4,4	11,5	19,7	518.394	-	1.248	0,2
2015	11,0	15,8	16,1	15,4	11,8	8,1	5,8	4,3	11,7	19,7	516.639		1.206	0,2
2016	11,2	15,6	15,8	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,9	19,8	509.997	-	1.347	0,3
2017	10,9	15,3	15,7	15,7	12,4	8,2	5,5	4,0	12,3	19,9	515.679	-	1.626	0,3
2018	10,8	14,7	15,8	15,7	12,3	8,5	5,7	4,0	12,6	19,9	521.901	-	1.785	0,3
2019	11,3	14,6	15,1	15,5	12,4	8,5	5,9	4,1	12,7	20,0	513.309	-	1.872	0,4

[1] Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik ab dem Berichtsjahr 2007 haben sich auch Änderungen bei der Erhebung des Alters ergeben. Bis zum Berichtsjahr 2006 (Aggregatdatenerhebung) lagen auch fehlende Angaben zum Alter vor, außerdem wurden nicht alle Altersjahrgänge einzeln erhoben (untere und obere Altersgruppe). Da für die meisten Jahre bis 2006 relativ viele fehlende Angaben zum Alter vorlagen, wurden hier die jeweiligen Neuabschlüsse je Alterskategorie bis zum Berichtsjahr 2006 hochgerechnet (Umlage der fehlenden Angaben); wobei die Hochrechnung getrennt je Bereich und Bundesland erfolgte, um unterschiedliche Altersverteilungen in den Bereichen und Ländern zu berücksichtigen.

[2] Bis 2006 erfolgt die Durchschnittsaltersberechnung (arithmetisches Mittel) auf den hochgerechneten Neuabschlusszahlen (siehe auch Fußnote 1). Ab dem Berichtsjahr 2007 liegen keine fehlenden Angaben zum Alter bzw. Geburtsjahr vor, sodass keine Hochrechnung erfolgt. Bis zum Berichtsjahr 2006 gehen die untere bzw. obere Altersgruppe mit 16 bzw. 24 in die Durchschnittsaltersberechnung ein. Ab dem Berichtsjahr 2007 fließen alle Jahrgänge einzeln ein. Aufgrund der Unterschiede in der Erhebung sowie der Berechnung des Durchschnittsalters sind die Werte bis und nach 2006 nicht unmittelbar vergleichbar. Nach dem Berichtsjahr 2006 fällt das Durchschnittsalter auch deshalb höher aus, weil auch die Neuabschlüsse der 24-Jährigen und Älteren alle mit dem jeweiligen Alter (nicht mehr mit 24) in die Berechnung einfließen; berechnet man für das Berichtsjahr 2007 analog der Vorjahre, so ergibt sich ein Durchschnittsalter von 18,9.
Die Werte weichen von früheren Ausgaben des Datenreports ab, da zum einen die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Außerdem fließen auch die 40-Jährigen und Älteren in die Durchschnittsaltersberechnung mit ein. Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31. Dezember ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 auch rückwirkend aufgegeben.

[3] Die Neuabschlusszahlen für die 40-Jährigen und Älteren werden hier ab dem Berichtsjahr 2007 zusätzlich ausgewiesen, sind allerdings auch in der Kategorie „24-Jährige und älter“ enthalten.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2019
(für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

Tabelle A5.8-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag[1] nach Alter und Region 2019 (in %)**

Bundesland	Altersjahrgang										Neuabschlüsse insgesamt	Durchschnittsalter	Standardabweichung
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24 bis 39-Jährige	40-Jährige und älter			
Baden-Württemberg	11,0	14,8	15,6	15,4	12,4	8,5	6,1	4,0	11,8	0,4	72.915	19,9	3,9
Bayern	23,7	19,1	14,9	11,7	8,6	5,9	4,1	2,8	8,8	0,3	91.455	19,0	3,7
Berlin	6,2	11,0	14,2	15,5	13,0	9,9	6,6	5,1	17,9	0,6	15.633	20,9	4,4
Brandenburg	11,7	17,7	17,6	16,4	11,1	7,0	4,7	3,3	10,2	0,3	10.302	19,6	3,8
Bremen	4,6	9,1	13,3	16,6	15,7	10,9	7,6	5,6	15,9	0,6	5.535	20,8	4,0
Hamburg	5,2	9,9	12,3	16,1	15,0	11,3	8,0	5,4	16,4	0,4	12.783	20,8	3,8
Hessen	8,3	13,0	14,8	16,0	13,5	9,3	6,5	4,5	13,8	0,3	36.969	20,2	3,8
Mecklenburg-Vorpommern	10,3	20,6	17,8	15,9	10,3	7,1	4,2	3,3	10,2	0,2	7.863	19,5	3,6
Niedersachsen	6,3	13,8	17,5	17,8	13,8	8,9	5,7	3,9	11,9	0,4	53.580	20,1	3,7
Nordrhein-Westfalen	5,9	10,2	14,3	17,3	14,5	10,2	7,3	5,2	14,7	0,4	115.671	20,5	3,8
Rheinland-Pfalz	12,7	13,2	13,2	15,8	13,4	8,7	6,1	4,3	12,1	0,4	25.224	20,0	4,0
Saarland	8,5	9,5	12,8	15,8	13,8	9,5	7,9	5,8	15,9	0,4	6.444	20,6	4,0
Sachsen	15,2	23,7	16,3	14,0	9,2	5,9	4,0	2,7	8,8	0,2	19.071	19,1	3,4
Sachsen-Anhalt	11,1	21,5	18,1	15,9	9,5	6,7	4,6	2,8	9,6	0,2	10.311	19,4	3,6
Schleswig-Holstein	8,5	13,8	14,2	15,6	13,9	8,8	6,4	4,4	14,0	0,5	19.389	20,3	4,1
Thüringen	15,1	21,8	17,2	14,2	9,4	6,0	4,3	2,9	8,9	0,2	10.170	19,2	3,5
Westdeutschland	**11,2**	**13,8**	**14,9**	**15,6**	**12,7**	**8,7**	**6,1**	**4,2**	**12,5**	**0,4**	**439.962**	**20,0**	**3,9**
Ostdeutschland	**11,7**	**19,2**	**16,6**	**15,2**	**10,5**	**7,2**	**4,8**	**3,4**	**11,2**	**0,3**	**73.347**	**19,7**	**3,8**
Deutschland	**11,3**	**14,6**	**15,1**	**15,5**	**12,4**	**8,5**	**5,9**	**4,1**	**12,3**	**0,4**	**513.309**	**20,0**	**3,9**

[1] Hinweis: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind nicht alle Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System; siehe hierzu auch **Tabelle A5.8-3** sowie **Kapitel A5.3**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im Folgenden wird betrachtet, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ausfiel, die überhaupt eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnen oder erfolgreich absolvieren, unabhängig davon, in welchem Alter sie dies tun. Hierzu werden rechnerische Quoten auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung nach einem Quotensummenverfahren E ermittelt. Diese Quoten können als Indikatoren für die quantitative Bedeutung des dualen Systems sowie als Maß der Integration verschiedener Personengruppen interpretiert werden.

Berechnet man solche Quoten mit dem Quotensummenverfahren, so sollten nur solche Ereignisse erfasst werden, die in den Biografien nur einmalig auftreten können. Deshalb wird die Absolventenquote auf Basis der Erstabsolventen/-absolventinnen[146] und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen[147] und nicht aller

146 Unter Erstabsolventen/-absolventinnen werden die Absolventen/Absolventinnen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss" gemeldet wurden.

147 Hierbei wurde die Abgrenzung der Anfänger/-innen auf Basis der Neuabschlusszahlen gewählt, die zwar geringere Anfängerzahlen ergibt als die Abgrenzung auf Basis der begonnenen Ausbildungsverträge, aber den Vorteil bietet, dass Mehrfachzählungen von Personen eher vermieden werden und so die Anfängerquote nicht überschätzt wird.

Tabelle A5.8-3: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2019**

Personengruppe	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											
	Altersjahrgang in %										Neuabschlüsse absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 und älter		
Insgesamt	11,3	14,6	15,1	15,5	12,4	8,5	5,9	4,1	12,3	0,4	513.309	20,0
Männer	12,3	15,8	15,0	14,4	11,5	8,1	5,8	4,1	12,7	0,2	325.917	19,9
Frauen	9,5	12,4	15,4	17,5	13,8	9,1	6,1	4,1	11,6	0,6	187.392	20,1
Deutsche	12,3	15,6	15,9	16,1	12,2	8,2	5,7	3,8	10,0	0,3	453.651	19,6
Ausländer/-innen	3,4	6,6	9,5	11,0	14,0	10,4	7,9	6,3	29,6	1,2	59.658	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 und älter		
Insgesamt	12,6	15,8	15,7	15,6	12,0	7,8	5,4	3,7	11,1	0,3	456.795	19,7
Männer	13,7	17,2	15,5	14,3	11,1	7,4	5,4	3,8	11,5	0,2	290.130	19,6
Frauen	10,7	13,4	16,1	17,8	13,6	8,5	5,5	3,6	10,4	0,5	166.665	19,8
Deutsche	13,7	16,9	16,4	16,1	11,8	7,6	5,1	3,4	8,7	0,2	403.824	19,4
Ausländer/-innen	3,8	7,3	10,1	11,3	13,8	9,9	7,7	6,1	29,0	1,1	52.971	22,4

Personengruppe	Absolventen/Absolventinnen (Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung)											
	Altersjahrgang in %										Absolventen/Absolventinnen absolut	Durchschnittsalter[1]
	bis 19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 Jahre	25 Jahre	26 Jahre	27 bis 42 Jahre	43 und älter		
Insgesamt	10,5	15,9	18,4	17,1	12,1	7,5	5,0	3,6	9,7	0,2	383.292	22,5
Männer	10,0	16,9	19,3	16,0	11,4	7,3	5,0	3,7	10,2	0,1	231.135	22,5
Frauen	11,1	14,3	17,0	18,7	13,3	7,8	4,9	3,4	9,1	0,4	152.157	22,6
Deutsche	11,0	16,3	18,7	17,3	12,2	7,4	4,8	3,4	8,8	0,2	355.173	22,4
Ausländer/-innen	4,2	10,7	14,5	14,7	11,9	9,0	6,9	5,2	22,1	0,7	28.122	24,3

[1] Abweichend von früheren Veröffentlichungen fließen die jeweiligen Altersjahrgänge bei den Neuabschlüssen und Anfängern nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung ein. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt i. d. R. im August/September, die Abschlussprüfungen fallen überwiegend in die Monate Juni/Juli. Zumindest für die Neuabschlüsse und Anfänger/-innen mit der Stichtagsbetrachtung 31. Dezember liegt das tatsächliche Durchschnittsalter über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 auch rückwirkend aufgegeben. Abweichend von früheren Veröffentlichungen werden auch alle Altersjahrgänge einzeln in die Berechnung des Durchschnittsalters einbezogen

[2] Zur Abgrenzung siehe **Kapitel A5.3**.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahr 2019. 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 2021

neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berechnet. Zum Unterschied zwischen den Begriffen Neuabschluss und Ausbildungsanfänger/-in **vgl. Kapitel A5.3**. Im Gegensatz zur früheren Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen wird mit der Berechnungsweise der Ausbildungsanfängerquote die Überschätzung durch Mehrfachzählungen von Auszubildenden, die wiederholt Ausbildungsverträge neu abschließen, weitgehend vermieden.[148]

148 Da die Berechnung der Anfängerzahlen nur einen Näherungswert darstellt und nicht ausgeschlossen werden kann, dass in geringem Maße noch Nichtanfänger/-innen enthalten sind, kann eine Überschätzung nicht gänzlich ausgeschlossen werden. Außerdem liegt in einigen Jahren auch ein Effekt einer geringfügigen Überschätzung vor, da die Ausbildungsanfängerzahlen nicht um doppelte Abiturjahrgänge (G8-Effekt) bereinigt wurden. E

Da die Korrektur der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 rückwirkend nur bis 2011 vorliegt, wird hier ausschließlich die Entwicklung seit 2011 betrachtet. Zur Entwicklung der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung vor 2011 siehe BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.5.

Ausbildungsanfängerquote

Die Ausbildungsanfängerquote E ist ein Indikator für den Anteil der Jugendlichen,[149] die eine duale Berufsausbildung beginnen. In welchem Alter dies geschieht und wie lange der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung dauert, bleibt hierbei jedoch unberücksichtigt. Für das Berichtsjahr 2019 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 54,4% der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen → **Tabelle A5.8-4**. Hierbei sind auch solche Personen enthalten, die zeitgleich (duales Studium), irgendwann vor oder nach der dualen Berufsausbildung ein Studium oder eine andere Art der Ausbildung beginnen (werden) bzw. begonnen haben.[150]

Die Ausbildungsanfängerquote im dualen System war zwischen 2011 und 2016 jährlich rückläufig. Gegenüber 2011 verringerte sie sich bis 2016 um insgesamt 6,3 Prozentpunkte. Der längerfristige Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System ging mit einer steigenden Studierneigung der Jugendlichen einher. In den letzten Jahren ist die Studienanfängerquote jedoch nicht mehr gestiegen. Für das Berichtsjahr 2019 ermittelte das Statistische Bundesamt (2020) eine Studienanfängerquote von 45,5% der Wohnbevölkerung (deutsche und ausländische Studierende ohne Bildungsausländer und ohne Bereinigung um einen G8-Effekt).[151]

Es begann allerdings auch im Jahr 2016 weiterhin mehr als die Hälfte der Jugendlichen eine duale Berufsausbildung. 2017 und 2018 war wieder ein leichter Anstieg der Ausbildungsanfängerquote im dualen System

149 Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

150 Deshalb summieren sich Anfängerquoten/Anfängerinnenquoten verschiedener Bildungsbereiche auf über 100%.

151 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 2019 bei 57,6%.

E Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen (AAQ)

Bei der Berechnung der AAQ werden nur die Ausbildungsverträge der Anfänger/-innen verwendet (nicht die Zahl der Neuabschlüsse). Da **Anfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse** erst seit der Revision der Berufsbildungsstatistik, die 2007 in Kraft trat, abgegrenzt werden können und zunächst noch Umsetzungsprobleme bei den Datenmeldungen bestanden, wird die Anfängerquote erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt.

Nach dem **Quotensummenverfahren** (OECD-Standard) werden je Altersjahrgang Teilquoten aus Anfänger/-innen und Wohnbevölkerung berechnet und dann zur Anfängerquote summiert (vgl. Gericke/Uhly 2012; Gericke/Uhly/Ulrich 2011). Die AAQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der erstmals eine Ausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System beginnt. Zum Quotensummenverfahren nach OECD-Standard siehe Kazemzadeh 2000, S. 68f.

$$AAQ = \sum_{i=16^{\#}}^{24^{\#}} \frac{\text{Ausbildungsanfänger}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

Aus Vereinfachungsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl von Teilquoten gebildet. Ausbildungsanfänger/-innen im Alter von „16 und jünger" werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „24 und älter" werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 16 bis 24 Jahren je Teilquote ein.

Es wurde keine Korrektur des Effektes der *doppelten Abiturjahrgänge* vorgenommen. Da Hochschul- und Fachhochschulzugangsberechtigung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nicht differenziert werden, ist eine Korrektur um den G8-Effekt für die duale Berufsausbildung problematisch. Allerdings ist der Effekt aufgrund des vergleichsweise geringen Studienberechtigtenanteils deutlich geringer als im Hochschulbereich. Die AAQ können aufgrund der fehlenden Korrektur geringfügig überhöht sein. Außerdem kann für die duale Berufsausbildung keine Beteiligungsquote ohne „Bildungsausländer/-innen" analog der entsprechenden Studienanfängerquote berechnet werden; also ohne diejenigen, die den allgemeinbildenden Schulabschluss nicht in Deutschland erworben haben. Was ebenfalls im dualen System nicht vergleichbar bedeutsam ist, sodass von keinem

vergleichbaren Effekt auf die Ausbildungsanfängerquote ausgegangen werden muss.

Neben einem Effekt geringfügiger Überschätzung liegt auch ein Effekt geringfügiger Unterschätzung der Anfängerquote vor, da bei der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen (als Teilgruppe der Neuabschlüsse) solche Anfänger/-innen, die im gleichen Berichtsjahr eine Vertragslösung aufweisen und nicht zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen, nicht mit eingerechnet werden.

Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren auf dem Zensus 2011. Zu Details siehe auch Fußnote 2 und 3 zu Tabelle A5.8-4 sowie Erläuterungskasten in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8.

zu verzeichnen (2017: +1,2 Prozentpunkte und 2018: +1,6 Prozentpunkte jeweils im Vorjahresvergleich). 2019 lag die Ausbildungsanfängerquote nahezu auf dem Niveau von 2018 (-0,1 Prozentpunkte).

Für die Jugendlichen mit deutschem Pass sank die Ausbildungsanfängerquote im Vergleich zum Vorjahr geringfügig (-0,2 Prozentpunkte), wobei sich ein Rückgang ausschließlich für die deutschen Frauen zeigt (-0,8 Prozentpunkte); für die deutschen Männer ergab sich dagegen ein leichter Anstieg (+0,5 Prozentpunkte). Zum Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

Nachdem die Ausbildungsanfängerquote in den beiden Vorjahren insbesondere bei den ausländischen Männern deutlich anstieg (2017: +10,6, 2018: +6,9 Prozentpunkte, siehe hierzu BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A5.8),

Tabelle A5.8-4: **Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2019 (in %)[2]**

Jahr	Ausbildungsanfängerquote								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen[3] davon:			Westdeutschland[4]	Ostdeutschland[4]
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8	58,4	56,1
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9	56,9	54,5
2013	54,3	56,9	66,5	46,8	31,7	35,1	28,1	54,8	51,3
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8	53,8	51,1
2015[3]	52,4	56,7	66,8	46,1	26,0	25,8	26,2	52,7	50,1
2016[3]	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,7	26,3	52,3	48,6
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9	53,7	48,4
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2	55,4	49,1
2019	54,4	56,3	69,3	42,7	38,4	45,1	29,4	55,6	48,2

[1] Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendlerbewegungen nicht berücksichtigt werden. Diese können die berechneten Quoten für einzelne Regionen verzerren, da Pendler bei den Ausbildungsanfängerzahlen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind.

[2] Aufgrund von Korrekturen der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 für die Jahre 2011 bis 2013 wurden auch die Anfängerquoten 2011 bis 2013 neu berechnet; sie weichen deshalb von den im Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegener Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Zudem sind „die Ergebnisse der Wanderungsstatistik und als Folge die Entwicklung des Bevölkerungsstandes ab dem Berichtsjahr 2016 aufgrund methodischer Änderungen, technischer Weiterentwicklungen ... nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (siehe hierzu: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html**).

[4] Aufgrund eines Datenbankfehlers mussten die Anfängerquoten für Ost- und Westdeutschland 2015 korrigiert werden und weichen von den im Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2019 (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 2019 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

ging sie 2019 um -1,1 Prozentpunkte zurück. Bei den Frauen ohne deutschen Pass stieg sie dagegen – wie auch in den Vorjahren – weiterhin leicht an (+1,2 Prozentpunkte).

Auf eine tiefergehende regionale Differenzierung der Ausbildungsanfängerquote wird verzichtet, da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden bzw. Pendlerbewegungen nicht erfasst. Hier erfolgt lediglich eine Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland. In allen betrachteten Jahren fiel die Ausbildungsanfängerquote in Ostdeutschland geringer aus als die westdeutsche Quote; in den letzten Jahren hat diese Differenz zugenommen und liegt im Jahr 2019 bei 7,4 Prozentpunkten → **Tabelle A5.8-4**.

Betrachtet man nicht die Entwicklung im Zeitvergleich, sondern die Unterschiede zwischen Personengruppen, zeigt sich eine erhebliche Varianz der Ausbildungsbeteiligung im dualen System. Für die männliche Wohnbevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit ergab sich für das Berichtsjahr 2019 ein rechnerischer Anteil von 69,3% der Wohnbevölkerung, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO (irgendwann im Laufe der Biografie) beginnen. Diese Quote fiel bei den deutschen Frauen mit 42,7% um 26,6 Prozentpunkte geringer aus → **Tabelle A5.8-4**. Frauen finden sich deutlich häufiger in sogenannten „vollzeitschulischen" Berufsausbildungsgängen (**vgl. Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018), außerdem fiel 2019 die Studienanfängerquote der deutschen Frauen 8,2 Prozentpunkte höher aus als die der deutschen Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2020g).

Die Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen ohne deutschen Pass lag mit 38,4% deutlich unter derjenigen der deutschen Jugendlichen (56,3%) → **Tabelle A5.8-4**. Dies gilt sowohl für die Männer als auch für die Frauen. Bei den ausländischen Männern betrug die Ausbildungsanfängerquote 45,1% und bei den ausländischen Frauen lediglich 29,4%. Somit zeigt sich ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass. Dies kann nicht alleine durch geringere Schulabschlüsse erklärt werden. Beicht/Walden (2014b und 2019) zeigen, dass für die Gruppe der Jugendlichen mit Migrationshintergrund[152] die Einmündungschancen auch bei gleicher Vorbildung, gleicher sozialer Herkunft, gleichem Suchverhalten und gleicher Ausbildungsmarktlage niedriger sind; vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018).[153]

Ausbildungsabsolventenquote

Betrachtet man die Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im dualen System, stellt sich nicht nur die Frage, wie viel Prozent eine Ausbildung beginnen. Von Interesse ist auch, wie viel Prozent die duale Berufsausbildung erfolgreich absolvieren und einen entsprechenden Berufsabschluss erreichen. Im Berichtsjahr 2019 bestanden 383.292 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (**vgl. Kapitel A5.7**), für 359.142 war dies der erste erfolgreiche Berufsabschluss im dualen System. Um Mehrfachzählungen bzw. eine Überschätzung des Anteils der Absolventen und Absolventinnen an der Wohnbevölkerung zu vermeiden, werden nach Quotensummenverfahren **E** nur die Erstabsolventendaten in Bezug zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt.

E Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen (AbsQ)

Auch bei der Berechnung der Absolventenquote im dualen System wird das Quotensummenverfahren angewandt. Um Mehrfachzählungen zu vermeiden, werden nicht alle Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung in die Berechnung einbezogen, sondern nur die Erstabsolventen/-absolventinnen; also alle, die nicht zuvor bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert hatten. Auch die Absolventenquote kann aufgrund der Datenlage erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt werden (siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote).

Die AbsQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO erfolgreich absolviert hat. Die Quote berechnet sich auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung, die zuvor noch keine duale Aus-

152 Diese Analysen differenzieren nicht Jugendliche mit bzw. ohne deutschen Pass, sondern betrachten den Migrationshintergrund. Ob die Ergebnisse auch auf die Differenzierung deutsche vs. ausländische Jugendliche übertragen werden kann, ist nicht sicher. Es kann jedoch vermutet werden, dass sich solche Effekte, die sich bei der Gruppe derjenigen mit Migrationshintergrund zeigen, auch bei Personen ohne deutschen Pass zeigen.

153 „Die Unterschiede im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund verringern sich also, wenn junge Migranten und Migrantinnen bereits in Deutschland geboren wurden (zweite Generation) und nicht selbst eingewandert sind (erste Generation). Werden ausschließlich die Jugendlichen betrachtet, die sich bei Verlassen der Schule um den direkten Beginn einer Berufsausbildung bemühen, so lässt sich für junge Migranten und Migrantinnen, deren Eltern bereits in Deutschland geboren wurden (dritte Generation), kein wesentlicher Unterschied beim Übergang in vollqualifizierende Ausbildung gegenüber Jugendlichen ohne Migrationshintergrund mehr feststellen" (Beicht/Walden 2018, S. 18).

Tabelle A5.8-5: **Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region[1], 2011 bis 2019 (in %)[2]**

Jahr	Ausbildungsabsolventenquote								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen[3] davon:			Westdeutschland[4]	Ostdeutschland[4]
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	47,8	50,5	57,7	43,0	22,2	23,4	21,0	48,7	43,4
2012	45,4	48,5	55,7	40,9	19,8	20,6	18,8	46,4	40,0
2013	44,5	48,1	55,0	40,8	18,1	18,7	17,3	45,7	37,9
2014	43,8	48,1	55,4	40,4	16,3	16,4	16,2	45,1	35,9
2015[3]	41,9	47,9	55,6	39,7	12,9	12,0	14,1	43,2	34,1
2016[3]	40,4	48,6	56,6	40,3	12,0	11,2	13,3	43,2	34,3
2017	39,4	45,9	53,9	37,5	11,7	11,3	12,5	40,6	32,5
2018	39,1	45,4	53,6	36,9	12,4	11,8	13,3	40,3	32,1
2019	39,0	44,9	53,1	36,2	13,9	14,3	13,4	40,2	32,0

[1] Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendlerbewegungen nicht berücksichtigt werden. Diese können die berechneten Quoten für einzelne Regionen verzerren, da Pendler bei den Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind. Deshalb werden hier keine weitergehenden regionalen Differenzierungen vorgenommen. Selbst bei der Differenzierung von West- und Ostdeutschland können Verzerrungen aufgrund von Pendlerbewegungen vorliegen.

[2] Seit der Revision der Berufsbildungsstatistik im Jahr 2007 und der Umstellung auf eine Einzeldatenerfassung liegen auf Basis der Berufsbildungsstatistik auch Altersangaben für die Ausbildungsabsolventen vor und es können auch Erstabsolventen abgegrenzt werden. Aufgrund von Korrekturen der Daten der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 für die Jahre 2011 bis 2013 wurden auch die Absolventenquoten 2011 bis 2013 neu berechnet; sie weichen deshalb von den im Datenreport 2015 und 2014 veröffentlichten Werten ab.

[3] Bei dieser Quotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegener Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Zudem sind „die Ergebnisse der Wanderungsstatistik und als Folge die Entwicklung des Bevölkerungsstandes ab dem Berichtsjahr 2016 aufgrund methodischer Änderungen, technischer Weiterentwicklungen ... nur bedingt mit den Vorjahreswerten vergleichbar" (siehe hierzu: **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Methoden/Erlauterungen/methodische-hinweise-2016.html**).

[4] Aufgrund eines Datenbankfehlers mussten die Ausbildungsabsolventenquoten für Ost- und Westdeutschland 2015 korrigiert werden und weichen von den im Datenreport 2017 ausgewiesenen Quoten ab.

Quelle: „Datenbank Auszubildende" des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2019 (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 2019 auf Grundlage des Zensus 2011. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

bildung erfolgreich abgeschlossen haben (Erstabsolventen), werden der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gegenübergestellt (vgl. Gericke/Uhly 2012).

$$AbsQ = \sum_{i=19^{\#}}^{27^{\#}} \frac{Erstabsolventen_i}{Wohnbevölkerung_i} \cdot 100$$

i = Alter

[#] Aus Vereinfachungsgründen wird nur eine begrenzte Anzahl von Teilquoten gebildet. Erstabsolventen im Alter von „19 und jünger" werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „27 und älter" werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 19 bis 27 Jahren je Teilquote ein.

Zu den verwendeten Bevölkerungsdaten siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote.

Daraus ergibt sich für das Berichtsjahr 2019 eine Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) **E** von 39,0% → **Tabelle A5.8-5**. Die Absolventenquote im dualen System ist somit im Vorjahresvergleich nahezu unverändert (-0,05 Prozentpunkte), allerdings fällt sie deutlich geringer aus als im Berichtsjahr 2011 (47,8%). Insgesamt lag die Absolventenquote des dualen Systems immer noch deutlich über der Studienabsolventenquote (2019 Deutsche und Ausländer/-innen zusammen 32,1%, vgl. Statistisches Bundesamt 2020g).

Für die deutschen Frauen ergab sich für 2019 ein rechnerischer Anteil von 36,2% der Wohnbevölkerung, die irgendwann im Lebensverlauf erfolgreich einen Berufsabschluss im dualen System erwerben; bei den deutschen Männern waren es 53,1%. Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten nur 13,4% einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern

14,3%. Zwar stieg die Absolventenquote insbesondere der ausländischen Männer damit im Vergleich zum Vorjahr wieder an (+2,5 Prozentpunkte), sie lag aber immer noch auf deutlich niedrigerem Niveau als 2011: 23,4%). Bei den Absolventenquoten muss allerdings auch für das Berichtsjahr 2019 noch die Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden. Steigt der Wohnbevölkerungsanteil aufgrund solcher Sonderentwicklungen extrem stark an, so verringert dies für die betroffene Personengruppe für mehrere Jahre die Absolventenquote (bis sie in der Ausbildung ankommen und diese auch durchlaufen haben) – auch wenn die Erfolgsquote nicht sinkt (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Unter den Auszubildenden war ab 2017 ein sehr starker Anstieg der Zahl ausländischer Auszubildender zu verzeichnen, insbesondere bei denjenigen mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes[154] (vgl. Kroll/Uhly 2018 sowie Uhly 2020a). Bis diese die Ausbildung vollständig durchlaufen haben können vergehen durchschnittlich drei Jahre. Außerdem ist ein Vergleich von Absolventenquote und Anfängerquote insbesondere für ausländische Personen aufgrund der Sonderentwicklung bei der Wohnbevölkerung nicht sinnvoll interpretierbar.

(Alexandra Uhly)

154 Die Berufsbildungsstatistik erfasst keinen Fluchthintergrund, sondern lediglich die Staatsangehörigkeit. Die hier verwendete Länderabgrenzung beruht auf einer Unterscheidung von Flucht- und Migrationsstaaten der Bundesagentur für Arbeit („In das Aggregat wurden die nichteuropäischen Länder aufgenommen, die in den letzten Jahren zu den Ländern mit den meisten Asylerstanträgen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien", Bundesagentur für Arbeit 2017e, S. 5).

A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Die gesetzlichen Bestimmungen sehen vor, dass die für Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder im dualen System ihre persönliche und fachliche Eignung nachweisen müssen. Dies betrifft sowohl berufliche Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten als auch berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen. Die entsprechende Eignung wird in der Regel durch eine Prüfung nach der AEVO nachgewiesen E. Unterstützende ausbildende Fachkräfte sind von dieser Regelung ausgenommen. Die verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder werden bei den zuständigen Stellen registriert. In kleinen und mittleren Unternehmen bildet das Ausbildungspersonal häufig zusätzlich zu den sonstigen Tätigkeiten aus, Großbetriebe beschäftigen oft auch hauptberufliche Ausbilderinnen und Ausbilder. Mit dem Portal **www.foraus.de** bietet das BIBB eine Informations- und Kommunikationsplattform zur Unterstützung der täglichen Ausbildungspraxis an, insbesondere auch unter dem Gesichtspunkt der fortschreitenden Digitalisierung der Berufswelt.

E Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Geltungsbereich (§ 1)[155]

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.

155 Siehe http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf.

Prüfung (§ 4)

Die Prüfung besteht aus einem schriftlichen und einem praktischen Teil. Im schriftlichen Teil sind fallbezogene Aufgaben aus allen Handlungsfeldern innerhalb von 180 Minuten zu bearbeiten. Der praktische Teil der Prüfung ist in zwei Teile aufgeteilt, bestehend aus der Präsentation einer Ausbildungssituation und einem Fachgespräch mit einer Dauer von insgesamt maximal 30 Minuten. Hierfür wählt der/die Prüfungsteilnehmer/-in eine berufstypische Ausbildungssituation aus.

Historie

Die AEVO wurde 1972 erlassen und 1999 erstmals novelliert. Für den Zeitraum vom 01.08.2003 bis zum 31.07.2009 wurde sie ausgesetzt und nach einer zweiten Novellierung 2009 wieder eingesetzt.

Ausbildereignungsprüfungen

Im Jahr 2019 nahmen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft insgesamt 98.478 Personen an Ausbildereignungsprüfungen teil, 63.951 davon waren Männer und 34.527 Frauen.[156] Die Prüfung bestanden haben 91.335 Personen. Somit lag die Erfolgsquote bei 92,7% → **Tabelle A5.9-1**. Der Frauenanteil bei den bestandenen Prüfungen lag bei 35,6%. Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der AEVO-Prüfungen um 3.672 angestiegen.

38.313 der registrierten Ausbilder und Ausbilderinnen waren von der AEVO-Prüfung befreit und mussten somit ihre fachliche Eignung nicht nachweisen. Davon entfielen 29.049 Personen auf den Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

40.467 Personen haben im Jahr 2019 an Meisterprüfungen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft teilgenommen (87,4% Männer und 12,6% Frauen). Davon haben 34.899 die Prüfung bestanden. Die Erfolgsquote beträgt somit 86,2% → **Tabelle A5.9-2**. Im Bereich der Hauswirtschaft war der Frauenanteil bei den bestandenen Meisterprüfungen mit 96,9% am höchsten, gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft mit 17,6% und Handwerk mit 16,9%. Im öffentlichen Dienst lag er bei 10,8%, in Industrie und Handel war er mit 6,6% am niedrigsten. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Gesamtzahl der Meisterprüfungen geringfügig verkleinert (**vgl. Kapitel C2.1.2**).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Bundesweit waren 2019 insgesamt 643.023 Ausbilderinnen und Ausbilder in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, öffentlicher Dienst, freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. 47,4% entfielen auf den Bereich Industrie und Handel, 32,2% auf das Handwerk und 13,2% 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 1.413 gesunken → **Tabelle A5.9-3**.

Tabelle A5.9-1: **Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2010 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Industrie und Handel	46.371	57.516	60.780	61.161	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388
Handwerk	19.395	21.111	22.779	22.623	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222
Landwirtschaft	468	639	666	705	645	606	1.533	573	693	666
Öffentlicher Dienst	933	963	996	1.011	948	885	1.008	897	1083	1.017
Hauswirtschaft	18	51	48	48	36	39	18	33	42	39
Insgesamt	**67.182**	**80.280**	**85.269**	**85.548**	**86.661**	**85.617**	**91.362**	**90.660**	**88.158**	**91.335**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

156 Die Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf den Daten des Statistischen Bundesamtes, Fachserie 11, Reihe 3.

Tabelle A5.9-2: **Bestandene Meisterprüfungen 2017, 2018 und 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht**

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2017		2018		2019		2017				2018				2019			
							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	12.855	36,4	12.720	36,5	12.750	36,5	12.051	93,7	801	6,2	11.868	93,3	855	6,7	11.910	93,4	840	6,6
Handwerk	20.373	57,7	19.941	57,2	20.040	57,4	17.040	83,6	3.333	16,4	16.566	83,1	3.375	16,9	16.644	83,1	3.393	16,9
Landwirtschaft	1.635	4,6	1.749	5,0	1.707	4,9	1.398	85,5	237	14,5	1.446	82,7	303	17,3	1.407	82,4	300	17,6
Öffentlicher Dienst	240	0,7	273	0,8	306	0,9	213	88,8	27	11,3	237	86,8	36	13,2	273	89,2	33	10,8
Hauswirtschaft	204	0,6	171	0,5	96	0,3	6	2,9	201	98,5	3	1,8	168	98,2	3	3,1	93	96,9
Insgesamt	**35.307**	**100,0**	**34.854**	**100,0**	**34.899**	**100,0**	**30.705**	**87,0**	**4.599**	**13,0**	**30.120**	**86,4**	**4.737**	**13,6**	**30.234**	**86,6**	**4.662**	**13,4**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Geschlecht: männlich, weiblich, divers und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister" (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2019 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A5.9-3: **Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2010 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Industrie und Handel	280.224	276.789	290.763	290.136	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788
Handwerk	253.434	250.260	241.956	233.682	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228
Landwirtschaft	22.341	22.344	23.226	23.337	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348
Öffentlicher Dienst	18.909	19.029	20.709	20.349	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008
Freie Berufe	97.182	93.930	92.160	91.554	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936
Hauswirtschaft	3.105	3.153	3.168	3.090	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715
Insgesamt	**675.198**	**665.508**	**671.985**	**662.148**	**652.617**	**647.322**	**647.148**	**636.078**	**644.436**	**643.023**
Frauen	158.604	158.136	162.447	162.123	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650
Männer	516.594	507.372	509.538	500.022	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Geschlecht: männlich, weiblich, divers und „kein Geschlechtseintrag im Geburtenregister" (die letzten beiden Ausprägungen werden für Veröffentlichungen aufgrund sehr geringer Fallzahlen durch das Statistische Bundesamt für das Berichtsjahr 2019 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A5.9-4: **Alter des Ausbildungspersonals 2017, 2018 und 2019 nach Geschlecht**

Alters-gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2017		2018		2019		2017				2018				2019			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
29 Jahre und jünger	34.762	5,5	34.638	5,4	34.564	5,4	18.514	3,9	16.248	10,0	18.567	3,9	16.071	9,6	18.734	3,9	15.830	9,5
30 bis 39 Jahre	119.563	18,8	124.316	19,3	126.708	19,7	79.407	16,8	40.156	24,6	82.710	17,3	41.606	25,0	84.753	17,8	41.955	25,2
40 bis 49 Jahre	175.129	27,5	167.497	26,0	160.218	24,9	129.604	27,4	45.525	27,9	123.313	25,8	44.184	26,5	117.469	24,7	42.749	25,7
50 Jahre und älter	306.623	48,2	317.984	49,3	321.532	50,0	245.270	51,9	61.353	37,6	253.238	53,0	64.746	38,9	255.415	53,6	66.117	39,7
Insgesamt	**636.077**	**100,0**	**644.435**	**100,0**	**643.022**	**100,0**	**472.795**	**100,0**	**163.282**	**100,0**	**477.828**	**100,0**	**166.607**	**100,0**	**476.371**	**100,0**	**166.651**	**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 2019. 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 2019 der Kategorie „männlich" zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen).

BIBB-Datenreport 2021

Bei der Altersverteilung des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die beiden größten Altersgruppen waren die über 50-Jährigen mit 50,0% und die 40- bis 49-Jährigen mit 24,9%, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 19,7%. Nur 5,4% waren jünger als 30 Jahre. Der Frauenanteil lag mit 166.651 registrierten Ausbilderinnen bei 25,9%. In den jüngeren Altersgruppen gibt es einen größeren Anteil an Ausbilderinnen gegenüber Ausbildern. In der Gruppe der über 50-Jährigen ist der Anteil der männlichen Ausbilder deutlich höher → **Tabelle A5.9-4**.

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

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

A 6.1 Schulische Berufsausbildung

A 6.1.1 Grundlagen

Die Berufsausbildung an berufsbildenden Schulen, oder kurz die „schulische Berufsausbildung“[157], umfasst ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Formen von Ausbildungen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen unterliegt der Kultushoheit der Länder und ist dementsprechend landesrechtlich geregelt. Für viele der landesrechtlich geregelten Ausbildungen gelten bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2020a, S. 1). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich (außerhalb BBiG/HwO) geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen und in der Altenpflege (vgl. Kultusministerkonferenz 2020c, S. 9-10).

Die auf Bundesgesetzen beruhenden Berufe befinden sich momentan in einem starken Wandel. Auf Grundlage des neuen Pflegeberufegesetzes (PflBG), das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, wurden die bisher separaten Berufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu einem neuen, einheitlichen Beruf mit der Bezeichnung Pflegefachmann/-frau zusammengeführt. Der erste Jahrgang hat seine Ausbildung im Schuljahr 2020/2021 begonnen. Differenzierte Daten zu den Auszubildenden in dem neuen generalistischen Pflegeberuf werden ab dem Erhebungsjahr 2020 in der Pflege-Ausbildungsstatistik (PfleA) E erfasst. Auch die Ausbildung zur Hebamme wurde im Rahmen des Hebammenreformgesetzes (HebRefGe), welches ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, reformiert. Die Ausbildung findet nunmehr akademisch im Rahmen eines dualen Studiums statt und nicht mehr wie bisher an Fachschulen. In einem Übergangszeitraum bis Ende 2022 kann neben einem Hebammenstudium zusätzlich eine Hebammenausbildung nach altem Recht an einer Fachschule begonnen werden. Weiterhin wurden für die Ausbildungen zum/zur Anästhesietechnischen Assistenten/Assistentin (ATA) und zum/zur Operationstechnischen Assistenten/Assistentin (OTA) erstmals bundesweit einheitliche Regelungen geschaffen. Die Grundlage bildet das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G), das jedoch erst am 1. Januar 2022 in Kraft tritt. Darüber hinaus wurden die vier Ausbildungen in der medizinisch-technischen Assistenz (MTA) der Fachrichtungen Laboratoriumsanalytik, Radiologie, Funktionsdiagnostik und Veterinärmedizin modernisiert. Das MTA-Reformgesetz tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Auch die Ausbildung zum/zur Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Assistentin wurde im Rahmen des PTA-Reformgesetzes erneuert, welches ebenfalls am 1. Januar 2023 in Kraft tritt.

Viele der – bundes- sowie landesrechtlich geregelten – Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) werden sowohl im Betrieb (z. B. Krankenhaus) als auch am Lernort Schule (z. B. Schule für Gesundheits- und Krankenpflege) unterrichtet. Der Begriff „schulische“ Berufsausbildung für diese eher dual strukturierten Bildungsgänge ist daher irreführend, aber durchaus etabliert. Neben den bundes- und landesrechtlich geregelten schulischen Berufsausbildungen gibt es einige wenige anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, die über Ausnahmeregelungen an Berufsfachschulen ausgebildet werden können.

Vermittelt werden die schulischen Ausbildungen an unterschiedlichen Schularten: Berufsfachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien, Fachschulen, Schulen des Gesundheitswesens und Teilzeit-Berufsschulen.[158] 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

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

158 Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen (vgl. Statistisches Bundesamt 2020f).

„Bildungskonten“ nachgewiesen → **Tabelle A4.1-1**. Die iABE bietet Zahlen zu Anfängern/Anfängerinnen, Schülern/Schülerinnen (Bestände) und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen nach verschiedenen Merkmalen. Für die Anfänger/-innen liegen z. B. die Merkmale Bundesland, Geschlecht, Staatsangehörigkeit (deutsch/nicht-deutsch), Alter und schulische Vorbildung vor. Analysen nach berufsstrukturellen Merkmalen sind nicht möglich (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge c).

Die **Fachserie „Berufliche Schulen“** stellt ab dem Berichtsjahr 1992 detaillierte Daten für die beruflichen Schulen zur Verfügung. Neben Zahlen zu den Schülern/Schülerinnen – u. a. im 1. Schuljahrgang – und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen in den unterschiedlichen Schularten finden sich auch Daten zu Klassen, Anfängern/Anfängerinnen[159], 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“[160] genutzt (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b).

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen zwei Datenquellen herangezogen werden: die iABE und die Fachserie 11, Reihe 2 „Berufliche Schulen“. Zwar finden sich in der iABE und der Fachserie ähnliche Konten- bzw. Tabellenüberschriften, jedoch verbergen sich hinter diesen Überschriften nicht immer dieselben Erhebungseinheiten. Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern[161] ausweist, liefert die Fachserie „Berufliche Schulen“ u. a. Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im 1. Schuljahrgang. Es handelt sich hierbei also um unterschiedlich definierte Erhebungseinheiten, welche in die Berichterstattung einfließen und die sich nicht direkt miteinander vergleichen lassen. Zudem werden für die Erhebungseinheiten unterschiedliche Merkmale zur Verfügung gestellt.[162]

Während in der iABE jeder Bildungsgang nur einmal ausgewiesen wird und zudem nur Anfänger/-innen in Erstausbildungen gezählt werden, ist die Fachserie „Berufliche Schulen“ weniger trennscharf. Hier werden auch Weiterbildungen erfasst. Des Weiteren werden bestimmte Bildungsgänge mehrfach ausgewiesen, d. h., sie finden sich unter verschiedenen Tabellenüberschriften.

Beide Quellen haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen:

- Die iABE-Daten haben ihren besonderen Mehrwert bei „systemischen“ Betrachtungen. So helfen die iABE-Daten, die Bedeutung der schulischen Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsgeschehens sowie im Vergleich zur dualen Ausbildung nach BBiG/HwO einzuordnen. Darüber hinaus stehen Daten seit dem Berichtsjahr 2005 zur Verfügung, sodass inzwischen Langzeitbetrachtungen möglich sind. Auf Basis verschiedener Merkmale und Merkmalskombinationen können die Anfänger/-innen in den Bildungskonten beschrieben werden (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulische Vorbildung und Alter) (**vgl. Kapitel A4**).
- Die Daten der Fachserie sind insbesondere notwendig, um die „berufsstrukturelle“ Bedeutung und Entwicklung nachzuzeichnen. Zeitreihen für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang nach Berufen stehen im Standardlieferprogramm der Fachserie nicht zur Verfügung. Ein zeitlicher Vergleich ist insbesondere deshalb schwierig, weil sich sowohl die Klassifikation der Berufe (KldB) als auch die Tabellen im Zeitverlauf verändert haben.[163] Für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang stehen die Merkmale Beruf, Schulart und Geschlecht zur Verfügung.

A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung

Im Folgenden wird die Bedeutung und Entwicklung der schulischen Berufsausbildung skizziert. Die Daten für das Berichtsjahr 2020 basieren auf einer Schätzung des BIBB auf Grundlage der iABE-Schnellmeldung (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b) (siehe E zur Schätzung der Eckdaten in **Kapitel A4.1**). Die Darstellung erfolgt

159 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

160 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

161 Anfänger/-innen in der iABE: Als Anfänger/-innen werden Bildungsteilnehmer/-innen bezeichnet, die im Berichtsjahr erstmalig in einem Bildungsgang unterrichtet wurden. Es werden auch Bildungsteilnehmer/-innen als Anfänger/-innen gezählt, die direkt in die zweite Jahrgangsstufe eintreten (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2011, S. 70). Die Fachserie „Berufliche Schulen“ nutzt hingegen die Definition der Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang. Der Schuljahrgang kennzeichnet lediglich das klassenspezifische Bildungsniveau.

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.

163 Grundsätzlich liegen die Daten der Schulstatistik seit dem Jahr 1982 vor. Bei Zeitreihenvergleichen muss beachtet werden, dass mit dem Schuljahr 2012/2013 eine Umstellung von der KldB 1992 auf die KldB 2010 erfolgte.

differenziert nach den Bildungskonten[164] → **Schaubild A6.1.2-1**. Darüber hinaus werden die schulischen Ausbildungen im Hinblick auf Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Vorbildung gegenübergestellt. Hierfür werden die (ungeschätzten) Vorjahresdaten der Veröffentlichung Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2019 (vgl. Statistisches Bundesamt 2020k) genutzt.

Entwicklungen gegenüber dem Vorjahr

Betrachtet man die Veränderung der schulischen Berufsausbildung differenziert nach den der vier Bildungskonten im Vergleich zum Vorjahr, so fällt zunächst auf, dass wie bereits in den Jahren zuvor nur die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) mit einem Anstieg von 2,7% eine positive Entwicklung verzeichneten. Die Entwicklung setzt den positiven Trend der Vorjahre fort. Ob und inwiefern die Reform der Pflegeberufe den Trend verstärkt, kann auf Basis dieser Daten nicht beantwortet werden.[165] Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass die Daten im GES-Konto für die Bundesländer Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Angaben zu den Pflegeberufen geschätzt werden mussten (siehe E PfleA).

Während die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (Konto I 03) gegenüber dem Vorjahr einen vergleichsweise starken Rückgang verzeichneten (-8,6%), zeigte sich für die schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02; -3,5%) sowie für die doppelqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen mit Erwerb einer HZB (Konto I 04; -1,1%) ein weniger starker Rückgang. Für diese Bildungskonten setzte sich der negative Trend der Vorjahre fort.

Im Vergleich zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO reagierte die realisierte Nachfrage in den schulischen Berufsausbildungen insgesamt weniger stark auf die Corona-Situation.

Entwicklungen seit 2005

Rund 228.300[166] junge Menschen haben im Jahr 2020 (siehe E zur Schätzung der Eckdaten in **Kapitel A4.1**) eine schulische Berufsausbildung begonnen. Während die Zahl der Anfänger/-innen insgesamt seit 2005 vergleichsweise stabil war, haben sich die einzelnen Bildungskonten hingegen sehr unterschiedlich entwickelt.

Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit rund 193.500 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2020 das mit Abstand bedeutendste Konto. Gegenüber dem Vergleichsjahr 2005 stieg die Zahl um knapp 50.800 Anfänger/-innen; es ist das einzige Bildungskonto innerhalb der schulischen Berufsausbildung mit einer positiven Entwicklung (+35,6%). Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe. Auch die Erzieher/-innen verzeichneten einen deutlichen Zulauf, der in Zusammenhang mit dem 2013 eingeführten Rechtsanspruch auf einen Kinderbetreuungsplatz ab dem vollendeten ersten Lebensjahr gebracht werden kann.

E Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA)

Die neue Pflege-Ausbildungsstatistik (PfleA) liefert ab dem Erhebungsjahr 2020 Daten zu den Auszubildenden in den Pflegeberufen. Im Rahmen der iABE flossen bisher die Daten zu den Ausbildungen in den Pflegeberufen auf Basis der Statistik „Berufliche Schulen" in das Konto „Schulische Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen" (I 05) ein. Mit der Einführung der PfleA liefern die Bundesländer Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt aus Gründen der Datensparsamkeit jedoch keine Daten mehr für die Statistik zu den beruflichen Schulen. In der Statistik der beruflichen Schulen kommt es daher durch die fehlenden Angaben der Länder zu einem Bruch in der Zeitreihe, welcher auch die iABE betrifft, die auf die Daten zu den beruflichen Schulen zurückgreift (siehe E **Kapitel A4.1**).

Grundlagen, Ziele und Eckpunkte PfleA

Die PfleA ist die erste Bundesstatistik zur Ausbildung in den Pflegeberufen. Die PfleA ist als Vollerhebung mit Meldepflicht angelegt. 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.

164 Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06). Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

165 Siehe hierzu auch Dionisius u. a. (im Erscheinen).

166 Durch die Rundung der geschätzten Werte weicht im Berichtsjahr 2020 die Aufsummierung der Anfänger/-innen in den vier schulischen Bildungskonten leicht von der ausgewiesenen Anfängerzahl in den schulischen Berufsausbildungen insgesamt ab.

Gegenstände und Inhalte der Statistik – Zu Auszubildenden erhobene Merkmale

Erhebungseinheit der PfleA sind explizit Auszubildende.[167] Zu diesen werden verschiedene Merkmalsangaben erhoben. Bezogen auf die Soziodemografie sind das allein Geschlecht und Geburtsjahr. Zum Ausbildungsverhältnis werden Datum des Ausbildungsbeginns, Ausbildungsumfang (Voll-/Teilzeit), Ausbildungsvergütung, Erhalt bestimmter Fördermittel und bei Ende des Ausbildungsverhältnisses das Datum und der Grund der Beendigung erfasst. Beim Beendigungsgrund wird bei einer bestandenen Abschlussprüfung auch die Art des Abschlusses (generalistischer Abschluss Pflegefachmann/-frau oder spezialisierter Abschluss Altenpfleger/-in oder Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in) erhoben, anderenfalls stehen die Kategorien „Kein Abschluss“ und „Abschlussprüfung endgültig nicht bestanden“ zur Verfügung. Differenzierungen der Auszubildendendaten sind ferner möglich nach Bundesland sowie nach Art der Schule und des Trägers der praktischen Ausbildung. Da es sich um Einzeldaten handelt, können die Merkmale für Auswertungszwecke zudem beliebig kombiniert werden.

Mit rund 18.600 Anfängerinnen und Anfänger waren die doppelqualifizierenden Bildungsgänge (Konto I 04), in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann, am zweitstärksten besetzt. Im Vergleich zum Jahr 2005 sank die Zahl um ca. 10.500 Anfänger/-innen. Bei den Rückgängen der Anfängerzahlen in den doppelqualifizierenden Bildungsgängen fällt der Einbruch ab dem Jahr 2008 ins Auge. Während 2008 noch rund 34.000 Anfänger/-innen gezählt wurden, waren es ein Jahr später nur noch rund 26.000. Dies ist insbesondere auf eine Umwidmung der doppelqualifizierenden Bildungsgänge in Baden-Württemberg zurückzuführen: Im Jahr 2008 wurden sie noch im Sektor „Berufsausbildung“ gezählt (als primäres Bildungsziel wird hier noch der Berufsabschluss angegeben); ab dem Jahr 2009 werden sie im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“ als „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln“ ausgewiesen (ab diesem Zeitpunkt wurde die HZB als primäres Ziel benannt).

Die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht (Konto I 03) hat sich im Betrachtungszeitraum von rund 32.500 auf rund 11.500 reduziert (-64,7%). Über die Gründe für den Rückgang der „Assistentenausbildungen“ kann nur spekuliert werden. So kann vermutet werden, dass dies auf ihren kompensatorischen Charakter zurückzuführen ist. Insbesondere aufgrund des demografischen Wandels gab es einen deutlichen Rückgang der Zahl der Jugendlichen. Hierdurch verbesserten sich zum einen die Chancen der jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz im dualen System nach BBiG/HwO zu finden, wodurch weniger kompensatorische Angebote – seien es „Assistentenausbildungen“ oder Maßnahmen des Übergangsbereichs – benötigt wurden. Eine weitere Ursache, die einen Rückgang der „Assistentenausbildung“ verursacht haben könnte, ist der Trend hin zu einer stärkeren allgemeinbildenden Höherqualifizierung, sowohl über doppelqualifizierende Bildungsgänge im Sektor „Berufsausbildung“ als auch über die primär allgemeinbildenden Bildungsgänge im Sektor „Erwerb der HZB (Sek II)“. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass die angebotenen „Assistentenausbildungen“ an den beruflichen Schulen auch institutionellen Logiken folgen. So kann eine Landesregierung Ausbildungsplätze anbieten oder diese aufgrund veränderter Bedingungen zurückfahren, was dann zu entsprechend sinkenden Anfängerzahlen in diesen Ausbildungen führt.

Für den 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 (-59,8%). Mit rund 4.600 Anfängerinnen und Anfängern im Jahr 2020 spielen sie eine vergleichsweise kleine Rolle. 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)“[168] für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“[169] gemeinsam betrachtet, da sie in der Fachserie nicht getrennt ausgewiesen werden.

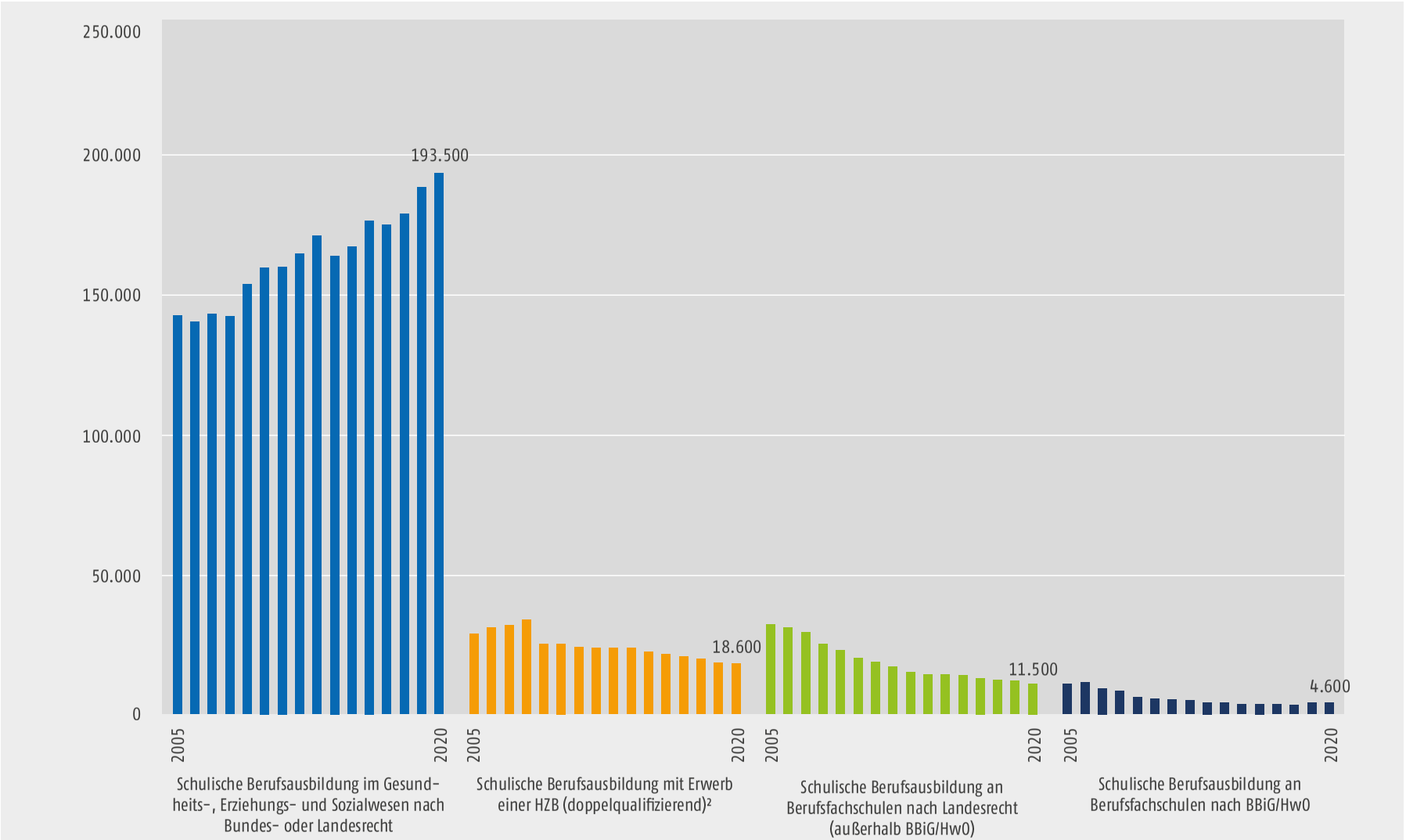
In → **Tabelle A6.1.2-1** werden die Konten der schulischen Berufsausbildung anhand der Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung betrachtet. Auf den Vergleich der schulischen Berufsausbildung zum dualen System sowie zu den anderen Bildungssektoren wird in **Kapitel A4.1** näher eingegangen.

167 Daneben sind auch Schulen und Träger der praktischen Ausbildung Erhebungseinheiten. Auf diese wird hier jedoch nicht eingegangen.

168 An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.

169 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

Schaubild A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2020[1] (Daten für 2020 geschätzt)**



HZB = Hochschulzugangsberechtigung

[1] Durch die Schätzungen (siehe E in **Kapitel A4.1**) weichen die hier veröffentlichten Daten für das Jahr 2020 von den in der iABE-Schnellmeldung 2020 publizierten Daten ab.

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

Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" und „Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand: 21.02.2021 und 16.03.2021) sowie ergänzende Schätzung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A6.1.2-1: **Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung 2019 (in %)**

Schulische Berufsausbildung	2019						
	Anteil weiblich	Anteil nicht deutsch	Anteil ohne Hauptschul-abschluss	Anteil mit Hauptschul-abschluss	Anteil mit mittlerem Abschluss[1]	Anteil mit (Fach-)Hoch-schulreife	Anteil o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
▶ An Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	55,0	17,9	1,2	31,0	56,1	10,8	0,9
▶ An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	55,4	16,1	0,8	18,8	59,5	19,9	1,0
▶ Mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)[2]	41,5	12,5	0,3	2,1	93,3	4,3	0,1
▶ Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht	76,1	14,7	0,6	18,5	53,5	26,2	1,2

HZB = Hochschulzugangsberechtigung
[1] Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife.
[2] An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien.
Quelle: „Integrierte Ausbildungsberichterstattung" auf Basis der Daten der statistischen Ämter des Bundes und der Länder sowie der Bundesagentur für Arbeit (Datenstand: 21.02.2021)

BIBB-Datenreport 2021

Die GES-Ausbildungen sind im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung traditionell stark weiblich geprägt; nach den Vorjahresdaten der iABE lag der Anteil der Anfängerinnen im Jahr 2019 bei 76,1%. Der Anteil der Ausländer/-innen lag bei 14,7%. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (53,5%) verfügte zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss, rund ein Viertel (26,2%) sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur knapp ein Fünftel aller Anfänger/-innen besaß einen Hauptschulabschluss (18,5%).[170]

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen war mit 41,5% im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Sie wiesen 2019 mit 12,5% den niedrigsten Ausländeranteil aus. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 93,3% der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 4,3% brachten sogar die (Fach-)Hochschulreife mit. Sie nutzten diese Bildungsgänge demnach in erster Linie zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen.

Die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) waren mit 55,4% Frauen eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil in diesen Bildungsgängen lag bei 16,1%. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss auf (18,8%). 59,5% der Anfänger/-innen verfügten über einen Realschulabschluss, rund ein Fünftel (19,9%) brachte die (Fach-) Hochschulreife mit.

Mit einem Frauenanteil von 55,0% wurden auch die schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO durchschnittlich etwas häufiger von Frauen begonnen. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 17,9%. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 31,0% verfügten über einen Hauptschulabschluss, 56,1% über einen mittleren Abschluss. Nur 10,8% der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-)Hochschulreife.

An dieser Stelle wird üblicherweise die schulische Berufsausbildung in den Bundesländern dargestellt. Da die Daten der iABE-Schnellmeldung jedoch dieses Jahr auf Länderebene lückenhaft sind, wird auf differenzierte Länderbetrachtungen verzichtet (**vgl. Kapitel A4.2**).

A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung

Die folgende Darstellung basiert auf den Daten der Fachserie „Berufliche Schulen" (vgl. Statistisches Bundesamt 2020f). Jedoch werden die Daten zu den berufsstrukturellen Entwicklungen entsprechend der iABE-Systematik gegliedert. 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

170 Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für 2020 noch nicht vor.

(z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r) werden nicht berücksichtigt. Für die „Assistentenausbildungen" kann auf Basis der Fachserie nicht wie in der iABE zwischen einfach- (Konto I 03: nur Berufsabschluss) und doppelqualifizierenden (Konto I 04: Berufsabschluss + Hochschulreife) Ausbildungen unterschieden werden. Sie werden daher hier gemeinsam unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)" geführt.

Im Folgenden steht die Bedeutung und Entwicklung der Berufe in den verschiedenen Bildungskonten im Fokus. Zunächst werden die Schüler/-innen in GES-Berufen im 1. Schuljahrgang, die bedeutendste Gruppe innerhalb der schulischen Berufsausbildungen, in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr 2019/2020[171] sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2012/2013[172]. Für die Betrachtungen der Ausbildungen an Berufsfachschulen nach Landesrecht sowie nach BBiG/HwO werden aufgrund ihrer quantitativ geringeren Bedeutung keine berufsstrukturellen Entwicklungen im Zeitverlauf dargestellt.

Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht[173]

Eine Ausbildung in den GES-Berufen[174,175] erfolgt i. d. R. an Schulen des Gesundheitswesens sowie in einigen Ländern zum Teil auch an Teilzeit-Berufsfachschule, 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 (vgl. z. B. Kultusministerkonferenz 2020c) vor. Diese sollen die Qualität der Abschlüsse durch gemeinsam vereinbarte Kriterien und Bildungsstandards sichern und damit die Voraussetzung für die gegenseitige Anerkennung in den Ländern schaffen. Darüber hinaus gibt es Berufe[176], die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren, für die die Bundesministerien zuständig sind. So werden alle bundesrechtlich geregelten Berufe außer dem/der Altenpfleger/-in vom Bundesministerium für Gesundheit (BMG) geregelt. Für den/die Altenpfleger/-in ist das BMFSFJ zuständig. Die neue generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-fachfrau 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 2020b, S. 218-231). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zurzeit durch eine besondere Dynamik mit vielen Neuerungen gekennzeichnet (**vgl. Kapitel A6.1.1).**

Der Schwerpunkt der Ausbildungen liegt in den Bereichen Pflege und Erziehung **→ Tabelle A6.1.3-1**. Die mit Abstand bedeutendsten Ausbildungen im Schuljahr 2019/2020 waren die zum/zur Erzieher/-in mit rund 35.000 Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang sowie die zum/zur Altenpfleger/-in und zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in mit jeweils über 25.000 Schülerinnen und Schülern. Über 18.000 Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang verzeichneten die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin und mehr als 13.000 die Ausbildung zum/zur Sozialpädagogischen Assistenten-in/Kinderpfleger/-in.

Betrachtet man die GES-Berufe im Hinblick auf den Geschlechteranteil, so zeigt sich durchgängig eine starke weibliche Präsenz. Sie variierte im Schuljahr 2019/2020 zwischen einem Anteil von 59,8% bei der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 83,3% zum/zur Ergotherapeut/-in. Der Frauenanteil ist in allen stark besetzten Berufen seit 2012/2013 gesunken.

→ Tabelle A6.1.3-1 weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang) für die wichtigsten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2019/2020 sowie deren Veränderungen seit dem Schuljahr 2012/2013 aus. Darüber hinaus liefert die Tabelle Informationen über die relative Bedeutung der Berufe innerhalb der GES-Gruppe.

Betrachtet man zunächst die absoluten Zahlen, so zeigt sich für alle Ausbildungen eine positive Entwicklung. Ein besonders starker Anstieg ließ sich bei den Ausbildun-

171 Für das Schuljahr 2020/2021 liegen noch keine Daten der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen vor.

172 Das Schuljahr 2012/2013 wurde als Basisjahr gewählt, da in diesem Jahr die Umstellung der Fachserie von der KldB 1992 auf 2010 erfolgte. Ein Vergleich über die Zeit insbesondere für die Berufe nach Landesrecht ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöller 2015, S. 159).

173 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r).

174 Die Zuordnung von Berufen unter die Kategorie „GES-Berufe" ist nicht klar definiert. In diesem Beitrag erfolgt eine Zuordnung der GES-Berufe nach Bundes- und Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) auf Basis der Tab. 2.9 der Fachserie 11, Reihe 2, Berufliche Schulen.

175 Für die bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe liegt bis heute keine vollständige Datenbasis vor (vgl. Zöller 2015, S. 8), „da einige Länder keine Statistik vorhalten, andere Länder die Daten nicht oder nicht vollständig übermitteln" (Bund-Länder-Arbeitsgruppe 2012, S. 44).

176 Altenpfleger/-in, Diätassistent/-in, Ergotherapeut/-in, Entbindungspfleger/Hebamme, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Logopäde/Logopädin, Masseur/-in und Medizinischer Bademeister/Medizinische Bademeisterin, Medizinisch-technischer Assistent/-technische Assistentin für Funktionsdiagnostik, Medizinisch-technischer Laboratoriumsassistent/-technische Laboratoriumsassistentin, Medizinisch-technischer Radiologieassistent/-technische Radiologieassistentin, Notfallsanitäter/-in, Orthoptist/-in, Pflegefachmann/Pflegefachfrau, Pharmazeutisch-technischer Assistent/-technische Assistentin, Physiotherapeut/-in, Podologe/Podologin, Veterinärmedizinisch-technischer Assistent/-technische Assistentin (vgl. Kultusministerkonferenz 2020c).

Tabelle A6.1.3-1: **Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2012/2013 bis 2019/2020[2]**

		2012/2013		2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020		Veränderung Anteil weiblich (Prozentpunkte)	Veränderung 2019/2020 zu 2012/2013 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen[3] (in %)		Veränderung des GES-Anteils (Prozentpunkte)
KldB 2010	Berufsbezeichnung	absolut	Anteil weiblich (in %)	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	Anteil weiblich (in %)			2012/2013 (insgesamt: 164.776)	2019/2020 (insgesamt: 188.370)	
Nach Bundesrecht																
82102	Altenpfleger/-in	21.503	77,9	24.060	23.313	23.612	24.130	24.310	24.846	27.309	72,2	-5,7	27,0	13,0	14,5	1,5
81302	Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	22.776	77,9	23.689	23.239	22.911	23.656	23.467	24.108	25.728	77,8	-0,1	13,0	13,8	13,7	-0,1
81713	Physiotherapeut/-in	7.918	63,4	7.931	8.265	8.346	8.176	7.970	7.836	8.799	59,8	-3,6	11,1	4,8	4,7	-0,1
81822	Pharmazeutisch-technische/-r Assistent/-in	3.918	90,9	3.664	3.636	3.756	3.747	3.856	3.702	3.936	83,3	-7,6	0,5	2,4	2,1	-0,3
81723	Ergotherapeut/-in	3.563	88,3	3.744	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	4.122	87,4	-0,9	15,7	2,2	2,2	0,0
Nach Landesrecht																
83112	Erzieher/-in[4]	28.509	82,1	30.299	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	34.956	79,5	-2,6	22,6	17,3	18,6	1,3
83142	Sozialassisten/-in[5]	16.546	79,4	17.075	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	18.582	75,3	-4,1	12,3	10,0	9,9	-0,1
83112	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in, Kinderpfleger/-in	12.397	85,4	12.167	12.446	12.743	12.446	12.553	13.032	13.497	82,0	-3,4	8,9	7,5	7,2	-0,3
82101	Altenpflegehelfer/-in	7.367	80,0	7.577	7.849	7.728	8.010	8.130	8.484	9.147	69,9	-10,1	24,2	4,5	4,9	0,4
81301	Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in	3.143	78,4	3.324	3.741	3.486	3.773	3.968	4.545	5.106	70,6	-7,8	62,5	1,9	2,7	0,8

[1] Hier werden nur die Schüler/-innen abgebildet, die keine Ausbildung nach BBiG/HwO machen.

[2] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung für die Jahrgänge 2012/2013 bis 2019/2020 nicht immer vor (Ausnahme: Schulen des Gesundheitswesens). Für das Saarland ist keine Differenzierung der Schüler/-innen nach Berufsbezeichung für den Jahrgang 2013/2014 möglich. Für Mecklenburg-Vorpommern ist keine Differenzierung der Schüler/-innen nach Berufsbezeichnung für den Jahrgang 2012/2013 möglich.

[3] Summe aus integrierter Ausbildungsberichterstattung 2019 (Konto I 05).

[4] Aufgrund einer rückwirkenden Korrektur der Daten zu den Erziehern/Erzieherinnen in Nordrhein-Westfalen für die Schuljahrgänge 2012/13 bis 2016/2017 kommt es zu Abweichungen gegenüber vorherigen Darstellungen.

[5] Seit dem Jahrgang 2018/2019 wird hier auch der/die „Sozialhelfer/-in/-assistent/-in" nachgewiesen.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Tabelle 2.9, Jahrgänge 2012/2013 bis 2019/2020 (Sonderauswertung, Datenstand 22.02.2021); Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand 21.02.2021)

BIBB-Datenreport 2021

gen zum/zur Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in (+62,5%), zum/zur Altenpfleger/-in (+27,0%), zum/zur Altenpflegehelfer/-in (+24,2%) und zum/zur Erzieherin/-in (+22,6%) beobachten. Deutlich geringere Zuwächse verzeichneten die Ausbildungen zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin (+0,5%) und zum/zur Sozialpädagogischen Assistenten/-in/Kinderpfleger/-in (+8,9%). Die relative Bedeutung der Berufe – also der Anteil an allen GES-Berufen – hat sich seit 2012/2013 nur leicht verändert. Gestiegen ist beispielsweise der Anteil der Erzieher/-innen von 17,3% auf 18,6% (+1,3 Prozentpunkte). Auch der Anteil der Altenpfleger/-innen stieg von 13,0% auf 14,5% (+1,5 Prozentpunkte). Der Anteil der Gesundheits- und Krankenpfleger/-innen ist hingegen von 13,8% auf 13,7% (-0,1 Prozentpunkte) gesunken.

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)[177]

Im Folgenden werden nur die Ausbildungen mit Abschluss nach Landesrecht betrachtet, die nicht zu den oben beschriebenen GES-Berufen zählen. Diese landesrechtlichen Ausbildungen führen meist zum Abschluss „Staatlich geprüfter Assistent/Staatlich geprüfte Assistentin“ (manchmal: „Staatlich anerkannt“) und werden deshalb häufig als „Assistentenausbildungen“ bezeichnet. In der Regel handelt es sich um Ausbildungen, die sich an Absolventen/Absolventinnen mit einem mittleren Schulabschluss richten. Das Feld ist durch eine Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungen gekennzeichnet. Die Bereiche Labortechnik, Kommunikations- und Gestaltungstechnik sowie Sekretariat und Fremdsprachen sind klassische Angebotsfelder (vgl. Kultusministerkonferenz 2020a, S. 1).

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2020a, S. 2-19) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in der Fachserie „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8). Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen der Fachserie „Berufliche Schulen“ (siehe Tab. 2.11 – BFS auß. (I)) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (siehe Tab. 2.9), bleiben rund 90 Berufe übrig.

Tabelle A6.1.3-2: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)[1], Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2019/2020**

KldB 2010	Berufsbezeichnung	Insgesamt[2]	Frauen	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2019 (in %)[3]	Länder (Anzahl)
43102	Assistent/-in - Informatik	2.610	132	5,1	8,3	BY, BE, NI, NW,ST (5)
23212	Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.535	1.533	60,5	8,1	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, ST, SH, TH (10)
43112	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung	2.139	714	33,4	6,8	BE, HE, NI, NW, ST, SH (6)
71412	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen	2.121	1.287	60,7	6,7	BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, SH, TH (9)
43122	Assistent/-in – Informatik (technische Informatik)	1.233	99	8,0	3,9	BY, BE, HB, HE, MV, RP, SH, TH (8)
41212	Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.086	630	58,0	3,5	BY, BE, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, ST, TH (11)
41322	Chemisch-technische/-r Assistent/-in	978	396	40,5	3,1	BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, SH, TH (9)
82322	Kosmetiker/-in (schulische Ausbildung)	918	909	99,0	2,9	BY, BE, HB, NW, SN (5)
71413	Fremdsprachenkorrespondent/-in (Ausbildung)	894	675	75,5	2,8	BY, HB (2)
71302	Kfm. Ass./Wirtschaftsassistent/in – Betriebswirtschaft	759	318	41,9	2,4	BE, NW, TH (3)

[1] Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.
[2] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.
[3] Summe schulische Ausbildungen nach Landesrecht aus integrierter Ausbildungsberichterstattung 2019 (Konten I 03 + I 04) = 31.425.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2019/2020, Tabelle 2.11 – BFS auß. (I); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2019 (Datenstand 21.02.2021)

BIBB-Datenreport 2021

177 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen.

Tabelle A6.1.3-3: **Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2019/2020**

KldB 2010	Berufsbezeichnung	Insgesamt[1]	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2019[2] (in %)	Länder (Anzahl)
82322	Kosmetiker/-in	948	99,4	13,4	NI, NRW, SN, ST, TH (5)
72112	Bankkaufmann/-kauffrau	798	53,4	11,3	BW (1)
71402	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	771	54,1	10,9	BY, BE, NW (3)
28222	Maßschneider/-in	231	84,4	3,3	HE, NW, RP (3)
28222	Textil- und Modenäher/-in	156	73,1	2,2	BY, BE (2)
83212	Hauswirtschafter/-in	144	93,8	2,0	BY, HH, HE, NW (4)
24512	Feinwerkmechaniker/-in	132	4,5	1,9	BY, RP (2)
26112	Mechatroniker/-in	102	5,9	1,4	BW (1)
43102	Fachinformatiker/-in	99	12,1	1,4	BY (1)
22342	Tischler/-in	87	27,6	1,2	BY, BE, HE, RP (4)
93312	Holzbildhauer/-in	87	65,5	1,2	BY, HE, SH, TH (4)

[1] Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.
[2] Summe aller schulischen BBiG/HwO-Berufen 2019 = 7.050.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2, Jahrgang 2019/2020, Tabelle 2.11 – BFS gem. (I)

BIBB-Datenreport 2021

Die Berufsausbildungen sind oft landestypisch ausgelegt und nur im betreffenden Bundesland vertreten (z. B. staatlich geprüfter/geprüfte Kirchenmusiker/-in nur in Bayern). Es gibt jedoch auch Ausbildungen, die in mehreren Ländern gleichermaßen angeboten werden wie z. B. zum/zur staatlich Biologisch-technischen Assistenten/staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistentin (in elf von 16 Bundesländern) (vgl. Statistisches Bundesamt 2020f).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden für 2019/2020 die zehn am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Der Assistent/die Assistentin – Informatik ist mit rund 2.600 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang und einem Anteil von 8,3% die bedeutendste Ausbildung unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen. Mit rund 2.500 Schülerinnen und Schülern folgt die Ausbildung zum/zur Gestaltungstechnischen Assistenten/Assistentin. Auch in den Berufen Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung und Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen und begannen mehr als 2.000 Schüler/-innen.

Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO wird normalerweise dual, also im Betrieb und in der Teilzeit-Berufsschule durchgeführt. Darüber hinaus sind im BBiG bzw. in der HwO Ausnahmen geregelt, die eine vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen ermöglichen. Dort werden die Inhalte der Ausbildungen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen umgesetzt. Eine vollzeitschulische Ausbildung nach BBiG/HwO ist nach zwei Regelungen möglich:

- Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (vgl. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO):
  Das an der Berufsfachschule erworbene Prüfungszeugnis wird dem Zeugnis über das Bestehen der Abschluss-/Gesellenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellt. Die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen erfolgt durch Rechtsverordnung über das BMWi oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit BMBF nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB. Voraus-

setzung 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 2020b, S. 201-203) in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöller 2015, S. 14-15).

- Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. § 43 Abs. 2 BBiG):
  Die Berufsausbildung wird mit einer externen Abschlussprüfung abgeschlossen, die vor einer Handwerks-/Handelskammer abgelegt wird. Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer in einer berufsbildenden Schule ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Dies ist der Fall, wenn Inhalt, Anforderung und zeitlicher Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig sind sowie die systematische Durchführung und ein angemessener Anteil fachpraktischer Ausbildung gewährleistet werden.

Die Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO ist durch die in → **Tabelle A6.1.3-3** dargestellten Berufe geprägt. Die Schüler/-innen in den aufgeführten Berufen repräsentierten knapp die Hälfte aller Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang 2019/2020. Mit einem Anteil von 13,4% an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen war der/die Kosmetiker/-in der mit Abstand bedeutendste Beruf. Die fast ausschließlich von Frauen absolvierte Ausbildung wurde in fünf der 16 Bundesländer angeboten. Den zweit- und drittgrößten Anteil machten die Ausbildungen zum/zur Bankkaufmann/-frau (11,3%) und zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (10,9%) aus. Die anderen Berufe spielten auf der Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde beispielsweise die Ausbildung zum/zur Fachinformatiker/-in mit 99 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Bayern angeboten. Der Beruf Holzbildhauer/-in konnte zwar in vier Ländern gelernt werden, insgesamt begannen ihn jedoch nur 87 Schüler/-innen.

(Amelie Illiger, Regina Dionisius)

A 6.2 Ausbildung im öffentlichen Dienst

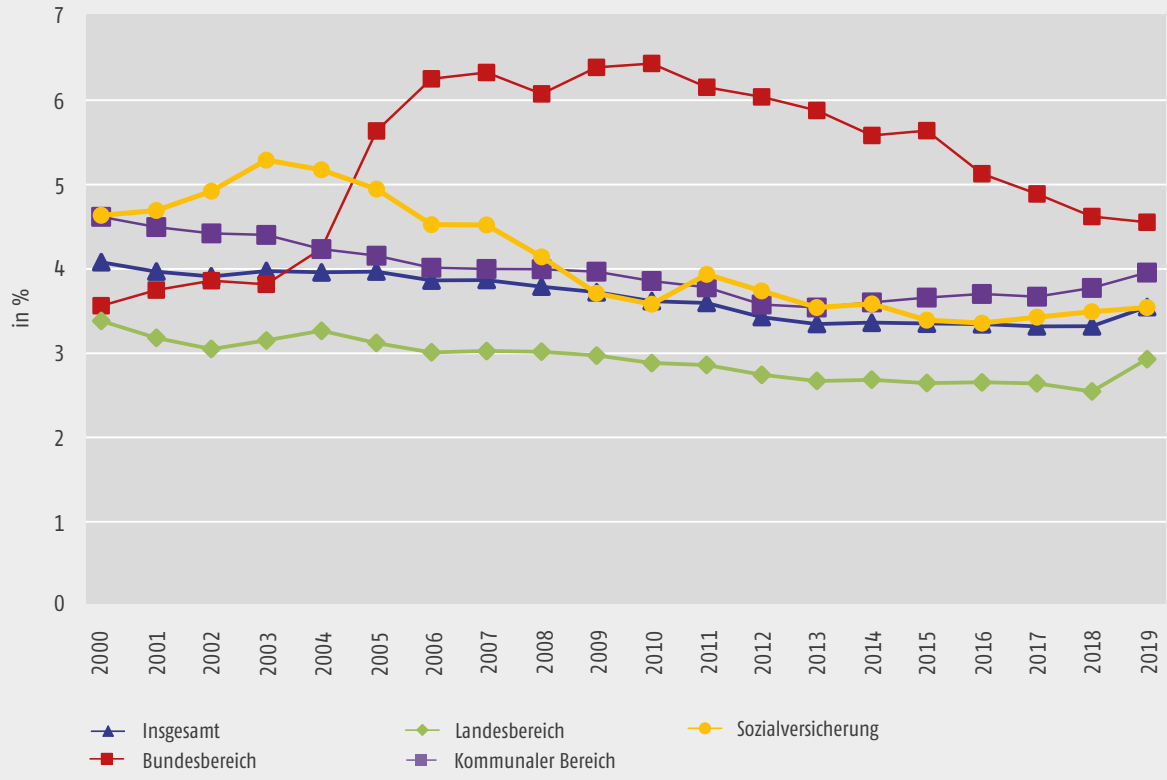
Im öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den öffentlichen Dienst ausgebildet, sondern beispielsweise auch Berufe, die bei den Industrie- und Handels- oder Handwerkskammern eingetragen sind, und Berufe des Gesundheitswesens. In der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes 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 2019 rund 250.700 Personen in einer Ausbildung im öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und Bundesagentur für Arbeit sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 136.100 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 24.000 hatten einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches abgeschlossen, ohne in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden (z. B. Rechtsreferendarinnen und -referendare). Für die übrigen Ausbildungsberufe wurden 90.500 Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG sowie um Ausbildungen für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern. Bei den folgenden Ausführungen wird unter dem Begriff „Auszubildende“ nur der zuletzt genannte Personenkreis berücksichtigt. E

Setzt man die 90.500 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2019 eine Ausbildungsquote von 3,5%. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich mit einer Quote von 4,6%. Im Landesbereich lag die Quote bei 2,9%, im kommunalen Bereich bei 4,0% und bei der Sozialversicherung bei 3,5%.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken→ **Schaubild A6.2-1**. Dabei war die Entwicklung in den einzelnen Beschäftigungsbereichen unterschiedlich. Während bei den Ländern und bei den Kommunen ein Rückgang zu verzeichnen war, hatte die Ausbildungsoffensive beim Bund zu

Schaubild A6.2-1: **Entwicklung der Ausbildungsquoten[1] im öffentlichen Dienst 2000 bis 2019 (in %)**



[1] Auszubildende ohne Beamtenausbildung und Ausbildung im Rahmen oder im Anschluss an ein Hochschulstudium im Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Personalstandstatistik

BIBB-Datenreport 2021

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.

einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. Seit dem Jahr 2000 hatte sich die Quote bis im Jahr 2010 hier nahezu verdoppelt und ist seitdem allerdings wieder rückläufig. Bei der Sozialversicherung war die Quote in den Jahren 2004 bis 2010 rückläufig. Das lag vor allem an weniger Ausbildungsverhältnissen bei der Kranken- und Rentenversicherung sowie an der steigenden Zahl der Beschäftigten bei der BA in diesem Zeitabschnitt. Danach schwankte sie bis Mitte 2019 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 2019 befanden sich 22.300 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 25.500 Auszubildende in privatrechtlichen Krankenhäusern und Heilstätten, die mehrheitlich öffentlichen Arbeitgebern gehörten. Der in den letzten Jahren beobachtbare Anstieg der Ausbildungsquote im kommunalen Bereich kann durch die vermehrte Ausbildung an Tageseinrichtungen für Kinder erklärt werden.

Mit einem Anteil von 64,0% waren weibliche Auszubildende im öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 3,2 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 2019 gab es in den neuen Ländern einschließlich Berlin 15.900 Ausbildungsplätze des öffentlichen Dienstes; 74.700 befanden sich im früheren Bundesgebiet. Damit ist die Ausbildungsplatzquote in den neuen Ländern mit nur 2,6% deutlich niedriger als in den alten Ländern, wo die Quote bei 3,9% lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duale Studiengänge

Duale Studiengänge verbinden die Lernorte Hochschule (der Begriff der Hochschulen schließt hier Berufsakademien ein) und Betrieb bzw. Praxispartner sowie gegebenenfalls weitere Lernorte im Rahmen eines Hochschulstudiums.

Die jüngste Erhebung der Datenbank des Fachportals AusbildungPlus E hat ergeben, dass zum Stichtag 30. November 2019 insgesamt 1.622 duale Studiengänge an deutschen Hochschulen registriert waren, die von über 108.000 dual Studierenden wahrgenommen wurden → **Tabelle A6.3-1**. Zugleich boten immer mehr Betriebe Ausbildungsplätze für ein duales Studium an: Während sich 2004 insgesamt 18.168 Unternehmen beteiligten, wurden zum Stichtag der Erhebung 51.000 kooperierende Unternehmen bzw. Standorte gemeldet. Insgesamt hat sich die Anzahl dualer Studiengänge seit 2004 (512) mehr als verdreifacht und die Zahl der Studierenden (2004: 40.982) und der kooperierenden Unternehmen im gleichen Zeitraum jeweils mehr als verdoppelt (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020) → **Schaubild A6.3-1**.

Nach wie vor gibt es in den Fachrichtungen des Ingenieurwesens (595 Studiengänge) und Wirtschaftswissenschaften (580 Studiengänge) die größte Zahl der angebotenen Studiengänge. Im Vergleich zum Gesamtangebot sind das 36% bzw. 35% aller zur Auswahl stehenden Angebote. Am stärksten nachgefragt war die Fachrichtung Wirtschaftswissenschaften, hier wurden 48.868 Studierende erfasst, in der Fachrichtung Ingenieurwesen waren es 26.625 und im Sozialwesen/Erziehung/Gesundheit und Therapie 13.556 Studierende → **Schaubild A6.3-2**.

E Datenbank des Fachportals AusbildungPlus

Das BIBB bietet mit dem Fachportal AusbildungPlus Informationen rund um die Themen duale Studiengänge und Zusatzqualifikationen. Das Portal befindet sich seit 2015 in alleiniger Trägerschaft des BIBB. Kernstück ist eine Datenbank, in der bundesweit Angebote von Hochschulen und kooperierenden Unternehmen/Praxiseinrichtungen erfasst werden. Gegenwärtig sind in der Datenbank 1.662 duale Studiengänge und ca. 2.300 Zusatzqualifikationen registriert. AusbildungPlus bietet die umfassendsten Informationen über das bestehende Angebot an dualen Studiengängen und an Zusatzqualifikationen im Bereich der Erstausbildung in Deutschland.

Die erfassten Daten basieren auf freiwilligen Angaben der Anbieter, daher kann nicht von einer Vollständigkeit der Datenlage ausgegangen werden. Jedoch sind die Daten als Indikator für die Entwicklungen des dualen Studiums zu sehen.

Tabelle A6.3-1: **Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Kooperationsunternehmen und der dual Studierenden von 2004 bis 2019**

Jahr	Anzahl dualer Studiengänge	Anzahl Kooperations-unternehmen	Anzahl dual Studierender
2004	512	18.168	40.982
2005	545	18.911	42.467
2006	608	22.003	43.536
2007	666	24.246	43.220
2008	687	24.572	43.991
2009	712	26.121	48.796
2010	776	27.900	50.764
2011*	879	40.555	59.628
2012*	910	45.630	64.093
2013*	1.014	39.622	64.358
2014*	1.505	41.466	94.723
2015*	1.553	42.951	95.240
2016*	1.592	47.458	100.739
2017**			
2018**			
2019*	1.662	51.060	108.202

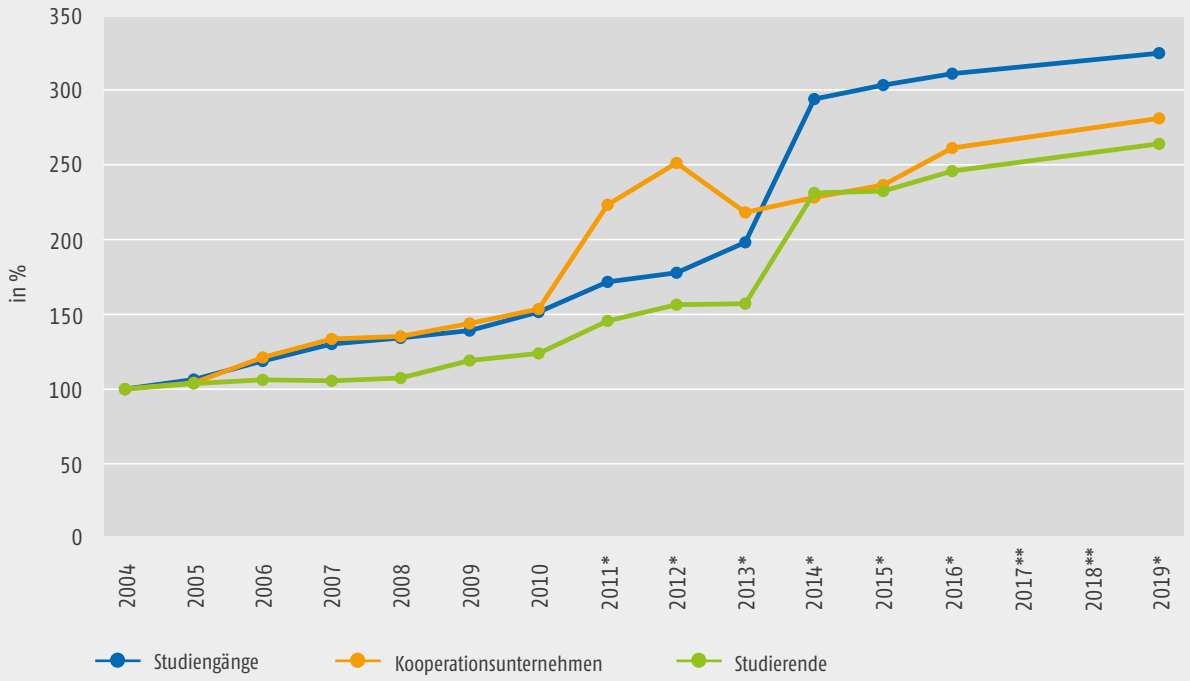
* Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.
** Für die Jahre 2017 und 2018 wurden keine Daten erhoben.
Quelle: Datenbank AusbildungPlus (Stand: November 2019)
BIBB-Datenreport 2021

Studienformate dualer Studiengänge

Nach den Empfehlungen des Wissenschaftsrates (WR) lassen sich folgende Formate unterscheiden: Im Bereich der *Erstausbildung* gibt es das ausbildungs- und das praxisintegrierende duale Studium, im Bereich der *Weiterbildung* ebenfalls das praxisintegrierende sowie das berufsintegrierende duale Studium (vgl. Wissenschaftsrat 2013, S. 9) → **Schaubild A6.3-3**.

Im Berichtszeitraum 2011 bis 2019 setzte sich das Wachstum in der Gesamtbetrachtung weiter fort, wenn auch moderater als in den vergangenen Jahren. Insgesamt kann von einer Konsolidierung dualer Studiengänge

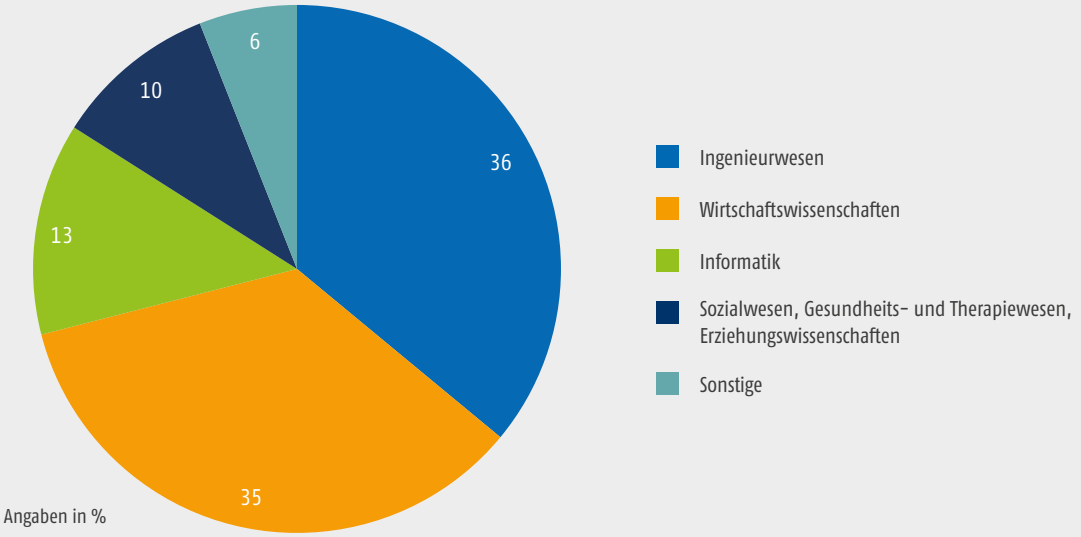
Schaubild A6.3-1: **Entwicklung dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2019 (in %)**



Erläuterung: Um Entwicklungen in den Jahren 2004 bis 2019 abbilden zu können, wurde 2004 als Basisjahr festgelegt (=100%).
* Werte beziehen sich ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.
** Keine Daten in 2017 und 2018 erhoben.
Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: 2019)

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild A6.3-2: **Verteilung dualer Studiengänge nach Fachrichtungen in der Erstausbildung 2019 (in %)**



Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: 2019)

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild A6.3-3: **Formate im dualen Studium**

Individueller Bildungsabschnitt		Studienformat	
		dual	nichr dual
Erstausbildung	mit Berufsausbildung	ausbildungsintegrierend	ausbildungsbegleitend
	mit Praxisanteilen	praxisintegrierend	praxisbegleitend
Weiterbildung	mit Berufsausbildung	berufsintegrierend	berufsbegleitend
	mit Praxisanteilen	praxisintegrierend	praxisbegleitend

Quelle: Wissenschaftsrat 2013, S. 9. Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

als eigenständiger Bildungsweg gesprochen werden; insbesondere im Kontext des neuen Studienakkreditierungsstaatsvertrags[178] wurden definitorische Aussagen zum dualen Studium getroffen.

Die Tendenz der Verschiebung des Angebots dualer Studiengänge in Richtung praxisintegrierender Studiengänge setzte sich fort, der Anteil lag hier zum Stichtag bei 50,5% im Vergleich zu 34,9% des ausbildungsintegrierenden Formats. Die Zahl der Mischformen, d. h. Studiengänge, die nicht eindeutig den Kategorien ausbildungs- oder praxisorientierend zuzuordnen waren, lag bei 14,6% (2016: 13,9%).

Bei den Anbietern dualer Studiengänge sind strukturelle Entwicklungen zu beobachten: Weitere Berufsakademien, – wie schon die duale Hochschule Baden-Württemberg (DHBW) – haben mittlerweile einen hochschulischen Status erlangt oder streben diesen an. Auf Länderebene sind weitere Dachmarken oder ähnliche Strukturen entwickelt worden. Zudem haben neun hochschulische Anbieter den Verband dualer Hochschulen gegründet (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

Daten zu dualen Studiengängen liegen auch bei anderen datenerfassenden Stellen z. B. beim Statistischen Bundesamt oder beim Hochschulkompass vor. Die Datenerfassungen unterscheiden sich in der Art und der Methodik.[179] In Abgrenzung zu den vom Statistischen Bundesamt erhobenen Studienanfängern/-anfängerinnen im dualen Studium erfasst AusbildungPlus E wesentlich differenziertere Daten.

Beim Blick auf die regionale Verteilung wies Bayern mit einem Anteil von 21,6% zum Stichtag die meisten der registrierten Studiengänge (359) in der AusbildungPlusDatenbank auf, bei den Studierenden betrug der Anteil Bayerns jedoch nur 7,4% und lag damit hinter Baden-Württemberg mit 33,5% und Nordrhein-Westfalen mit 15,5%. Bezogen auf das Angebot an Studiengängen folgte Nordrhein-Westfalen mit 18,4% (306), dahinter kam Baden-Württemberg mit 17,0% (282). Seit 2012 stellten diese drei Länder in der AusbildungPlus-Datenbank die meisten dualen Studiengänge. Dahinter folgten die Bundesländer: Hessen 142 (8,5%), Sachsen 103 (6,2%), Niedersachsen 96 (5,8%), und Rheinland-Pfalz 84 (5,1%). Bis auf Niedersachsen, wo es eine kleine Veränderung nach unten gab, haben die anderen Länder ihr Angebot (z. T. erheblich) ausgebaut → **Tabelle A6.3-2**.

178 Nach wie vor stellen duale Studiengänge kein eigenes Studienformat dar, sondern werden nach der Musterrechtsverordnung (MRVO) der KMK als Studiengänge mit besonderem Profilanspruch akkreditiert (vgl. Kultusministerkonferenz 2017, S. 11). Gleichwohl werden mit dem Akkreditierungsstaatsvertrag und der MRVO der KMK Konkretisierungen für duale Studiengänge vorgelegt (vgl. Kultusministerkonferenz 2017).

179 Ein Studiengang darf als „dual" bezeichnet und beworben werden, wenn die Lernorte (mindestens Hochschule/Berufsakademie und Betrieb) systematisch sowohl inhaltlich als auch organisatorisch und vertraglich miteinander verzahnt sind (vgl. Kultusministerkonferenz 2017, S. 21f.). Da in den Ländern unterschiedliche Definitionen von dualen Studiengängen bestehen, können hiervon länderrechtliche Regelungen abweichen. Hessen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein haben davon Gebrauch gemacht, ohne aber substanzielle Änderungen an der inhaltlichen Definition vorzunehmen (vgl. Stiftung Akkreditierungsrat 2020).

Tabelle A6.3-2: **Verteilung dualer Studiengänge in der Erstausbildung nach Bundesländern 2011 bis 2019 (absolut)**

	2011		2012		2013		2014*		2015		2016		2019	
Bundesland	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende
Baden-Württemberg	228	23.576	237	25.175	245	25.004	268	35.299	271	35.229	275	36.529	282	36.212
Bayern	125	1.681	154	1.841	172	2.070	303	6.236	309	6.279	321	6.475	359	8.055
Berlin	25	3.222	20	3.140	25	3.223	48	4.610	46	4.748	47	4.861	52	4.922
Brandenburg	2	8	4	10	7	175	14	278	24	287	23	280	35	755
Bremen	8	381	7	380	7	401	12	664	15	667	13	684	14	751
Hamburg	16	1.657	12	1.631	15	1.783	38	3.268	37	3.303	37	3.183	44	3.354
Hessen	65	2.007	66	3.179	75	3.410	125	3.880	124	4.086	127	3.944	142	6.337
Mecklenburg-Vorpommern	7	355	7	239	7	239	14	269	19	323	19	323	15	216
Niedersachsen	64	4.622	70	4.935	73	4.526	98	4.771	99	4.993	102	5.295	96	5.111
Nordrhein-Westfalen	171	9.377	157	9.588	183	8.529	287	14.235	300	13.839	311	14.999	306	16.729
Rheinland-Pfalz	21	430	25	497	31	693	69	4.547	79	4.792	81	4.744	84	4.790
Saarland	9	2.885	9	2.895	10	3.680	17	3.739	17	3.739	17	6.312	18	7.727
Sachsen	77	5.551	79	5.775	82	5.831	98	6.863	98	6.863	98	6.921	103	6.847
Sachsen-Anhalt	13	267	14	412	24	422	35	382	35	382	34	358	24	299
Schleswig-Holstein	15	2.015	15	2.754	25	2.803	32	3.840	33	3.841	39	3.870	39	4.029
Thüringen	33	1.594	34	1.642	33	1.569	47	1.842	47	1.869	48	1.961	49	2.068
Deutschland	**879**	**59.628**	**910**	**64.093**	**1.014**	**64.358**	**1.505**	**94.723**	**1.553**	**95.240**	**1.592**	**100.739**	**1.662**	**108.202**

* Der starke Anstieg 2014 erklärt sich wesentlich aus einer Recherche nach neuen dualen Studiengängen sowie der Aufnahme der Studiengänge im Bereich Gesundheit und Pflege.

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: 2019)

BIBB-Datenreport 2021

(Silvia Hofmann)

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Im Berichtsjahr 2019 hat sich die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen das dritte Jahr in Folge auf niedrigerem Niveau weiter stabilisiert. Wie die Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquoten E als Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nahelegen, scheint der negative Trend der vorherigen zehn Berichtsjahre zumindest im Durchschnitt beendet zu sein. Die betriebliche Ausbildung hat offensichtlich wieder verstärkt Anschluss an die generelle Entwicklung der Betriebs- und Beschäftigtenzahlen gefunden, allerdings gibt es hier deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftssektoren und Bundesländern. Dabei hat sich insbesondere der Trend fortgesetzt, dass im Vergleich zu früheren Berichtsjahren ein größerer Teil der betrieblichen Ausbildungsaktivität in mittleren und Großbetrieben stattfindet und die Ausbildungsbeteiligung von Kleinst- und Kleinbetrieben starke Rückgänge verzeichnet (vgl. Eckelt u. a. 2020).

E Definitionen und Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Zu den **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildender, die kranken-, renten- oder pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zu entrichten hat.

Als **Auszubildende** zählen alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung, die der BA über die Personengruppenschlüssel 102, 121, 122, 141 und 144 gemeldet werden. Dies sind in der Regel Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG bzw. der HwO unterliegt oder die eine Berufsausbildung auf unter Bundesflagge fahrenden Seeschiffen der Kauffahrteischifffahrt absolvieren. Aufgrund relativ weit gefasster Zuordnungskriterien fallen darunter auch Auszubildende im Gesundheitswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist. Dies führt dazu, dass der Bestand an Auszubildenden auf Grundlage der Beschäftigtenstatistik in der Regel höher ausfällt als in der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.1**). Hier zählen zum Auszubildendenbestand alle Personen, die zum Stichtag 31. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG bzw. HwO stehen.

Die **Ausbildungsbetriebsquote** misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Die **Ausbildungsquote** bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

Die Statistik der BA hat am 28. August 2014 eine **Revision der Beschäftigungsstatistik** und damit auch der **Betriebsstatistik** rückwirkend bis zum Jahr 1999 erfahren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014a).[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

Nach Angaben der Beschäftigungsstatistik der BA E beteiligten sich zum 31. Dezember 2019 von den bundesweit knapp 2,2 Mio. Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis E rund 425.800 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Im Vergleich zum Vorjahr hat die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um rund 1.500 abgenommen, während sich der Gesamtbestand an Betrieben gegenüber dem Vorjahr um rund weitere 5.500 Betriebe (+0,3%) erhöhte. Die Ausbildungsbetriebsquote E sank gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte auf 19,6%, blieb aber dennoch auf einem vergleichbaren Niveau → **Tabelle 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.

Tabelle A7.1-1: **Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2018	2019	2018–2019	2007	2018	2019	2018–2019	2007	2018	2019	2018–2019
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.283.766	1.279.921	-0,3	152.354	86.573	83.296	-3,8	11,8	6,7	6,5	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	385.697	387.300	0,4	122.903	101.186	99.685	-1,5	35,5	26,2	25,7	-0,5
Kleinstbetriebe	**1.633.789**	**1.669.463**	**1.667.221**	**-0,1**	**275.257**	**187.759**	**182.981**	**-2,5**	**16,8**	**11,2**	**11,0**	**-0,3**
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	230.351	233.875	1,5	84.599	87.940	88.724	0,9	44,7	38,2	37,9	-0,2
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	156.322	159.237	1,9	66.680	76.802	78.202	1,8	54,0	49,1	49,1	0,0
Kleinbetriebe	**312.517**	**386.673**	**393.112**	**1,7**	**151.279**	**164.742**	**166.926**	**1,3**	**48,4**	**42,6**	**42,5**	**-0,1**
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	58.001	58.801	1,4	30.575	36.232	36.698	1,3	65,2	62,5	62,4	-0,1
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	35.008	35.312	0,9	21.155	24.932	25.269	1,4	74,0	71,2	71,6	0,3
Mittlere Betriebe	**75.474**	**93.009**	**94.113**	**1,2**	**51.730**	**61.164**	**61.967**	**1,3**	**68,5**	**65,8**	**65,8**	**0,1**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**2.021.780**	**2.149.145**	**2.154.446**	**0,2**	**478.266**	**413.665**	**411.874**	**-0,4**	**23,7**	**19,2**	**19,1**	**-0,1**
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.557	10.666	1,0	7.146	8.321	8.486	2,0	82,5	78,8	79,6	0,7
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.202	6.322	1,9	4.478	5.301	5.421	2,3	88,3	85,5	85,7	0,3
Großbetriebe	**13.731**	**16.759**	**16.988**	**1,4**	**11.624**	**13.622**	**13.907**	**2,1**	**84,7**	**81,3**	**81,9**	**0,6**
Insgesamt	**2.035.511**	**2.165.904**	**2.171.434**	**0,3**	**489.890**	**427.287**	**425.781**	**-0,4**	**24,1**	**19,7**	**19,6**	**-0,1**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der BA, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

Die Ausbildungsquote E ist mit 4,8% im Vergleich zum Vorjahr konstant geblieben. Der Bestand an Auszubildenden stieg bundesweit um rund 28.000 auf etwa 1,63 Mio. (+1,7%). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stieg um rund 454.000 auf ca. 33,7 Mio. und erhöhte sich damit um 1,4% → **Tabelle A7.1-2**.

Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Wie in den vergangenen Jahren hat sich die Ausbildungsbeteiligung der Betriebe in den west- und ostdeutschen Bundesländern unterschiedlich entwickelt. In den alten Ländern sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe um knapp 1.900 auf rund 364.000 (-0,5%), während die Gesamtanzahl aller Betriebe um knapp 6.000 (+0,3%) stieg. Die Ausbildungsbetriebsquote im Westen verringerte sich dadurch um 0,2 Prozentpunkte und betrug zuletzt 21,0% → **Tabelle A7.1-3 Internet**. Die Ausbildungsquote blieb im Westen dagegen im Vergleich zum Vorjahr konstant bei 5,1%. Zwar erhöhte sich die Zahl der Beschäftigten um 2,2% auf rund 27,5 Mio., gleichzeitig stieg aber auch der Bestand an Auszubildenden um 1,1% auf rund 1,4 Mio. an → **Tabelle A7.1-4 Internet**.

Ein etwas anderes Bild zeigt sich in den ostdeutschen Ländern bei der Ausbildungsbeteiligung der Betriebe. Der Bestand an Ausbildungsbetrieben verzeichnete hier einen Anstieg um 0,6% auf rund 61.800, während die Gesamtzahl der Betriebe mit einem Minus von 0,1% leicht rückläufig war. Die Ausbildungsbetriebsquote stieg somit im Osten um 0,1 Prozentpunkte auf 14,2% an → **Tabelle A7.1-5 Internet**. Trotz der gegenläufigen Entwicklung der Ausbildungsbetriebsquote in den west- und ostdeutschen Bundesländern bleiben jedoch die bisherigen Niveauunterschiede in der Ausbildungsbeteiligung bestehen. Weiterhin bildete in den westdeutschen Bundesländern durchschnittlich gut jeder fünfte Betrieb aus, in den ostdeutschen Bundesländern war dies nur jeder siebte Betrieb.

Die Zahl der Auszubildenden im Osten stieg im Berichtsjahr 2019 um rund 7.200 an und erreichte ein Niveau von insgesamt rund 231.600 Auszubildenden. Mit einem Plus von 3,2% gab es beim Auszubildendenbestand einen stärkeren Zuwachs als bei der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die sich um rund 66.000 auf ca. 6,23 Mio. erhöhte (+1,1%). In der Folge ist die Ausbildungsquote in den neuen Ländern leicht auf 3,7% angestiegen → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Der Vergleich der länderspezifischen Ausbildungsbetriebsquoten zeigt, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung im Berichtsjahr 2019 erheblich zwischen den

Tabelle A7.1-2: **Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Deutschland**

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2018	2019	2018-2019	2007	2018	2019	2018-2019	2007	2018	2019	2018-2019
	abs.	abs.	abs.	in %	abs.	abs.	abs.	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.453.182	2.449.044	-0,2	180.883	100.599	96.773	-3,8	7,4	4,1	4,0	-0,1
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.532.500	2.544.605	0,5	199.591	152.246	149.508	-1,8	8,8	6,0	5,9	-0,1
Kleinstbetriebe	**4.715.267**	**4.985.682**	**4.993.649**	**0,2**	**380.474**	**252.845**	**246.281**	**-2,6**	**8,1**	**5,1**	**4,9**	**-0,1**
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.102.598	3.150.433	1,5	196.531	181.907	182.990	0,6	7,8	5,9	5,8	-0,1
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.744.424	4.831.904	1,8	248.470	251.726	254.628	1,2	6,6	5,3	5,3	0,0
Kleinbetriebe	**6.282.984**	**7.847.022**	**7.982.337**	**1,7**	**445.001**	**433.633**	**437.618**	**0,9**	**7,1**	**5,5**	**5,5**	**0,0**
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	4.019.733	4.076.344	1,4	194.831	205.214	206.898	0,8	6,0	5,1	5,1	0,0
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.298.725	5.343.567	0,8	255.781	246.810	249.831	1,2	5,9	4,7	4,7	0,0
Mittlere Betriebe	**7.569.595**	**9.318.458**	**9.419.911**	**1,1**	**450.612**	**452.024**	**456.729**	**1,0**	**6,0**	**4,9**	**4,8**	**0,0**
Kleine/mittlere Betriebe insg.	**18.567.846**	**22.151.162**	**22.395.897**	**1,1**	**1.276.087**	**1.138.502**	**1.140.628**	**0,2**	**6,9**	**5,1**	**5,1**	**0,0**
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.640.934	3.679.540	1,1	183.254	157.644	159.867	1,4	6,2	4,3	4,3	0,0
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	7.494.116	7.664.687	2,3	314.993	310.480	334.213	7,6	5,3	4,1	4,4	0,2
Großbetriebe	**8.897.466**	**11.135.050**	**11.344.227**	**1,9**	**498.247**	**468.124**	**494.080**	**5,5**	**5,6**	**4,2**	**4,4**	**0,2**
Insgesamt	**27.465.312**	**33.286.212**	**33.740.124**	**1,4**	**1.774.334**	**1.606.626**	**1.634.708**	**1,7**	**6,5**	**4,8**	**4,8**	**0,0**

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der BA, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.

BIBB-Datenreport 2021

einzelnen Bundesländern variierte. In den westlichen Bundesländern lag die durchschnittliche Ausbildungsbetriebsquote insgesamt etwa sieben Prozentpunkte über der Ausbildungsbetriebsquote in den östlichen Bundesländern.

Unter den westdeutschen Bundesländern gab es überwiegend Zuwächse in den Betriebsbeständen (durchschnittlich +0,3%), während die Bestände der Ausbildungsbetriebe – mit Ausnahme von Hessen und Schleswig-Holstein – Rückgänge verzeichneten (durchschnittlich -0,5%), was zu einer Verringerung der Ausbildungsbetriebsquoten führte (durchschnittlich -0,2 Prozentpunkte) → **Tabelle A7.1-7 Internet**. In den ostdeutschen Bundesländern gingen die Betriebsbestände zwar nur teilweise zurück, mit Ausnahme von Berlin wuchs jedoch der Bestand an Ausbildungsbetrieben, sodass die Ausbildungsbetriebsquote hier im Durchschnitt um 0,1 Prozentpunkte stieg.

Bei den Beständen und Anteilen an Auszubildenden an den Beschäftigten zeigen sich geringe Unterschiede zwischen den Bundesländern → **Tabelle A7.1-8 Internet**. Mit Ausnahme von Bayern nahm die Anzahl an Auszubildenden in allen Bundesländern zu. In den westdeutschen Bundesländern stieg jedoch auch die Zahl der Beschäftigten in einem vergleichbaren Maße, sodass die Ausbildungsquoten im Vergleich zum Vorjahr überwiegend konstant blieben. In den ostdeutschen Bundesländern (mit Ausnahme von Berlin) stiegen die Ausbildungsquoten dagegen leicht gegenüber dem Vorjahresniveau an.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Wie schon in den Vorjahren sind die Rückgänge im Bestand an Ausbildungsbetrieben auch im Berichtsjahr 2019 ausschließlich auf Verluste im kleinstbetrieblichen Bereich zurückzuführen. Insgesamt ging die Anzahl der Ausbildungsbetriebe bei Betrieben mit bis zu neun Beschäftigten um 2,5% zurück, Kleinstbetriebe mit bis zu vier Beschäftigten waren dabei noch stärker betroffen → **Tabelle A7.1-1**. In allen anderen Betriebsgrößenklassen erhöhten sich dagegen die Bestände an Ausbildungsbetrieben gegenüber dem Vorjahr um bis zu 2,3%. Bei Betrieben ab 100 Beschäftigen gab es bei den Ausbildungsbetrieben einen stärkeren Anstieg als bei den Betrieben insgesamt, mit der Folge, dass die Ausbildungsbetriebsquote hier leicht verbessert werden konnte. Die Entwicklungen bei den Beständen an Auszubildenden bzw. den Ausbildungsquoten nach Betriebsgrößenklassen bekräftigten den Trend, dass sich die Ausbildungsaktivität im kleinbetrieblichen Bereich verringerte und zumin-

dest teilweise mit einer höheren Aktivität im mittleren und großbetrieblichen Bereich einherging → **Tabelle A7.1-2**. In Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten sowie in Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten ging die Ausbildungsquote wie im Vorjahr leicht zurück. In mittleren Betrieben und Großbetrieben gab es dagegen sowohl bei der Beschäftigung als auch bei den Auszubildenden Zuwächse, weshalb die Ausbildungsquoten gegenüber dem Vorjahr konstant blieben. Eine Ausnahme bildeten Großbetriebe mit 500 und mehr Beschäftigten, bei denen ein Anstieg der Auszubildendenbestände um knapp 24.000 auf rund 334.000 (+7,6%) und eine Erhöhung der Ausbildungsquote um 0,2 Prozentpunkte zu verzeichnen war. Insgesamt gelten diese Zusammenhänge sowohl für die westdeutschen wie für die ostdeutschen Bundesländer → **Tabelle A7.1-3 Internet** bis → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Wirtschaftszweigen

Insgesamt fielen die Veränderungen der Ausbildungsbetriebs- und der Ausbildungsquoten nach Wirtschaftssektoren zwischen 2018 und 2019 recht heterogen aus → **Tabelle A7.1-9 Internet** bis → **Tabelle A7.1-14 Internet**. Bundesweit haben sich die Ausbildungsbetriebsquote und die Ausbildungsquote in den Bereichen medizinische Dienstleistungen und im öffentlichen Sektor wie bereits im Vorjahr erneut erhöht. Demgegenüber gab es im Vergleich zum Vorjahr eine Reihe von Wirtschaftszweigen, die einen generell negativen Trend aufwiesen. Dazu zählten insbesondere die Bereiche Chemie-, Pharmaziegewerbe, Beherbergungs- und Gaststättengewerbe, Forschung und Entwicklung sowie die sogenannten sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen.

Ebenso hervorzuheben ist eine Gruppe an Wirtschaftsbereichen, in denen es in Westdeutschland zu rückläufigen Entwicklungen gekommen ist, die sich allerdings nicht auf Ostdeutschland übertragen haben, da hier positive Entwicklungen zu verzeichnen waren. Dazu gehörten aus dem verarbeitenden Gewerbe die Nahrungs-, Papier-, Holzhersteller sowie das Baugewerbe und aus dem Dienstleistungssektor finanz-, rechts-, wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen und als großer Ausbildungsbereich der Einzelhandel.

(Sabine Mohr)

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Mit den Daten des Betriebspanels des IAB können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2018 zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A7.2 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesen Indikatoren wird im Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2022 geplant. Daten für das Jahr 2019 finden sich in Leber/Schwengler 2021.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport berichtet wird, sind Übernahmeverhalten von Betrieben (**vgl. Kapitel A10.1.1**) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (**vgl. Kapitel B1.2.1**).

A 7.3 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Die betriebliche Ausbildung spielt für Betriebe und Unternehmen in Deutschland weiterhin eine wichtige Rolle, um den Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften zu decken und um selbst ausgebildete Fachkräfte langfristig für den eigenen Betrieb zu gewinnen. Allerdings bildeten Ende 2019 von den insgesamt 2,17 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 426.000 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil an Ausbildungsbetrieben bei 19,6% und ging gegenüber dem Vorjahr leicht zurück (vgl. Kapitel A7.1).

E BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)

Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine jährliche Wiederholungsbefragung, mit der repräsentative Längs- und Querschnittsdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland erhoben werden. Die Auswahl der Betriebe erfolgt über eine disproportional geschichtete Zufallsstichprobe aus der Grundgesamtheit aller Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die betrieblichen Angaben werden über computergestützte persönlich-mündliche Interviews (CAPI) und optional über internetgestützte Interviews (CAWI) erhoben. Im Jahr 2020 haben mehr als 4.000 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Interviews wurden aufgrund der Kontaktbeschränkungen durch die Coronapandemie größtenteils telefonisch (CAPI on phone) durchgeführt. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und dessen Konzeption sind unter **www.qualifizierungspanel.de** abrufbar.

Dieser Beitrag untersucht anhand der Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung E, wie die betriebliche Ausbildungsbeteiligung in den Berichtsjahren 2019 und 2020 ausfiel und welche Hinweise es auf Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen gibt. Dafür werden folgende Indikatoren für die Ausbildungsjahre 2018/2019 und 2019/2020 herangezogen:[181]

- 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.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Der Anteil an Betrieben, die für das Ausbildungsjahr 2019/2020 Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben, lag durchschnittlich bei 18,5% und fiel damit niedriger aus als im Vorjahr (19,6%) → **Tabelle A7.3-1**. Für das Ausbildungsjahr 2019/2020 hat folglich weniger als jeder fünfte Betrieb der insgesamt 2,17 Mio. Betriebe Ausbildungsstellen angeboten. Bei der Differenzierung nach Strukturmerkmalen werden deutliche Unterschiede erkennbar. Bei größeren mittelständischen Betrieben und Großbetrieben fallen die Anteile der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot deutlich höher aus als bei Kleinbetrieben. Zudem sind bei größeren Betrieben die Anteile im Zweijahresvergleich leicht gestiegen, während Kleinbetriebe einen Rückgang verzeichneten. Unter den Wirtschaftssektoren E wiesen das verarbeitende Gewerbe, die Bauwirtschaft sowie das Handels- und Reparaturgewerbe einen überdurchschnittlichen sowie steigenden Bedarf in Form eines erhöhten Angebots an Ausbildungsstellen auf. Bei unternehmensnahen, personenbezogenen sowie medizinischen und pflegerischen Dienstleistungsbetrieben und Betrieben des Primärsektors waren die entsprechenden Anteile dagegen rückläufig. Ferner gab es unter den Handwerksbetrieben sowie bei Betrieben, die sowohl dem Industrie- und Handels- als auch dem Handwerkskammerbereich angehören, mit 28,4% bzw. 35,1% überdurchschnittlich viele Betriebe mit Ausbildungsstellenangeboten bzw. einem hohen Bedarf an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften.

Erfolg und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Trotz der Bereitschaft zur Ausbildung und den Erfordernissen einer adäquaten Nachwuchssicherung fallen die Erfolgsquoten auf dem Ausbildungsstellenmarkt recht unterschiedlich aus. Ausgehend von der Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hat etwa jeder zehnte Betrieb zum Ausbildungsjahr 2019/2020 Auszubildende neu eingestellt (10,1%). Betrachtet man nur die Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot, zeigt sich, dass nur etwas mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenan-

181 Die im BIBB-Qualifizierungspanel erhobenen Indikatoren beziehen sich auf das Angebot an Ausbildungsstellen, die Neueinstellungen und die unbesetzten Ausbildungsstellen für das jeweilige Ausbildungsjahr. Im Falle von Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2019/2020 sind dies also beispielsweise die Ausbildungsstellen, die zum 1. August 2019 (oder später) angetreten worden sind.

Tabelle A7.3-1: **Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2019 und 2020 (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 %)	
	2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020	2018/2019	2019/2020
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5	Spalte 6	Spalte 7	Spalte 8	Spalte 9	Spalte 10
Betriebsgrößenklasse										
1 bis 19 Beschäftigte	15,2	14,2	6,2	6,0	40,7	42,1	8,2	7,4	54,0	52,2
20 bis 99 Beschäftigte	46,0	43,0	35,3	32,2	76,7	75,0	16,9	15,8	36,8	36,7
100 bis 199 Beschäftigte	62,2	63,3	54,5	56,0	87,6	88,4	23,1	16,6	37,2	26,2
200 und mehr Beschäftigte	77,4	79,7	74,2	73,7	95,9	92,4	21,0	18,1	27,2	22,7
Wirtschaftssektor										
Primärsektor	22,8	11,7	10,1	7,3	44,3	62,8	9,2	3,8	40,1	32,5
Verarbeitendes Gewerbe	30,7	31,3	19,8	19,9	64,4	63,6	14,3	11,8	46,7	37,7
Bauwirtschaft	28,2	31,3	17,0	15,1	60,4	48,2	14,8	18,0	52,6	57,7
Handels-, Reparaturgewerbe	19,8	21,7	12,5	11,6	63,4	53,5	8,3	10,2	42,0	46,7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14,9	11,7	6,0	6,7	40,0	56,8	8,7	5,3	58,5	45,0
Personenbezogene Dienstleistungen	15,1	12,1	6,2	6,0	41,1	49,5	9,7	5,8	64,6	48,1
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	23,7	21,5	11,8	10,3	49,7	48,1	7,2	10,0	30,6	46,6
Öffentliche Dienstleistungen	11,1	12,6	7,9	9,7	71,5	77,0	2,4	2,3	21,9	18,3
Regionaleinheit										
Westdeutschland	20,4	19,5	11,0	10,9	55,7	54,1	9,6	8,8	47,2	45,1
Ostdeutschland	16,5	14,6	8,4	6,9	47,4	51,0	8,6	7,3	52,0	50,4
Kammerzugehörigkeit										
Industrie- und Handelskammer	15,8	15,6	9,5	9,9	60,2	63,6	8,3	6,5	52,5	41,7
Handwerkskammer	27,7	28,4	14,9	12,4	53,7	43,7	14,7	15,5	53,1	54,6
Sowohl Industrie- und Handelskammer als auch Handwerkskammer	35,4	35,1	16,0	19,5	45,1	55,4	20,4	16,1	57,6	45,9
Sonstige Kammern insgesamt	19,6	16,0	8,9	9,2	45,1	57,2	7,2	5,9	36,6	36,9
Insgesamt	**19,6**	**18,5**	**10,5**	**10,1**	**53,6**	**54,4**	**9,4**	**8,5**	**48,1**	**45,9**

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswellen 2019 und 2020, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2021

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).

gebot (54,4%) erfolgreich Ausbildungsverträge abschließen konnte. Bei 45,9% der Betriebe mit Angebot blieben die angebotenen Ausbildungsstellen dagegen vollständig oder teilweise unbesetzt. Dieser Anteil hat sich gegenüber dem Vorjahrswert (48,1%) etwas verringert. Auch bezogen auf den Gesamtbestand aller Betriebe zeigt sich, dass der durchschnittliche Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsstellen gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen ist (von 9,4% im Ausbildungsjahr 2018/2019 auf 8,5% 2019/2020). Da jedoch im selben Zeitraum weniger Betriebe Ausbildungsstellen angeboten haben, ist auch der Anteil der Betriebe mit Neueinstellungen insgesamt leicht gesunken (von 10,5% auf 10,1%).

Bei der Erfolgsquote für die Neubesetzung von Ausbildungsstellen gab es große Unterschiede zwischen einzelnen Betriebsgruppen: Mit zunehmender Betriebsgröße stieg der Anteil der Betriebe, die ihre Ausbildungsstellen erfolgreich besetzen konnten, während vor allem Kleinbetriebe hohe Anteile mit unbesetzten Ausbildungsstellen verzeichneten. Überdurchschnittlich erfolgreich waren Betriebe aus dem verarbeitenden Gewerbe, dem Primärsektor sowie aus dem Bereich der öffentlichen Dienstleistungen. Dagegen hatte vor allem das Baugewerbe überdurchschnittlich hohe Anteile an Betrieben mit unbesetzten Stellen. Dies gilt auch für Handwerksbetriebe, die im Vergleich zu Betrieben mit einer Zugehörigkeit zur Industrie- und Handelskammer oder sonstigen Kammern, deutlich größere Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen hatten.

Insgesamt zeigen die Analysen, dass die Rekrutierungsschwierigkeiten auf dem Ausbildungsstellenmarkt fortbestehen; sie verdeutlichen jedoch auch, dass einzelne Betriebsgruppen hiervon besonders stark betroffen sind. Vor allem bei Kleinbetrieben und kleineren Betriebe mit bis zu 99 Beschäftigten scheinen sich diese Besetzungsschwierigkeiten auch in einer nachlassenden Bereitschaft, Ausbildungsstellen anzubieten, niederzuschlagen. Größere mittelständische Betriebe und Großbetriebe gewinnen hingegen als Träger der betrieblichen Ausbildung an Bedeutung.

(Sabine Mohr)

A 8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A 8.1 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020

Um zuverlässige Daten über die Situation von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern am Übergang in Ausbildung in Zeiten der Coronapandemie zu erhalten, hat das BIBB gemeinsam mit der BA im Herbst 2020 eine außerplanmäßige BA/BIBB-Bewerberbefragung E durchgeführt. Das Frageprogramm, das bei allen BA/BIBB-Bewerberbefragungen eingesetzt wird, wurde durch Fragen zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Berufswahl und Ausbildungsstellensuche ergänzt.

Wie bei allen BA/BIBB-Bewerberbefragungen stehen auch bei der Sondererhebung 2020 Bewerbergruppen im Fokus, die ein höheres Risiko haben, keine Ausbildungsstelle zu finden und langfristig ausbildungslos zu bleiben. Sie werden von der Bildungspolitik als wichtige Zielgruppen betrachtet, die es beim Übergang in Ausbildung zu unterstützen gilt. Neben Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern, die schon zu einem früheren Zeitpunkt als dem aktuellen Ausbildungsjahr eine Ausbildung beginnen wollten (Altbewerber/-innen), und Bewerberinnen und Bewerber, die den Kontakt zur BA abgebrochen haben (unbekannt verbliebene Bewerber/-innen), zählen auch Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund und Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund zu diesen bildungspolitisch bedeutsamen Gruppen.

E BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020

Um die Datenlage zu den gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern zu verbessern, führt das BIBB seit den 1990er-Jahren gemeinsam mit der BA die BA/BIBB-Bewerberbefragung durch. Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung handelt es sich um eine schriftlich-postalische Repräsentativbefragung von jungen Menschen, die bei der BA als Ausbildungsstellenbewerber/-innen registriert waren. Sie deckt Sachverhalte auf, die die Ausbildungsmarktstatistik der BA nicht abbildet (**vgl. Kapitel A1.1.3**) und liefert damit zentrale Informationen zu bildungspolitisch bedeutsamen Zielgruppen wie z. B. Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund.

Die BA/BIBB-Bewerberbefragung wird auf Weisung des BMBF gemeinsam vom BIBB und der BA umgesetzt. Von 2002 bis 2018 wurde die Befragung alle zwei Jahre durchgeführt, zuletzt jedoch auf einen dreijährigen Turnus umgestellt, sodass die nächste reguläre Befragung 2021 erfolgen wird.

Aufgrund des Ausbruchs der Coronapandemie Anfang 2020 und den damit verbundenen Einschränkungen bei der Berufsvorbereitung und Ausbildungsstellensuche wurde 2020 eine außerplanmäßige BA/BIBB-Bewerberbefragung durchgeführt.

Grundlage für die Stichprobenziehung der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 war die Ausbildungsmarktstatistik der BA für das Vermittlungsjahr 2019/2020 (1. Oktober 2019 bis 30. September 2020). Einbezogen wurden ausschließlich Bewerber/-innen, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten und die bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung mit der Arbeitsagentur (JCgE) gemeldet waren. Bewerber/-innen aus dem Zuständigkeitsbereich von Jobcentern in kommunaler Trägerschaft (JCzkT) konnten nicht berücksichtigt werden.

Die Stichprobenziehung wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Aus der definierten Grundgesamtheit der 453.495 Bewerber/-innen wurde eine Zufallsstichprobe von 40.000 Personen gezogen. Um eine ausreichend große Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund befragen zu können, wurde diese Zielgruppen bei der Stichprobenziehung leicht überproportional berücksichtigt und 3.000 Geflüchtete per Zufallsprinzip ausgewählt.

Die 40.000 ausgewählten Personen erhielten Ende November 2020 per Post einen vierseitigen Fragebogen mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen. Der Fragebogen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 umfasste neben Standardfragen, die Teil einer jeden BA/BIBB-Bewerberbefragung sind (z. B. Fragen zum aktuellen beruflichen Verbleib oder zu den Bewerbungsaktivitäten) auch Fragen zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Berufswahl und Ausbildungsstellensuche.

Bis Ende Januar 2021 beteiligten sich 7.125 Bewerber/-innen an der Studie (bereinigte Rücklaufquote: 18%). Im Anschluss wurden die Daten anhand der Merkmale Geschlecht, offiziell registrierter Verbleib, Wohnregion und Fluchthintergrund gewichtet. Personen, die keine Angaben bei den Gewichtungsmerkmalen aufwiesen, wurden von den Auswertungen ausgeschlossen. Insgesamt gelangten 6.861 Personen in die Auswertung.

Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 sind abrufbar unter **https://www.bibb.de/de/131928.php**

Im Folgenden werden erste vorläufige Ergebnisse zum Verbleib von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund (**vgl. Kapitel A8.1.1**), von unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern (**vgl. Kapitel A8.1.2**) und von Altbewerberinnen und -bewerbern (**vgl. Kapitel A8.1.3**) dargestellt. Unter Bezugnahme auf Ergebnisdarstellungen aus früheren Jahren werden für die betrachteten Gruppen Entwicklungen aufgezeigt. In **Kapitel A8.1.4** werden abschließend einige Ergebnisse dazu vorgestellt, wie die Bewerber/-innen die Folgen der Coronapandemie auf ihre Berufswahl und Stellensuche einschätzen.

A8.1.1 Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund

Aufgrund der hohen bildungspolitischen Bedeutung, die das Thema Integration von Geflüchteten in die berufliche Bildung erfährt, stellen nicht nur Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Migrationshintergrund insgesamt, sondern auch die Teilgruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund eine zentrale bildungspolitische Zielgruppe dar. Aus diesem Grund erhebt die BA seit 2016 im Rahmen ihrer Ausbildungsberichterstattung, ob bei drittstaatenangehörigen Bewerberinnen und Bewerbern ein Fluchthintergrund vorliegt („Personen im Kontext von Fluchtmigration“) E.

Anders gestaltet es sich für die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, die keinen Fluchthintergrund haben. So weist die Ausbildungsmarkstatistik zwar Bewerber/-innen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit aus, Angaben zu Bewerberinnen und Bewerbern mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund fehlen jedoch.[182] Aus diesem Grund wird der Migrationshintergrund bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung auf Basis der Selbstauskunft der Befragten erhoben E. Sie werden in Abgrenzung zur Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund im Folgenden als Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund bezeichnet. Werden beide Gruppen angesprochen (Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund und Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund), wird von Personen mit Migrationshintergrund gesprochen.

E Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (und Fluchthintergrund)

Seit 2016 erhebt die BA im Rahmen ihrer Ausbildungsberichterstattung, ob bei drittstaatenangehörigen Bewerberinnen und Bewerbern ein Fluchthintergrund vorliegt („Personen im Kontext von Fluchtmigration“) (**vgl. Kapitel A12.2.2**). Bei **Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchtintergrund** handelt es sich um Personen, denen im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA das Merkmal „Personen im Kontext Fluchtmigration“ zugewiesen wurde. Entscheidend für die Zuweisung des Merkmals sind Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus der Bewerber/-innen. So werden drittstaatenangehörige Ausländer/-innen mit einer Aufenthaltsgestattung (§ 55 AsylG), einer Aufenthaltserlaubnis Flucht (§ 22-26 AufenthG) oder einer Duldung (§ 60a AufenthG) als Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration geführt.

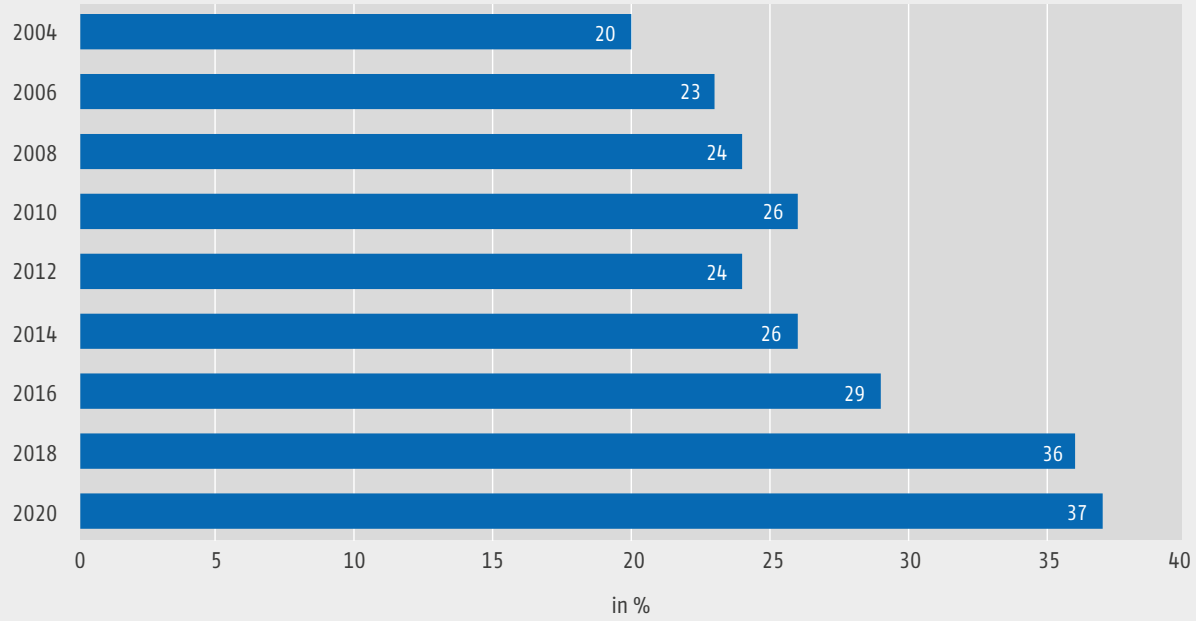
Während Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund somit bereits in der Ausbildungsmarktstatistik identifiziert werden können, ist dies für Migrantinnen und Migranten ohne Fluchthintergrund nicht möglich.

Für Personen ohne den Kontext Fluchtmigration, die im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 befragt wurden, wird der **Migrationshintergrund** indirekt definiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren wurden und ausschließlich über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen sowie ausschließlich Deutsch als Muttersprache erlernt haben, gelten als Personen ohne Migrationshintergrund. Bei allen anderen wird ein Migrationshintergrund angenommen. Mit dieser Definition lässt sich allerdings ein Migrationshintergrund für einen Teil der Bewerber/-innen nicht erkennen. Dies trifft auf in Deutschland geborene Bewerber/-innen mit alleiniger deutscher Staatsangehörigkeit und alleiniger deutscher Muttersprache zu, deren Eltern aber zugewandert waren. Hier wären zur Identifikation des Migrationshintergrunds Informationen über die Eltern der Jugendlichen erforderlich. Angaben zu den Eltern dürfen in der BA/BIBB-Bewerberbefragung jedoch aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden.

Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 zeigen, dass im Berichtsjahr 2020 fast ein Drittel (31%) der Bewerber/-innen einen sonstigen Migrationshintergrund aufwiesen. Bei weiteren 6% handelte es sich um

182 Zwar wird seit 2012 der Migrationsstatus der gemeldeten Bewerber/-innen im Rahmen der Ausbildungsvermittlung erhoben, aufgrund von Erfassungsproblemen der BA wurde dieser aber bisher noch nicht im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik ausgewiesen.

Schaubild A8.1.1-1: **Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2004 bis 2020[1] (in %)**



[1] In den Erhebungen 2004 bis 2014 konnte für jeweils ca. 1% der Bewerber/-innen aufgrund fehlender Angaben nicht geklärt werden, ob ein Migrationshintergrund vorlag oder nicht; in der Erhebung 2016 betrug der entsprechende Anteil 2%; 2018 lag er bei weniger als 1%, 2020 betrug der Anteil 2%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2004 bis 2020; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund.[183] Somit besaßen rund 37% der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund. Damit hat sich der Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 2018 kaum verändert, nachdem er von 2016 auf 2018 aufgrund der hohen Fluchtmigration deutlich angestiegen war → **Schaubild A8.1.1-1**.

Im Berichtsjahr 2020 war der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund mit 41% fast ebenso hoch wie in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (39%) → **Tabelle A8.1.1-1**. Aufgrund der demografischen Struktur der Geflüchteten fiel bei ihnen der Anteil der Frauen (24%) erheblich geringer aus. Gleichwohl war der Frauenanteil bei den Geflüchteten im Vergleich zu 2018[184] stark angestiegen (2018: 15%). Wie auch 2018 zeigen sich 2020 deutliche Unterschiede zwischen den drei Gruppen hinsichtlich ihrer Altersstruktur: Vor allem der Anteil der Personen ab einem Alter von 21 Jahren fiel in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund (59%) erheblich höher aus als in den beiden Vergleichsgruppen (Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund: 17%, Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund: 24%). Bei den geflüchteten Bewerberinnen und Bewerbern fiel mit 30% der Altbewerberanteil höher aus als bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit sonstigem Migrationshintergrund (27%) und den Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund (23%). Bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit sonstigem Migrationshintergrund korrespondiert ihr, im Vergleich zu Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund, höheres Alter mit ihrem höheren Altbewerberanteil und deutet damit auf ihre vergleichsweise schwierigeren Übergangswege hin (vgl. z. B. Beicht 2015; Beicht/Walden 2019). Auch bei den Geflüchteten indiziert der hohe Altbewerberanteil schwierigere Zugangswege in die Ausbildung (vgl. Eberhard/Schuß 2021). Gleichwohl ist ihr höheres Alter auf die demografische Struktur der Gruppe der Geflüchteten insgesamt zurückzuführen.

Was die Schulabschlüsse betrifft, so wiesen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger keinen Abschluss auf (9%) als migrantische Bewerber/-innen ohne Flucht-

183 Der Anteil der Geflüchteten fällt im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 mit 6% um einen Prozentpunkt geringer aus als der Anteil, der von der Ausbildungsmarktberichterstattung ausgewiesen wird **(vgl. Kapitel A12.2.2)**. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung Personen aus Bedarfsgemeinschaften nicht befragt werden dürfen, diese jedoch Teil der Ausbildungsmarktberichterstattung sind.

184 Die Angaben zu den Bewerberinnen und Bewerbern 2018, die in diesem Kapitel nicht in den Tabellen aufgeführt sind, sind im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1 dargestellt.

Tabelle A8.1.1-1: **Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2020 (in %)**

Merkmale	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	61	59	76
Weiblich	39	41	24
Alter			
16 Jahre und jünger	24	15	4
17 Jahre	22	18	8
18 Jahre	14	17	10
19 bis 20 Jahre	23	25	19
21 Jahre und älter	17	24	59
Fehlende Angaben	1	1	1
Altbewerber/-innen			
Altbewerber/-innen	23	27	30
Erstbewerber/-innen	73	67	60
Keine Zuordnung möglich	3	7	10
Höchster Schulabschluss			
(Noch) kein Schukabschluss	3	4	9
Hauptschulabschluss	25	33	46
Mittlerer Schulabschluss	51	42	27
(Fach-)Hochschulreife	21	20	14
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[1]	<1	2	5
Insgesamt[2]	**100**	**100**	**100**

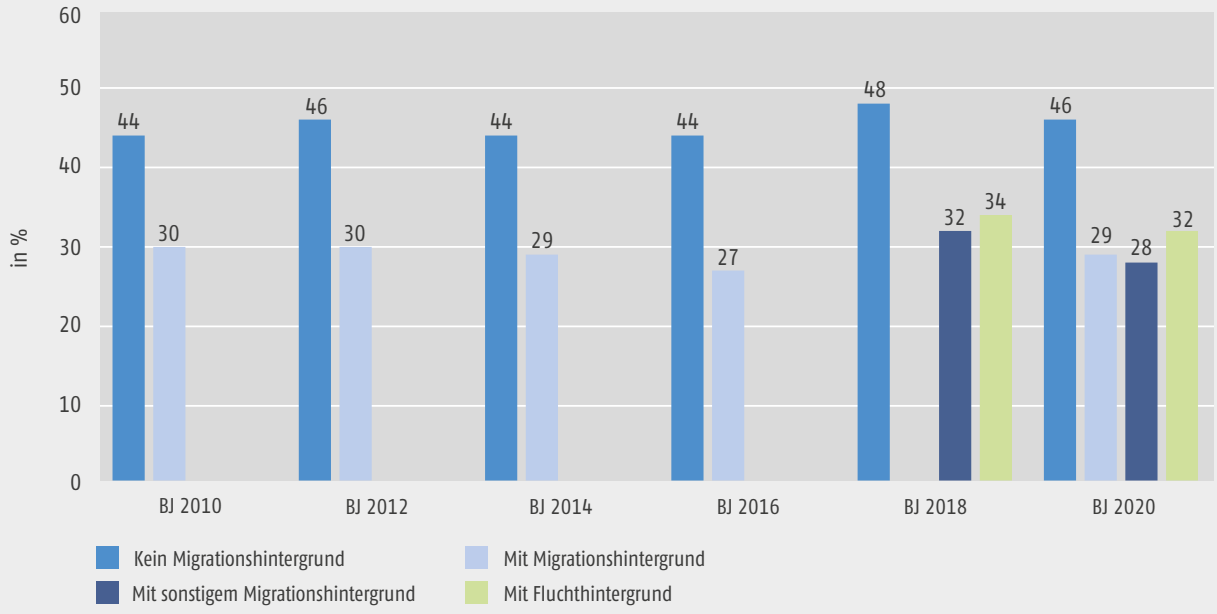
[1] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese in Deutschland anerkannt sind, und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[2] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2021

hintergrund (4%) und Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (3%). Dieses Ergebnis muss allerdings mit Vorsicht interpretiert werden, da die Kategorie lediglich auf fehlende deutsche Abschlüsse verweist und sich Geflüchtete noch im Anerkennungsverfahren befinden könnten. Im Vergleich zu 2018 ist der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen ohne Schulabschluss stark gesunken (2018: 40%), wohingegen sich der Anteil mit Hauptschulabschluss fast verdoppelt hat (2020: 46% vs. 2018: 26%). Dies kann darauf hindeuten, dass ausländische Schulabschlüsse anerkannt worden sind. Im Vergleich zu Bewerberinnen und Bewerbern mit sonstigem Migrationshintergrund und Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund besaßen geflüchtete Bewerber/-innen häufiger einen Hauptschulabschluss (46%), aber seltener einen mittleren Abschluss (27%) oder eine Studienberechtigung (14%).

Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund verfügten häufiger als diejenigen ohne Migrationshintergrund über einen Hauptschulabschluss (33% vs. 25%) und seltener über einen mittleren Schulabschluss (42% vs. 51%). Der Anteil derjenigen mit einer Studienberechtigung unterschied sich in den Bewerbergruppen mit und ohne sonstigen Migrationshintergrund mit 20% bzw. 21% allerdings kaum.

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 46% der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO. Bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrations-

Schaubild A8.1.1-2: **Verbleibsquoten der Bewerber/-innen in betrieblicher Ausbildung in den Berichtsjahren 2010 bis 2020 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %)**



BJ: Berichtsjahr
Für 2018 konnten nachträglich nicht die gewichteten betrieblichen Verbleibsquoten für die Gesamtgruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund berechnet werden.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2010 bis 2020; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

hintergrund fielen die entsprechenden Anteile geringer aus (sonstiger Migrationshintergrund: 28%; mit Fluchthintergrund: 32%). Im Vergleich zu 2018 waren die betrieblichen Verbleibsquoten für alle drei Gruppen gesunken → **Schaubild A8.1.1-2**. Mit einem Minus von vier Prozentpunkten war die Gruppe der Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund jedoch am stärksten betroffen (2018: 32% vs. 2020: 28%). Wird der Beobachtungszeitraum ausgeweitet, zeigt sich für Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund, dass ihre betriebliche Verbleibsquote im Jahr 2020 mindestens genauso hoch oder sogar höher ausfiel als in den Jahren 2010 bis 2016. Bei Personen mit Migrationshintergrund trifft dies hingegen nicht zu.

Bei den Verbleiben in Ausbildungsformen, die ebenfalls zu einem vollqualifizierenden (Berufs-)Abschluss führen, zeigen sich hingegen kaum Veränderungen gegenüber 2018: Von den Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund befanden sich jeweils 5% in einer außerbetrieblichen oder vollzeitschulischen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO oder in einer Ausbildung im Schulberufssystem[185] bzw. einer sonstigen Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO. Weitere 4% studierten an einer Universität, (Fach-)Hochschule oder Berufsakademie → **Tabelle A8.1.1-2**. Von den Bewerberinnen und Bewerbern mit sonstigem Migrationshintergrund absolvierten jeweils 4% eine außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG bzw. HwO oder eine Ausbildung im Schulberufssystem und 3% studierten. Bei den Geflüchteten lagen die entsprechenden Anteil bei 5% (außerbetriebliche Ausbildung), 4% (Ausbildung im Schulberufssystem) und 1% (Studium).

Auch bei den nicht vollqualifizierenden Verbleiben zeigen sich kaum Veränderungen zu 2018. Auffallend ist jedoch, dass 2020 mehr Personen arbeitslos waren als 2018. Bei Personen ohne Migrationshintergrund traf dies auf 9% (2018: 7%), bei Bewerberinnen und Bewerbern mit sonstigem Migrationshintergrund auf 16% (2018: 12%) und bei Geflüchteten auf 14% (2018: 9%) zu. Bei den Geflüchteten zeigt sich außerdem, dass 2020 lediglich 1% eine Einstiegsqualifizierung (EQ) absolvierte, während es 2018 noch 4% waren. Dieser Rückgang könnte sich negativ auf den Zugang zu betrieblicher Ausbildung auswirken, denn die EQ erhöht maßgeblich die Zugangschancen von Geflüchteten auf eine betriebliche Ausbildungsstelle (vgl. Eberhard/Schuß 2021).

185 Hierunter wird die Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO, d. h. nach sonstigen bundes- oder landesrechtlichen Regelungen, verstanden.

Tabelle A8.1.1-2: **Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2018 und 2020 zum Befragungszeitpunkt (in %)**

Aktueller Verbleib	2020			2018		
	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	46	28	32	48	32	34
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf[1]	5	4	5	5	4	3
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung	5	4	4	5	4	3
Studium	4	3	1	5	4	1
Allgemeinbildende Schule	5	8	8	5	8	5
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	7	11	7	8	10	4
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[2]	2	2	3	1	2	2
Berufsvorbereitende Maßnahme	3	5	4	3	4	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	1	1	1	1	1	4
Praktikum	1	1	1	1	1	2
Gemeinnützige/soziale Dienste	3	2	1	3	2	0
Erwerbstätigkeit	3	7	10	4	8	12
Jobben	3	4	2	2	5	3
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	9	16	14	7	12	9
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu hause, Sprachkurse bei Geflüchteten)[3]	1	2	5	1	2	14
Keine Angaben	1	2	3	1	1	1
Insgesamt[4]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform nicht klar erkennbar war.
[2] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr.
[3] Die Anteile der sonstigen Verbleibe fallen bei den Geflüchteten höher aus, weil sich viele zum Befragungszeitpunkt in einem Integrations- oder Sprachkurs befanden.
[4] Aufgrund von fehlenden Angaben und Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberberfragung 2020; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

A 8.1.2 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2020 wurden für 18% (2018 waren es 17%) der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft gemeldeten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern die Vermittlungsbemühungen eingestellt, da sie sich nicht mehr zurückgemeldet und somit auf eine weitere Unterstützung bei der Ausbildungssuche verzichtet hatten (**vgl. Kapitel A1.1.3**). Nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA gelten sie damit am Ende des Berichtsjahres als unbekannt verbliebene Bewerber/-innen. Damit war der Anteil der unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen im Vergleich zu 2018 lediglich um einen Prozentpunkt gestiegen. Dies könnte ein Hinweis darauf sein, dass trotz der Beschränkungen im Zuge der Pandemiebekämpfung die Jugendlichen den Kontakt zur BA aufrechterhalten konnten.

Tabelle A8.1.2-1: **Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 und 2018 zum Befragungszeitpunkt (in %)**

Aktueller Verbleib	2020		2018	
	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	9	46	9	48
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf[1]	1	5	1	5
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	3	5	2	5
Studium	4	4	5	5
Allgemeinbildende Schule	5	6	4	6
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	7	9	4	9
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ[3]	1	3	2	2
Berufsvorbereitende Maßnahme	5	3	4	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	1	1	1	1
Praktikum	2	1	2	1
Gemeinnützige/soziale Dienste	3	3	4	3
Erwerbstätigkeit	8	4	9	5
Jobben	7	3	11	2
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	37	6	31	4
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zuhause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	6	1	9	1
Keine Angaben	1	1	2	1
Insgesamt[4]	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.
[2] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (nach BBiG/HwO oder außerhalb BBiG/HwO) nicht klar erkennbar war.
[3] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr.
[4] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

Zum Jahresende 2020 befanden sich rund 9% der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahres 2020 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO, 1% in einer außerbetrieblichen oder vollzeitschulischen Ausbildung in einem BBiG/HwO-Beruf, 3% in einer Ausbildung im Schulberufssystem bzw. in einer sonstigen Ausbildungsform außerhalb von BBiG/HwO und 4% in einem Studium → **Tabelle A8.1.2-1**. Insgesamt waren damit nur 17% der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Dies entspricht dem Ergebnis von 2018. Von den bekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern befanden sich zum Befragungszeitpunkt 60% in einer vollqualifizierenden Ausbildung.

Von den als unbekannt verblieben registrierten Bewerberinnen und Bewerbern besuchten 5% zum Befragungszeitpunkt eine allgemeinbildende Schule. 16% befanden sich in einem teilqualifizierenden Bildungsgang oder einer teilqualifizierenden Maßnahme (teilqualifizierende Berufsfachschule, Fachoberschule, schulisches Berufsvorbereitungsjahr o. Ä., berufsvorbereitende Maßnahme, Einstiegsqualifizierung, Praktikum). Die Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib besuchten ein wenig häufi-

Tabelle A8.1.2-2: **Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 (in %)**

Merkmale	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %
Geschlecht		
Männlich	62	61
Weiblich	38	39
Altbewerber/-innen		
Erstmalige Bewerber/-innen	64	76
Altbewerber/-innen[1]	36	24
davon:		
Vorjahr	17	14
Vorvorjahr	10	6
noch früher	8	4
Altbewerber/-innen, aber Jahr unbekannt	1	< 1
Migrationshintergrund		
Ohne Migrationshintergrund	50	63
Mit Migrationshintergrund insgesamt	48	34
davon:		
mit sonstigem Migrationshintergrund	38	29
mit Fluchthintergrund	10	6
Unklar, ob Migrationshintergrund vorliegt, aber kein Fluchthintergrund	2	2
Höchster Schulabschluss		
(Noch) kein Abschluss	5	3
Hauptschulabschluss	34	28
Mittlerer Schulabschluss	40	48
(Fach-)Hochschulreife	19	21
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[2]	2	1
Insgesamt[3]	**100**	**100**

[1] Ohne Personen, bei denen nicht identifiziert werden konnte, ob es sich um Erstbewerber/-innen oder um Altbewerber/-innen handelt.
[2] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese in Deutschland anerkannt sind und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[3] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2021

ger eine allgemeinbildende Schule (6%) oder befanden sich in einer Teilqualifizierung (17%).

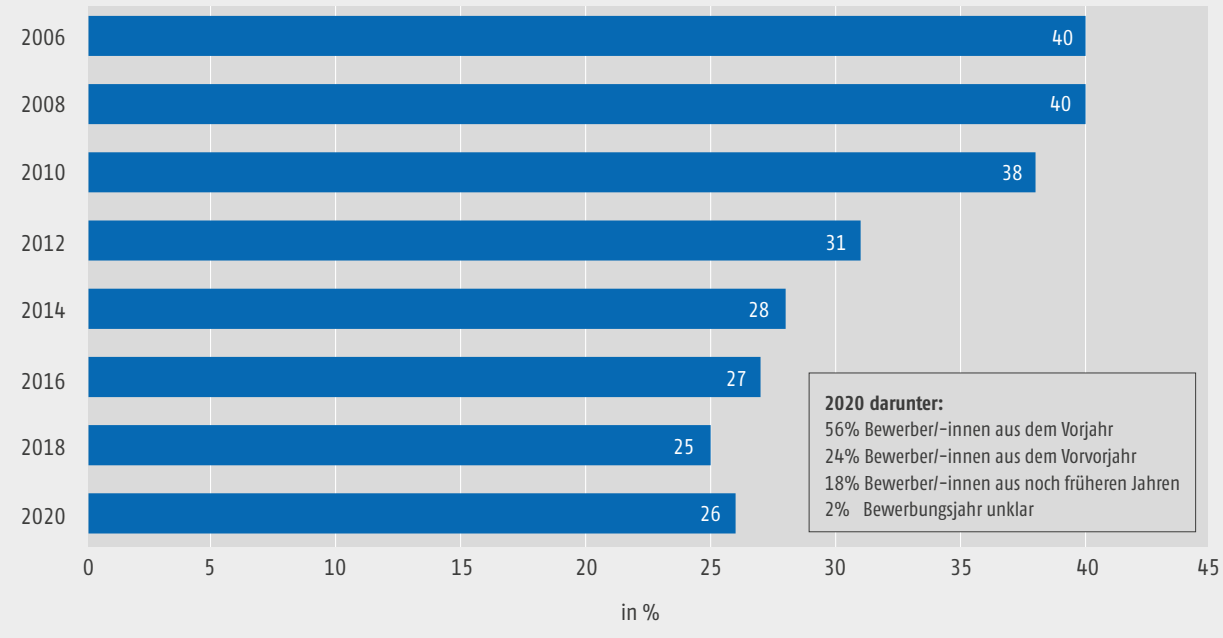
Von den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern übten 8% eine Erwerbstätigkeit aus und weitere 7% jobbten. 37% waren arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung und 6% hatten einen sonstigen Verbleib, blieben z. B. aus privaten Gründen zuhause. Die Anteile dieser eher ungünstigen Verbleibsformen fielen bei ihnen damit beträchtlich höher aus als bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit bekanntem Verbleib. Von diesen arbeiteten 4% und weitere 3% jobbten. Nur 6% waren arbeitslos und lediglich 1% hatte einen sonstigen Verbleib. Im Vergleich zu 2018 war der Anteil der Arbeitslosen unter den unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen um 6 Prozentpunkte gestiegen (2018: 31%). Gleichzeitig war der Anteil der Jobbenden um vier Prozentpunkte gesunken (2018: 11%).

Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern fiel der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen höher aus als in der Gruppe der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen (10% vs. 6%) → **Tabelle A8.1.2-2**. Auch Bewerber/-innen mit sonstigem Migrationshintergrund waren häufiger unbekannt verblieben (38% vs. 29%). Diese Verteilung zeigte sich auch schon 2018. Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern war der Anteil der Altbewerber/-innen, d. h. derjenigen, die sich bereits in Vorjahren um eine betriebliche Ausbildung beworben hatten, mit 36% relativ hoch. Vor allem Altbewerber/-innen, die bereits vor mehr als zwei Jahren den Beginn einer Ausbildung angestrebt hatten, waren bei den unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen stärker vertreten. Dies deutet darauf hin, dass bei einer sehr lang andauernden Ausbildungsplatzsuche die Bereitschaft, sich bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern zurückzumelden, deutlich abnahm. Häufig waren unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss (34%) anzutreffen. Bei den Studienberechtigten zeigten sich jedoch kaum Unterschiede.

A 8.1.3 Die Gruppe der Altbewerber/-innen

Nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA lag der Anteil der aus früheren Schulentlassjahrgängen stammenden Bewerber/-innen an allen bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern im Berichtsjahr 2020 bei 44% **(vgl. Kapitel A1.3)**. Ob sich die Bewerber/-innen, die die Schule bereits in Vorjahren verließen und daher oft als „Altbewerber/-innen" bezeichnet wurden, tatsächlich schon früher einmal um eine Ausbildungsstelle beworben hatten, geht aus der BA-Statistik allerdings nicht hervor. Eine eindeutige Abgrenzung des Personenkreises der Altbewerber/-innen ist demgegenüber bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung möglich. Hier wird von folgender Definition ausgegangen: Altbewerber/-innen sind „all diejenigen Personen, die angeben, sich bereits einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als den des jeweils aktuellen Ausbildungsjahres beworben zu haben" (Ulrich/Krekel 2007; **vgl. auch Kapitel A1.3**). Dementsprechend wird in der BA/BIBB-Bewerberbefragung nicht nur erfasst, ob sich die Bewerber/-innen bereits früher um eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben haben, sondern darüber hinaus auch, für welches Ausbildungsjahr sie dabei erstmals den Beginn einer Ausbildung anstrebten.

Schaubild A8.1.3-1: **Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2006 bis 2020[1] (in %)**



[1] In den einzelnen Erhebungen konnte für einen kleineren Teil der Bewerber/-innen aufgrund fehlender Angaben nicht festgestellt werden, ob sie Altbewerber/-innen waren oder nicht. Ihr Anteil an der Gesamtfallzahl lag 2006 bei 5%, 2008 bei 8%, 2010 und 2012 bei jeweils 6%, 2014 und 2016 bei jeweils 3%, 2018 und 2020 bei 5%.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2006 bis 2018; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A8.1.3-1: **Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 (in %)**

Merkmale	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	*darunter:*			
		Vorjahr	Vorvorjahr	noch früher	
	in %	in %	in %	in %	in %
Geschlecht					
Männlich	61	60	64	60	61
Weiblich	39	40	36	41	39
Alter					
16 Jahre und jünger	3	5	1	0	26
17 Jahre	9	14	3	<1	24
18 Jahre	16	20	16	3	14
19 bis 20 Jahre	32	33	32	30	21
21 Jahre und älter	40	28	49	66	15
Fehlende Angaben	< 1	1	0	0	1
Migrations- und Fluchthintergrund					
Ohne Migrationshintergrund	57	56	51	71	64
Mit Migrationshintergrund insgesamt	40	42	46	26	34
davon:					
mit sonstigem Migrationshintergrund	33	34	36	22	29
mit Fluchthintergrund	8	8	10	4	6
Unklar, ob Migrationshintergrund vorliegt, aber kein Fluchthintergrund	3	2	3	3	2
Höchster Schulabschluss					
Kein (anerkannter) Abschluss	3	3	3	2	4
Hauptschulabschluss	28	29	24	28	28
Mittlerer Schulabschluss	43	43	43	41	49
(Fach-)Hochschulreife	26	25	29	27	19
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben[1]	1	1	1	1	1
Insgesamt[2]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich ausländischer Abschlüsse, bei denen unklar ist, ob diese in Deutschland anerkannt sind, und Abschlüssen, bei denen unklar ist, ob es sich um deutsche oder ausländische Abschlüsse handelt.
[2] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

Auf Datenbasis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 wurde ein Anteil der Altbewerber/-innen an allen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern von 26% für das Berichtsjahr 2020 ermittelt.[186] Damit ist der Altbewerberanteil gegenüber 2018 leicht gestiegen, liegt aber immer noch unter den Altbewerberanteilen von 2006 bis 2016 → **Schaubild A8.1.3-1.**

Mehr als die Hälfte der Altbewerber/-innen (56%) des Berichtsjahrs 2020 hatte sich erstmals im Vorjahr um eine betriebliche Ausbildung beworben, 24% strebten

186 Für rund 5% der befragten Ausbildungsstellenbewerber/-innen konnte aufgrund fehlender Angaben nicht geklärt werden, ob sie Altbewerber/-innen waren oder nicht. Die tatsächliche Altbewerberquote könnte somit leicht unterschätzt sein. Die nicht zuordenbaren Fälle wurden, wie bereits bei Auswertungen aus früheren Jahren, aus den weiteren Auswertungen zu den Altbewerbern und Altbewerberinnen 2020 ausgeschlossen.

Tabelle A8.1.3-2: **Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 und 2018 zum Befragungszeitpunkt (in %)**

Aktueller Verbleib	2020					2018				
	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	darunter:				Insgesamt	darunter:			
		Vorjahr	Vorvorjahr	noch früher			Vorjahr	Vorvorjahr	noch früher	
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	34	39	29	28	42	41	43	45	29	43
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf[1]	7	6	7	10	4	6	5	7	9	4
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung[2]	4	4	5	3	5	4	5	4	1	5
Studium	4	4	4	5	4	6	6	4	7	5
Allgemeinbildende Schule	2	2	1	1	7	3	3	2	2	7
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	5	6	4	<1	10	3	4	2	1	10
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJr[3]	1	1	1	0	3	1	2	1	0	2
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	4	5	3	3	3	3	4	2	1	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	<1	1	<1	<1	1	1	1	1	0	1
Praktikum	1	1	2	0	1	1	1	1	2	1
Gemeinnützige/soziale Dienste	2	3	1	1	3	2	3	2	0	3
Erwerbstätigkeit	9	6	10	15	3	9	6	8	20	4
Jobben	6	6	7	4	2	4	4	3	7	3
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	19	15	23	24	9	13	11	15	14	7
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zuhause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	2	1	2	5	1	3	3	3	7	2
Keine Angaben	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1
Insgesamt[4]	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

[1] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.
[2] Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (nach BBiG/HwO oder außerhalb BBiG/HwO) nicht klar erkennbar war.
[3] BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr.
[4] Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BBA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

den Beginn einer Ausbildung bereits im Vorvorjahr an und weitere 18% in noch früheren Jahren.[187]

Im Berichtsjahr 2020 fiel in der Gruppe der Altbewerber/-innen der Männeranteil mit 61% insgesamt ebenso hoch aus wie in der Gruppe der Erstbewerber/-innen, also derjenigen, die sich 2020 zum ersten Mal für eine Ausbildung beworben hatten → **Tabelle A8.1.3-1.** Das Lebensalter lag in der Gruppe der Altbewerber/-innen naturgemäß im Schnitt höher als in der Gruppe der Erstbewerber/-innen. Jugendliche mit Migrationshintergrund (**vgl. Kapitel A8.1.1**) waren unter den Altbewerberinnen und Altbewerbern mit einem Anteil von 40%

187 Für 2% der Altbewerber/-innen konnte aufgrund fehlender Angaben nicht ermittelt werden, für welches frühere Jahr sie sich erstmals beworben hatten.

stärker vertreten als unter den Erstbewerberinnen und -bewerbern (34%). Die Schulabschlüsse unterschieden sich zwischen den beiden Bewerbergruppen zum Teil deutlich: So verfügten Altbewerber/-innen im Vergleich zu Erstbewerberinnen und -bewerbern seltener über einen mittleren Schulabschluss (43% vs. 49%), aber häufiger über die (Fach-)Hochschulreife (26% vs. 19%). Dies lässt sich damit erklären, dass die in früheren Jahren erfolglosen Bewerber/-innen mit mittlerem Schulabschluss relativ häufig z. B. durch den Besuch einer Fachoberschule oder höheren Handelsschule noch einen höheren Schulabschluss erworben hatten.

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 34% Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2020 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO. Bei den Erstbewerbern und -bewerberinnen lag der entsprechende Anteil bei 42% → **Tabelle A8.1.3-2**. Auch 2018 waren mehr Erst- als Altbewerber/-innen in einer betrieblichen Ausbildung verblieben (43% vs. 41%). Allerdings fiel die Differenz zwischen den beiden Bewerbergruppen im Jahr 2018 deutlich geringer aus, weil sich 2018 Altbewerber/-innen häufiger in einer betrieblichen Berufsausbildung befanden als 2020 (41% vs. 34%). Stattdessen waren die Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2020 häufiger arbeitslos als Altbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2018 (19% vs. 13%). Besonders hoch fallen die Arbeitslosenanteile bei den Personen aus, deren erstmalige Bewerbung mehr als ein Jahr zurücklag (Bewerbung im Vorvorjahr oder früher): Jeweils fast ein Viertel von ihnen war 2020 arbeitslos. 2018 lagen die entsprechenden Anteile bei 15% (erstmalige Bewerbung im Vorvorjahr) bzw. 14% (erstmalige Bewerbung noch früher).

11% der Altbewerber/-innen und 18% der Erstbewerber/-innen befanden sich in einem teilqualifizierenden Bildungsgang oder einer teilqualifizierenden Maßnahme (teilqualifizierende berufsbildende Schule, schulisches Berufsvorbereitungsjahr o. Ä., berufsvorbereitende Maßnahme der Arbeitsagentur bzw. des Jobcenters, Einstiegsqualifizierung, Praktikum). Dass Altbewerber/-innen seltener in einer Teilqualifizierung verblieben waren, zeigte sich auch schon 2018 und lässt sich damit erklären, dass viele von ihnen bereits früher an entsprechenden Bildungsgängen oder Maßnahmen teilgenommen hatten.

A 8.1.4 Einfluss der Coronapandemie auf Berufsorientierung und Ausbildungsstellensuche

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 wurden die Bewerber/-innen auch explizit danach gefragt, inwieweit die Coronapandemie ihre Berufsorientierung, Berufswahl und Ausbildungsstellensuche beeinflusst hat. Erste vorläufige Auswertungen zeigen, dass rund 46% der Bewerberinnen und Bewerber, die auf Ausbildungsstellensuche gewesen waren, Angst hatten, wegen der Coronakrise keine passende Ausbildungsstelle zu finden.[188] Von denjenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer vollqualifizierenden (Berufs-)Ausbildung befanden, waren es sogar 41%, die der Aussage „Ich hatte Angst, wegen der Coronakrise keine passende Ausbildungsstelle zu finden“ ziemlich oder voll und ganz zustimmten und weitere 18%, die der Aussage etwas zustimmten. Bei Personen, die zum Befragungszeitpunkt eine vollqualifizierende Ausbildung (betriebliche Ausbildung oder außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO, Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, Studium) absolvierten, fielen die entsprechenden Zustimmungsraten geringer aus →**Schaubild A8.1.4-1.** Insgesamt hatten 21% der ausbildungsstellensuchenden Bewerber/-innen ihre Berufswünsche aufgrund der Coronakrise angepasst.[189] Auch hier zeigt sich, dass Personen, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer vollqualifizierenden Ausbildung befanden, häufiger sagten, sie hätten ihre Berufswünsche angepasst als Personen, die zum Befragungszeitpunkt eine Ausbildung absolvierten. Warum Auszubildende und Studierende die Ausbildungsstellensuche rückblickend positiver bewerteten als Bewerber/-innen, die sich nicht in einer Ausbildung oder einem Studium befanden, kann verschiedene Gründe haben und lässt sich an dieser Stelle nicht abschließend beantworten. Denkbar ist, dass Personen, denen der Übergang in Ausbildung oder Studium gelungen ist, die Zeit der Ausbildungssuche rückblickend positiv verzerren. Möglich ist aber auch, dass sie bereits vor Beginn der Pandemie eine Ausbildungsstellenzusage hatten oder aber ihre Suche kaum betroffen war.

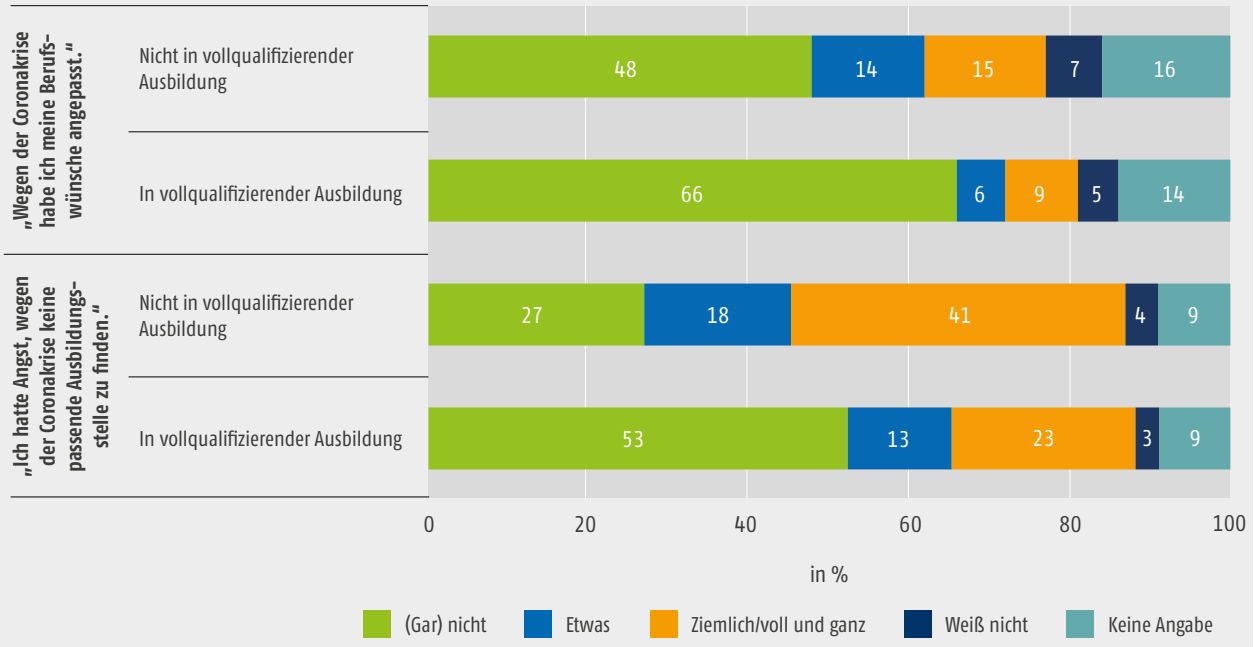
Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 wurden die Bewerber/-innen auch danach gefragt, ob sich ihr Interesse an einer betrieblichen Ausbildung aufgrund der Coronakrise verändert habe. Wird die Gruppe der Bewerber/-innen fokussiert, die sich zum Befragungszeitpunkt nicht in einer vollqualifizierenden Ausbildung befanden, sagten die wenigsten, ihr Interesse sei gesunken: Lediglich 13% von ihnen gaben an, ihr Interesse habe abgenommen. 53% sagten, ihr Interesse an einer betrieblichen Ausbildung sei unverändert und weitere 18% berichteten von einem gesteigerten Interesse.[190]

188 Der Aussage „Ich hatte Angst, wegen der Coronakrise keine passende Ausbildungsstelle zu finden“ stimmten 31% der Bewerber/-innen „ziemlich“ oder „voll und ganz“ zu. Weitere 15% stimmten der Aussage „etwas“ zu.

189 Der Aussage „Wegen der Coronakrise habe ich meine Berufswünsche angepasst“ stimmten 12% der Bewerber/-innen „ziemlich“ oder „voll und ganz“ zu. Weitere 10% stimmten der Aussage „etwas“ zu.

190 16% machten keine Angaben oder sagten, sie hätten sich nicht für eine betriebliche Berufsausbildung interessiert.

Schaubild A8.1.4-1: **Bewertung der Zeit der Ausbildungsstellensuche (in %)[1]: „Hat die Coronakrise Ihre Suche nach einer Ausbildungsstelle beeinflusst? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“**



[1] Aufgrund von fehlenden Angaben und Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.
Ohne Personen, die sich nicht auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle befanden oder die keine Angaben zum aktuellen Verbleib machten.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

Zusammenfassung und Fazit

Die Coronapandemie und ihre Bekämpfung haben ausbildungssuchende Jugendliche im Jahr 2020 vor große Herausforderungen gestellt. Erste vorläufige Ergebnisse der außerplanmäßigen BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 zeigen, dass viele Bewerber/-innen Sorge äußerten, keine passende Ausbildungsstelle zu finden. Einige passten aufgrund der Coronapandemie ihre Berufswünsche an, aber nur relativ wenige verloren das Interesse an einer betrieblichen Ausbildung.

Werden die Tätigkeiten der Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Jahres 2020 mit denen der Bewerberinnen und Bewerber von 2018 verglichen, zeigen sich für bestimmte Bewerbergruppen ungünstige Entwicklungen. Betroffen sind jene Personengruppen, die auch in „normalen“ Ausbildungsvermittlungsjahren seltener Zugang zu einer betrieblichen Ausbildungsstelle finden: Personen mit Migrationshintergrund und Altbewerber/-innen. Im Vergleich zu 2018 befanden sich Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Altbewerber/-innen 2020 nicht nur seltener in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO, sondern waren auch deutlich häufiger arbeitslos als 2018. Auch bei Bewerberinnen und Bewerbern, die den Kontakt zur BA abgebrochen hatten (unbekannt verbliebene Bewerber/-innen), war der Anteil der Arbeitslosen von 2018 auf 2020 gestiegen.

Inwieweit die Coronapandemie die Integration in die betriebliche Berufsausbildung erschwert (hat), lässt sich anhand dieser ersten deskriptiven Analysen nicht abschließend klären. Hierfür sind weitere Analysen notwendig, die das BIBB ab der zweiten Jahreshälfte 2021 vorlegen wird. Gleichwohl deuten diese ersten vorläufigen Ergebnisse darauf hin, dass bestimmte Bewerbergruppen von der Coronapandemie und ihren Eindämmungsmaßnahmen stärker betroffen sein könnten als andere Gruppen. In diesem Kontext gilt es auch zu untersuchen, inwieweit sich Einschränkungen bei der Teilnahme an betrieblichen Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Sprachkursen negativ auf die Integration von Geflüchteten ausgewirkt haben könnten.

(Verena Eberhard, Alexander Christ)

A 8.2 Regionale Mobilität von Auszubildenden

A 8.2.1 Ergebnisse der Beschäftigtenstatistik zum 31.Dezember 2019

Mobilität von Jugendlichen kann die Situation am Ausbildungsmarkt auf regionaler Ebene nachhaltig beeinflussen. Sie kann einerseits dazu beitragen, regionale Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt zu mindern. Sie kann jedoch andererseits auch dazu führen, dass es in Regionen mit einem aus Sicht der Jugendlichen attraktiven Angebot an Ausbildungsstellen deutlich mehr Ausbildungsstellenbewerber/-innen von außerhalb der Region gibt. Zeigen sich die einheimischen Bewerber/-innen nicht im selben Ausmaß mobilitätsbereit wie die Ausbildungsinteressierten von außerhalb der Region, können sich die Verhältnisse auf dem Ausbildungsmarkt infolge von Mobilität somit auch verschlechtern (vgl. ausführlich Herzer/Ulrich 2020).

E

Neues Konzept zur Erfassung von Mobilitätsbereitschaft und realisierter Mobilität

Die BA führt ab Juli 2021 ein neues Konzept bei der jährlichen statistischen Berichterstattung ein. Dabei werden Daten aus der Statistik zu den Bewerbern und Bewerberinnen mit Daten aus der Beschäftigungsstatistik kombiniert. Damit lässt sich der Übergang und der längerfristige Verbleib von Bewerberinnen und Bewerbern in Ausbildung genauer als bisher erfassen. Dies umfasst auch regionale Ergebnisse. Durch die Kombination regionaler Merkmale der Bewerber/-innen (z. B. Wohnort während der Bewerbungsphase) mit Merkmalen der Beschäftigungsstatistik (z. B. Arbeitsort während der Beschäftigung) lassen sich Aussagen zur regionalen Mobilität der Ausbildungssuchenden ableiten (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020i).

Bisher wird die regionale Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen auf Basis von Daten der Beschäftigungsstatistik in Kombination mit Ergebnissen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September geschätzt (vgl. Herzer/Ulrich 2020). Das neue Verfahren der BA-Statistik bietet die Möglichkeit, die Mobilität am Ausbildungsmarkt differenzierter und treffender nachzuzeichnen. So wird es z. B. möglich sein, mithilfe des neuen Verfahrens zu erfassen, ob erfolgreiche Bewerber/-innen für die Aufnahme ihrer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz verlegt haben.

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 regionale Mobilität zum Stichtag 30.09.2019 nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die BA-Beschäftigtenstatistik lediglich die faktisch realisierte Mobilität widerspiegelt. Also die Fälle, in denen die jungen Menschen im Zuge der Aufnahme einer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz nicht verlegen. Bei Einschluss von Personen, die ihren Hauptwohnsitz ändern, würde die erfolgreich realisierte Mobilität nochmals höher ausfallen. Diese Daten sind bisher nicht statistisch quantifizierbar (vgl. BIBB-Datenreport 2020c, Kapitel A8.2). Allerdings führt die Statistik der BA ein neues Konzept ein, dass eine wesentlich genauere Erfassung von Mobilitätsbereitschaft und faktisch realisierter Mobilität erlaubt **E**. Anhaltspunkte zur Mobilitätsbereitschaft von ausbildungsinteressierten Jugendlichen bieten zudem die Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung (**vgl. Kapitel A8.2.2**).

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2019 wohnten rund 110.400 der 1.650.500 Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt von der BA als Auszubildende registriert wurden, nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalten 4 und 5). Dies entspricht 6,7%.[191]

Die länderübergreifende Mobilität führte insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohnern und -bewohnerinnen besetzt sind → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 7), so in Bremen (35,4%), Hamburg (31,7%) und Berlin (20,1%).

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 wohnen in nennenswertem Maße Jugendliche, die ihre Ausbildung außerhalb ihres eigenen Bundeslandes ab-

191 Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der BA in der Beschäftigtenstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

Tabelle A8.2.1-1: **Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2019)**

Bundesland	Auszubildende, die in diesem Land wohnen	Auszubildende, die in diesem Land ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Land wohnen und hier auch ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Land nicht wohnen, aber hier ausgebildet werden („Einpendler/-innen“)	Auszubildende, die in diesem Land wohnen, aber hier nicht ausgebildet werden („Auspendler/-innen“)	Saldo Einpendler/-innen – Auspendler/-innen	Einpendlerquote	Auspendlerquote	Differenz in %-Punkten: Einpendlerquote – Auspendlerquote	Quote der Auszubildenden, die im heimatlichen Bundesland ausgebildet werden
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10
						Sp. 4-Sp. 5	Sp. 4/Sp. 2	Sp. 5/Sp. 1	Sp. 7-Sp. 8	Sp. 3/Sp. 1
Baden-Württemberg	247.400	250.300	237.500	12.800	9.900	+3.000	5,1%	4,0%	+1,1	96,0%
Bayern	279.800	281.800	271.700	10.100	8.100	+2.000	3,6%	2,9%	+0,7	97,1%
Berlin	43.000	49.100	39.200	9.900	3.800	+6.100	20,1%	8,8%	+11,3	91,2%
Brandenburg	36.700	31.400	27.300	4.000	9.400	-5.300	12,9%	25,5%	-12,6	74,5%
Bremen	13.100	17.200	11.100	6.100	2.000	+4.100	35,4%	15,4%	+20,0	84,6%
Hamburg	32.400	41.200	28.100	13.100	4.300	+8.800	31,7%	13,2%	+18,6	86,8%
Hessen	118.200	119.400	109.500	9.900	8.700	+1.200	8,3%	7,4%	+0,9	92,6%
Mecklenburg-Vorpommern	25.600	24.700	23.500	1.100	2.100	-1.000	4,6%	8,2%	-3,6	91,8%
Niedersachsen	177.200	171.600	160.600	11.000	16.600	-5.600	6,4%	9,4%	-3,0	90,6%
Nordrhein-Westfalen	375.400	376.100	365.500	10.700	10.000	+700	2,8%	2,7%	+0,2	97,3%
Rheinland-Pfalz	85.900	81.600	74.400	7.200	11.500	-4.300	8,8%	13,4%	-4,6	86,6%
Saarland	19.800	20.400	18.600	1.800	1.200	+600	8,9%	6,1%	+2,8	93,9%
Sachsen	64.800	64.300	61.200	3.100	3.600	-500	4,8%	5,6%	-0,8	94,4%
Sachsen-Anhalt	33.300	31.900	29.400	2.500	3.900	-1.400	7,8%	11,8%	-4,0	88,2%
Schleswig-Holstein	61.700	57.600	53.000	4.700	8.700	-4.000	8,1%	14,1%	-6,0	85,9%
Thüringen	33.200	31.800	29.400	2.400	3.700	-1.300	7,5%	11,2%	-3,7	88,8%
Ausland, keine Angabe	2.900	100	0	100	2.900	-2.800	–	–	–	–
Insgesamt	**1.650.500**	**1.650.500**	**1.540.000**	**110.400**	**110.400**	**–**	**–**	**–**	**–**	**–**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2019 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A8.2.1-2: **Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Ort (in %)**

		davon haben ihren Ausbildungsplatz im Bundesland bzw. in der Region (in %):																			
	Auszubildende mit Wohnort	Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Ausland inkl. ohne Angabe	Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland	Insgesamt
Wohnort Land bzw. Region:																						
Baden-Württemberg	247.400	96,0	1,8	0,1	0,0	0,0	0,1	0,7	0,0	0,1	0,3	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Bayern	279.800	1,7	97,1	0,1	0,0	0,0	0,1	0,5	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Berlin	43.000	0,2	0,5	91,2	5,8	0,0	0,3	0,2	0,2	0,4	0,5	0,0	0,0	0,2	0,1	0,2	0,1	0,0	2,4	97,6	100,0	100,0
Brandenburg	36.700	0,2	0,4	20,3	74,5	0,0	0,2	0,3	0,8	0,4	0,3	0,1	0,0	1,6	0,6	0,1	0,1	0,0	2,0	97,9	100,0	100,0
Bremen	13.100	0,2	0,2	0,2	0,0	84,6	0,7	0,1	0,1	13,0	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Hamburg	32.400	0,2	0,2	0,4	0,1	0,2	86,8	0,3	0,3	2,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,1	0,0	0,0	99,2	0,8	100,0	100,0
Hessen	118.200	1,9	1,0	0,1	0,0	0,0	0,1	92,6	0,0	0,6	1,1	2,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	99,5	0,5	100,0	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	25.600	0,1	0,3	1,0	1,0	0,1	1,1	0,1	91,8	0,8	0,4	0,1	0,0	0,2	0,3	2,7	0,1	0,0	5,6	94,4	100,0	100,0
Niedersachsen	177.200	0,1	0,2	0,1	0,0	3,2	2,4	0,4	0,1	90,6	1,9	0,1	0,0	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	99,3	0,6	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	375.400	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	85.900	4,4	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,2	3,0	86,6	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Saarland	19.800	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,1	0,3	4,1	93,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,1	100,0	100,0
Sachsen	64.800	0,2	0,8	0,4	0,9	0,0	0,1	0,2	0,1	0,3	0,3	0,1	0,0	94,4	1,4	0,0	0,9	0,0	1,9	98,1	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	33.300	0,2	0,5	0,6	1,0	0,0	0,1	0,6	0,2	3,1	0,4	0,0	0,0	3,1	88,2	0,1	1,8	0,0	5,1	94,9	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	61.700	0,2	0,2	0,2	0,0	0,1	11,7	0,1	0,4	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	33.200	0,3	3,1	0,3	0,1	0,0	0,1	2,1	0,1	1,4	0,3	0,1	0,0	2,3	1,0	0,1	88,8	0,0	7,4	92,5	100,0	100,0
keine Angabe/ Zuordnung	2.900	15,3	20,4	2,0	3,2	0,4	1,1	4,1	1,2	5,1	19,2	5,8	5,3	4,0	9,5	1,4	1,9	0,0	78,2	21,7	100,0	100,0
Westdeutschland	1.411.000	17,7	19,8	0,1	0,0	1,2	2,9	8,4	0,0	12,0	26,6	5,8	1,4	0,0	0,0	4,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Ostdeutschland	236.600	0,2	0,9	20,1	13,1	0,0	0,2	0,5	10,2	0,9	0,4	0,1	0,0	26,9	13,1	0,4	13,0	0,0	3,6	96,3	100,0	100,0
Deutschland	1.647.600	15,2	17,1	3,0	1,9	1,0	2,5	7,2	1,5	10,4	22,8	4,9	1,2	3,9	1,9	3,5	1,9	0,0	85,9	14,1	100,0	100,0
Insgesamt	**1.650.500**	**15,2**	**17,1**	**3,0**	**1,9**	**1,0**	**2,5**	**7,2**	**1,5**	**10,4**	**22,8**	**4,9**	**1,2**	**3,9**	**1,9**	**3,5**	**1,9**	**0,0**	**85,9**	**14,1**	**100,0**	**100,0**

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

solvieren (Bremen 15,4%, Hamburg 13,2%, Berlin 8,8%; → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 8). Doch liegen diese Anteile deutlich unter den Einpendlerquoten (Spalte 9 aufgeführte Differenz), sodass die Einwanderung klar überwiegt. Dies führt in der Konsequenz dazu, dass vor Mobilität noch günstige bzw. sehr günstige städtische Märkte für die dort einheimischen Jugendlichen mobilitätsbedingt durch die Einpendler/-innen zu eher schwierigen Märkten werden. Auswertungen auf Ebene der Arbeitsagenturbezirke zeigen auch für die meisten Zentren von Großstadtregionen derartige Veränderungen der Marktlagen durch Mobilität (vgl. Herzer/Ulrich 2020).

Entlastung regionaler Ausbildungsmärkte durch Mobilität – aus der Perspektive der Jugendlichen – erfahren insbesondere die Bundesländer Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Rheinland-Pfalz, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein und Thüringen. Hier fallen die Auspendlerquoten in andere Länder merklich höher aus (jeweils um mehr als drei Prozentpunkte) als die Einpendlerquoten.

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte sind wiederum → **Tabelle A8.2.1-2**:

- für Brandenburg: Berlin (20,3% der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernen in Berlin) und Sachsen (1,6%),
- für Mecklenburg-Vorpommern: Hamburg (1,1%), Berlin (1,0%) und Brandenburg (1,0%),
- für Niedersachsen: Bremen (3,2%) und Hamburg (2,4%) und Nordrhein-Westfalen (1,9%),
- für Rheinland-Pfalz: Baden-Württemberg (4,4%), Hessen (3,6%), Nordrhein-Westfalen (3,0%) und das Saarland (1,6%),
- für Sachsen-Anhalt: Niedersachsen (3,1%) sowie Sachsen (3,1%),
- für Schleswig-Holstein: Hamburg (11,7%) sowie
- für Thüringen: Bayern (3,1%), Sachsen (2,3%), Hessen (2,1%) und Niedersachsen (1,4%).

Die beiden Länder, in denen die meisten der dort wohnenden Auszubildenden auch dort ausgebildet werden, sind Nordrhein-Westfalen (97,3%) und Bayern (97,1%), gefolgt von Baden-Württemberg (96,0%) → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 10). Dies dürfte unter anderem daher rühren, dass es sich zugleich um die drei Länder mit der absolut höchsten Bevölkerungszahl bzw. mit dem absolut höchsten Ausbildungsplatzangebot handelt. Eine Rolle dürfte im Fall von Bayern auch die aus Sicht der Jugendlichen überdurchschnittlich gute Ausbildungsmarktlage spielen (**vgl. Kapitel A1.1.1**).

Am seltensten lernen brandenburgische Auszubildende im eigenen Land (74,5%), mit deutlichem Abstand gefolgt von Auszubildenden aus Bremen (84,6%).

(Philip Herzer)

A 8.2.2 Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 zur Mobilitätsbereitschaft

Im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 (**vgl. Kapitel A8.1**) wurden die ausbildungsinteressierten jungen Menschen um Auskunft darüber gebeten, ob sie sich auch auf betriebliche Berufsausbildungsstellen beworben hatten, die mehr als 100 km von ihrem Wohnort entfernt liegen. Bei einer Entfernung des Ausbildungsbetriebs von mehr als 100 km vom Heimatort ist ein tägliches Pendeln kaum noch realisierbar, sodass in den meisten Fällen ein Umzug erforderlich sein dürfte. 7% der Befragten gaben an, dass sie sich tatsächlich auf mehr als 100 km vom Heimatort entfernte Ausbildungsplätze beworben hatten **→ Tabelle A8.2.2-1**.

Wie sich bereits in den Ergebnissen der Befragung 2018 abzeichnete (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.2), lässt sich auch in der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 ein deutlicher Zusammenhang zwischen Geschlecht, Alter sowie Schulabschluss und der Bereitschaft zu einer ausbildungsbedingten Mobilität erkennen. Während junge Männer, jüngere Bewerber und Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss relativ selten Bewerbungen für Ausbildungsplätze im Umkreis von über 100 km vom Wohnort entfernt versendeten, war dies bei Frauen, Älteren und Studienberechtigten viel häufiger der Fall. Ob Bewerber/-innen in Städten (dicht besiedelte Gebiete), kleineren Städten und Vororten (Gebiete mit mittlerer Bevölkerungsdichte) oder ländlichen Gebieten (dünn besiedelte Gebiete) **E** leben, scheint hingegen keinen nennenswerten Einfluss darauf zu haben, ob sie sich auch überregional bewerben.

Insgesamt scheint der Einfluss der offiziell erfassten lokalen Marktlage auf das Mobilitätsverhalten gering zu sein.[192] Lediglich in Regionen mit einer Angebots-Nachfrage-Relation (eANR) von über 110 sind überregionale Bewerbungen etwas seltener zu beobachten (4%) als bei einem aus Sicht der Jugendlichen weniger entspannten Markt. Bedeutsamer als die allgemeine Ausbildungsmarktlage vor Ort ist dagegen die individuelle Bewerbungshistorie der befragten Jugendlichen. Liegt das Jahr des erstmalig angestrebten Ausbildungsbeginns schon weiter zurück (sodass die betroffenen Jugendlichen schon relativ lange auf Ausbildungsplatzsuche sind), steigt auch deren Neigung, sich überregional zu bewerben.

192 Zu berücksichtigen ist allerdings, dass die eANR die bereits durch Mobilität beeinflussten Marktlagen widerspiegeln. Informationen zum Einfluss von Mobilität auf die Situation am Ausbildungsmarkt finden sich bei Herzer/Ulrich 2020.

E **Verstädterungsgrad DEGURBA (Degree of Urbanisation)**

Der Verstädterungsgrad DEGURBA (von engl. „Degree of Urbanisation“) ist ein Kriterium zur Charakterisierung eines Gebietes. Er wird entsprechend der Definition von Eurostat beim Statistischen Bundesamt erfasst.

Auf der Grundlage des Anteils der lokalen Bevölkerung in städtischen Ballungsgebieten und städtischen Zentren werden Gemeinden in drei Gebietstypen eingeteilt:

- Städte (dicht besiedelte Gebiete)
  Gemeinden, deren Bevölkerung zu mindestens 50% in städtischen Zentren lebt.
- Kleinere Städte und Vororte (Gemeinden mit mittlerer Bevölkerungsdichte)
  Gemeinden, deren Bevölkerung zu weniger als 50% in städtischen Zentren und zu weniger als 50% in ländlichen Gebieten lebt.
- Ländliche Gebiete (dünn besiedelte Gemeinden)
  Gemeinden, deren Bevölkerung zu mindestens 50% in ländlichen Gebieten lebt.

Der Verstädterungsgrad bietet gegenüber der Bevölkerungsdichte (Einwohner pro Quadratkilometer) den Vorteil, dass er nicht durch die flächenmäßige Ausdehnung einer Gemeinde verzerrt wird und somit ein treffenderer Indikator für die Erreichbarkeit städtischer Zentren durch die Bevölkerung ist. Zudem ist er aufgrund der klaren Kategorisierung leicht verständlich. Vgl. Eurostat 2021 für detaillierte Informationen.

Diejenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt in dualer Berufsausbildung befanden, wurden in der BA/BIBB-Bewerberbefragung auch nach ihrem tatsächlichen Mobilitätsverhalten im Zusammenhang mit der Aufnahme der Ausbildung gefragt. 6% gaben an, für die Aufnahme der Ausbildung umgezogen zu sein. Dabei zeichnen sich in etwa dieselben Einflussgrößen ab, wie oben in Hinblick auf die überregionalen Bewerbungen geschildert wurde. Auszubildende, die ursprünglich aus ländlichen Regionen stammen, gaben allerdings etwas häufiger an, für die Ausbildung umgezogen zu sein, als solche aus dichter besiedelten Gebieten. Dass sich Bewerber/-innen aus ländlichen Regionen nicht häufiger weiter als 100 km entfernt bewarben (s. o.), könnte darauf hindeuten, dass Umzüge für die Aufnahme einer Ausbildung eher unterhalb der Entfernung von 100 km stattfinden.

Tabelle A8.2.2-1: **Mobilitätsverhalten von im Berichtsjahr 2019/2020 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen (ohne Personen im Kontext von Fluchtmigration): Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 (in %)**

	Alle Befragten:		
		darunter: Befragte, die sich in dualer Berufsausbildung befinden	
	Bewerbungen bei mehr als 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben	Umzug für die Ausbildung	mehr als 20 km tägliche Wegstrecke zum Betrieb (einfache Fahrt)
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	6	5	23
Weiblich	9	9	26
Alter			
16 Jahre und jünger	3	3	19
17 Jahre	5	5	24
18 Jahre	6	4	26
19 Jahre	9	6	29
20 Jahre	11	14	29
Über 20 Jahre	12	10	27
Schulabschluss			
Hauptschulabschluss[1]	3	5	21
Mittlerer Abschluss	6	5	24
Studienberechtigt	15	11	31
Grad der Verstädterung			
Dünn besiedelt	8	8	32
Mittlere Besiedlungsdichte	6	5	24
Dicht besiedelt	7	6	16
Regionale Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)			
Unter 90	7	6	26
Von 90 bis unter 100	8	6	25
Von 100 bis 110	8	8	23
Über 110	4	5	24
Erstmals angestrebter Ausbildungsbeginn			
2017 und früher	15	13	28
2018	15	13	31
2019	9	4	28
2020	7	10	27
Insgesamt	**7**	**6**	**24**
Stichprobe (ungewichtet)	**4.510**	**3.234**	**3.234**

[1] Ergebnisse für Personen ohne (Haupt-)Schulabschluss werden wegen der geringen Fallzahl nicht ausgewiesen. Alle Anteilsberechnungen gewichtet und unter Ausschluss von Fällen ohne Angaben. Berichtet werden die relativen Anteile innerhalb der verschiedenen Bewerbergruppen, für die die in den Spalten genannten Verhaltensweisen zutreffen.

Lesebeispiel: 15 % der studienberechtigten Bewerber/-innen berichten, Bewerbungen bei über 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben eingereicht zu haben.

Quelle: BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2021

Deutlich häufiger als Umzüge ist tägliches Pendeln zu beobachten → **Tabelle A8.2.2-1**. Knapp ein Viertel aller Befragten (24%) in dualer Berufsausbildung gab an, mehr als 20 km tägliche Wegstrecke (einfache Fahrt) bis zum Ausbildungsbetrieb zurückzulegen. Vor allem Auszubildende, die in ländlichen Regionen leben, berichteten von solchen Wegstrecken (32%), während nur 16% der Auszubildenden in Städten angaben, einen Arbeitsweg von 20 km oder mehr zu haben.

(Philip Herzer)

A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Spezifische Fragen zum Bildungsverhalten von Jugendlichen können anhand des Nationalen Bildungspanels (NEPS) untersucht werden.

Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 Personen gezogen.

Diese werden jährlich befragt und auf ihre Kompetenzen hin getestet. Weitere Informationen zum NEPS sind unter **https://www.lifbi.de/** und bei Blossfeld/Roßbach/von Maurice (2011) zu finden.

Folgende Themen wurden bisher im BIBB-Datenreport behandelt:

- Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss in Ausbildung (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A3.3; BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.1)
- Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung nichtstudienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.2)
- Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Gründe und Verläufe (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3)

Für die vorliegende Ausgabe des Datenreports wurden ergänzende Analysen mit den NEPS-Daten zum Schwerpunktthema durchgeführt und Erwerbstätige mit höherqualifizierender Berufsbildung in den Blick genommen (**vgl. Kapitel C3.5**).

(Matthias Siembab)

A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des DZHW-Studienberechtigtenpanels

Qualifizierungsabsichten der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung

Nach dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung stehen den Studienberechtigten unterschiedliche Bildungswege offen. Sie können sowohl ein Studium bspw. an einer Fachhochschule oder Universität als auch eine schulische oder duale Berufsausbildung absolvieren. Zudem können beide Wege zeitlich parallel durch ein duales Studium, oder sequenziell, in Form einer Berufsausbildung mit anschließendem Studium, verknüpft werden. Im Folgenden werden zum einen die Qualifizierungsabsichten ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung betrachtet; damit wird die Zeitreihe von Spangenberg/Quast/Franke im BIBB-Datenreport 2015 fortgesetzt. Zum anderen sollen die tatsächlich aufgenommenen Bildungswege der Studienberechtigten untersucht werden; wobei an die Arbeit von Mentges/Renneberg im BIBB-Datenreport 2018 angeschlossen wird. Die Analysen basieren auf den Daten des Studienberechtigtenpanels 2018 (1. und 2. Befragung) E des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW). Die Grundgesamtheit dieser Untersuchung bilden Personen, die im Jahr 2018 ihre Hochschulzugangsberechtigung an einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule erworben haben. Sie wurden ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulreife nach ihren Bildungs- und Berufs*absichten* sowie ein Jahr später zu ihren Bildungs- und Berufs*entscheidungen* sowie ihrem nachschulischen Werdegang befragt.

Ein halbes Jahr vor dem Erwerb der Hochschulreife äußerten ca. zwei von drei angehenden Studienberechtigten des Abschlussjahrgangs 2018 die Absicht[193], ein Studium aufzunehmen → **Tabelle A8.4-1**. Dabei planten 43% der Befragten mit Studienabsicht ein Universitätsstudium und weitere 16% ein Fachhochschulstudium. Die restlichen 9% gaben keine weiteren Angaben zu ihrem Studienwunsch an. Ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulreife beabsichtigten 17% der Studienberechtigten nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung aufzunehmen. Dieser Wert ist seit dem Abschlussjahr 2008 leicht gesunken und nahm schrittweise um insgesamt vier Prozentpunkte ab (2008: 21% vs. 2018: 17%). Ein Studium und eine Berufsausbildung planten 12% der Studienberechtigten. Das bedeutet, dass sie entweder noch nicht entschieden hatten, welchen nachschulischen Qualifizierungsweg sie einschlagen würden, da sie sich beides vorstellen konnten. Oder sie hatten die Absicht, Studium und Berufsausbildung als duales Studium parallel oder sequenziell hintereinander abzuschließen. Schließlich teilten weitere 2% der Befragten mit, weder ein Studium noch eine Berufsausbildung aufnehmen zu wollen, oder sie machten zu diesen Fragen keine Angaben.

Wird die Planung des nachschulischen Werdegangs getrennt nach Geschlecht betrachtet → **Tabelle A8.4-2**, zeigen sich kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen bezüglich der Absicht, eine Berufsausbildung aufzunehmen (2018: 16% vs. 18%). Für Frauen zeigen sich aber größere Unterschiede in der Zeitreihe als für Männer. Bei ihnen hat die Ausbildungsabsicht seit dem Abschlussjahr 2008 schrittweise um insgesamt acht Prozentpunkte abgenommen (2008: 26% vs. 2018: 18%),

E DZHW-Studienberechtigtenbefragungen

Die Grundgesamtheit dieser seit 1976 in zwei- bis dreijährigem Rhythmus vom DZHW durchgeführten Untersuchungsreihe bilden Personen, die in den jeweiligen Untersuchungsjahren eine schulische Hochschulreife erworben haben. Der Befragung liegt eine zufallsbasierte, disproportionale und geschichtete Klumpenstichprobe zugrunde. Gegenstand des DZHW-Studienberechtigtenpanels ist die längsschnittliche Erhebung der nachschulischen Werdegänge von ausgewählten Studienberechtigtenkohorten – unabhängig davon, welcher nachschulische Weg eingeschlagen wird. Wesentliches Ziel der Untersuchungen ist die Abbildung und vergleichende Analyse der individuellen Bildungs- und Berufsverläufe von Studienberechtigten. In der Regel werden drei Erhebungswellen durchgeführt: sechs Monate vor, sechs Monate nach sowie zweieinhalb Jahre nach Schulabgang. Einzelne Kohorten werden anschließend in einer vierten Welle zu einem noch späteren Zeitpunkt erneut befragt. Das DZHW-Studienberechtigtenpanel ermöglicht für Bund und Länder repräsentative Trend-, Kohorten- und Querschnittsanalysen (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3).

193 Absicht oder Intention bedeutet, dass die Studienberechtigten auf jeden Fall oder wahrscheinlich ein Studium bzw. eine Berufsausbildung aufnehmen möchten (jeweils gemessen auf einer 5-stufigen Skala von 1 = ja, auf jeden Fall bis 5 = nein, auf keinen Fall). Der mittlere Skalenpunkt „eventuell" wird ebenfalls berücksichtigt, wenn Befragte gleichzeitig angegeben haben, dass sie den jeweils anderen nachschulischen Werdegang auf keinen Fall oder wahrscheinlich nicht aufnehmen möchte. Haben Befragte angekreuzt, dass sie eventuell ein Studium bzw. eine Berufsausbildung aufnehmen möchten und hatten sie auch schon eine Vorstellung über die Art des Studiums bzw. haben sie angegeben, ein Studium an einer Verwaltungsfachhochschule (= Berufsausbildung) aufnehmen zu wollen, wurde dies ebenfalls als Absicht definiert (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3).

Tabelle A8.4-1: **Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss insgesamt (in %)**

Plan ein halbes Jahr vor Schulabschluss	Insgesamt (in %)				
	2008	2010	2012	2015	2018
Berufsausbildung	21	18	19	18	17
Fachhochschulstudium	16	18	17	19	16
Universitätsstudium	40	39	40	41	43
Studium o. n. A.	6	7	9	8	9
Studium und Berufsausbildung (unentschieden, Doppelqualifizierung, duales Studium)	10	12	11	10	12
Berufsakademie	5	3	3	1	1
Weder noch/keine Angabe	3	2	2	2	2

Quelle: DZHW-Studienberechtigtenbefragung, Berechnungen des DZHW (gewichtet) BIBB-Datenreport 2021

wohingegen der Anteil bei den Männern über die Jahre weitgehend gleichblieb. Ein Studium wurde von Frauen im Abschlussjahr 2018 seltener geplant als von Männern (2018: 66% vs. 71%). Differenzen bei der Studienabsicht zeigen sich insbesondere für ein Fachhochschulstudium, da dieses von Frauen weitaus seltener beabsichtigt wurde als von Männern (2018: 13% vs. 21%). Die von weiblichen Studienberechtigten stärker bevorzugten Studiengänge wie Medizin und Lehramt können größtenteils nur an Universitäten aufgenommen werden. Männliche Studienberechtigte interessierten sich hingegen häufiger für ingenieurwissenschaftliche Studienfächer, die traditionell an Fachhochschulen angeboten werden (vgl. Schneider u. a. 2017). Regionalspezifische Unterschiede zeigen sich insbesondere in Bezug auf die Studienabsicht. Studienberechtigte, die ihre Hochschulreife in Ostdeutschland anstrebten, planten häufiger ein Universitätsstudium (2018: 48% vs. 42%) und seltener ein Fachhochschulstudium (2018: 14% vs. 17%) als westdeutsche Studienberechtigte. Zudem setzte sich für Ostdeutschland der Trend fort, dass die Berufsausbildungsabsicht seit 2008 abnimmt (2008: 22% vs. 2018: 15%) und die Studienabsicht deutlich zunimmt (2008: 58% vs. 2018: 72%).

Unterschiede bei den Qualifizierungsabsichten bestehen darüber hinaus für die Bildungsherkunft und den Migrationshintergrund → **Tabelle A8.4-3**. Angehende Studienberechtigte aus einem akademischen Elternhaus planten häufiger ein Studium (2018: 75% vs. 61%) und wollten seltener eine Berufsausbildung aufnehmen (2018: 12% vs. 22%) als angehende Studienberechtigte, deren Eltern keinen akademischen Abschluss erlangt haben. Die größte Differenz von 17 Prozentpunkten findet sich dabei bei dem Wunsch, ein Universitätsstudium aufzunehmen. Dies ist unter anderem auf die mit der Bildungsherkunft divergierenden Bildungspfade zum Erwerb der Hochschulreife zurückzuführen (vgl. Schneider u. a. 2017). Schüler/-innen aus nicht akademischen Familien erlangen häufiger eine Fachhochschulreife an einer berufli-

Tabelle A8.4-2: **Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss nach Geschlecht und Region (in %)**

Plan ein halbes Jahr vor Schulabschluss	Geschlecht (in %)										Region (in %)									
	Männer					Frauen					Ostdeutschland					Westdeutschland				
	2008	2010	2012	2015	2018	2008	2010	2012	2015	2018	2008	2010	2012	2015	2018	2008	2010	2012	2015	2018
Berufsausbildung	15	14	15	15	16	26	22	22	21	18	22	20	17	17	15	20	18	19	19	18
Fachhochschulstudium	21	22	21	23	21	13	15	13	15	13	13	15	13	14	14	17	19	17	19	17
Universitätsstudium	41	38	40	40	41	39	40	41	42	44	39	40	44	46	48	40	39	40	40	42
Studium o. n. A.	5	7	8	7	9	6	7	9	10	9	6	6	10	9	10	5	8	9	8	9
Studium und Berufsausbildung (unentschieden, Doppelqualifizierung, duales Studium)	10	11	10	11	11	10	12	11	10	13	11	12	10	10	11	10	12	11	10	13
Berufsakademie	6	4	4	1	1	4	3	2	1	1	8	5	4	3	2	4	3	3	1	1
Weder noch/keine Angabe	3	3	3	4	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	3	2	2	3	2

Quelle: DZHW-Studienberechtigtenbefragung, Berechnungen des DZHW (gewichtet) BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A8.4-3: **Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss nach Bildungsherkunft und Migrationshintergrund (in %)**

Plan ein halbes Jahr vor Schulabschluss	Bildungsherkunft[1] (in %)										Migrationshintergrund[2] (in %)									
	kein Elternteil Akademiker/-in					mindestens ein Elternteil Akademiker/-in					Migrationshintergrund					kein Migrationshintergrund				
	2008	2010	2012	2015	2018	2008	2010	2012	2015	2018	2008	2010	2012	2015	2018	2008	2010	2012	2015	2018
Berufsausbildung	26	23	24	24	22	15	14	13	13	12	22	17	17	16	14	20	19	19	19	18
Fachhochschulstudium	19	20	19	20	18	15	16	15	17	14	16	22	20	18	17	17	18	16	19	16
Universitätsstudium	31	31	32	33	35	48	47	48	48	52	42	36	41	45	46	39	40	40	40	42
Studium o. n. A.	5	7	7	8	8	6	8	10	9	9	7	7	10	10	11	5	7	9	8	8
Studium und Berufsausbildung (unentschieden, Doppelqualifizierung, duales Studium)	10	12	11	10	13	10	11	10	10	11	8	12	10	10	11	11	12	11	10	13
Berufsakademie	5	4	3	1	1	5	3	3	1	1	3	3	2	1	1	5	3	3	1	1
Weder noch/ keine Angabe	4	4	3	4	3	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	3	2

[1] Mindestens ein Elternteil hat einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss erlangt.
[2] Der Migrationshintergrund wird bestimmt über die Staatsbürgerschaft und das Geburtsland der Studienberechtigten, das Geburtsland ihrer Eltern und die im Elternhaus gesprochene Sprache.

Quelle: DZHW-Studienberechtigtenbefragung 2015, Berechnungen des DZHW (gewichtet) BIBB-Datenreport 2021

chen Schule, womit sie in der Regel ihr Studium nicht an einer Universität beginnen können. Studienberechtigte mit Migrationshintergrund beabsichtigten häufiger ein Studium (2018: 74% vs. 66%) und seltener eine Berufsausbildung (2018: 14% vs. 18%) als Studienberechtigte ohne Migrationshintergrund. Der Anteil der Befragten mit Migrationshintergrund, der eine Berufsausbildung plante, ist dabei seit dem Abschlussjahr 2008 schrittweise um acht Prozentpunkte gesunken (2008: 22% vs. 2018: 14%), wohingegen der Anteil für die Befragten ohne einen Migrationshintergrund nur um zwei Prozentpunkte sank (2008: 20% vs. 2018: 18%).

Ein halbes Jahr nach dem Schulabschluss zeigt sich, dass der tatsächlich realisierte nachschulische Werdegang der Studienberechtigten nicht immer den genannten Plänen vor dem Schulabschluss entspricht (tabellarisch nicht ausgewiesen, vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3). Dennoch haben 77% der Studienberechtigten, die vor dem Schulabschluss eine Ausbildungsintention hatten, ihren Plan ein halbes Jahr nach Schulabgang bereits umgesetzt oder hielten weiterhin an ihm fest. Hierzu zählen auch 15% der Studienberechtigten, die eine Doppelqualifizierung in Form einer Berufsausbildung und anschließendem Studium absolvieren möchten. Jeweils weniger als ein Zehntel der Berufsausbildungsinteressierten verwarfen ihre Pläne und entschieden sich stattdessen für ein Studium an einer Universität (9%) oder einer Fachhochschule (6%). Ob die Berufsausbildungspläne tatsächlich realisiert werden, hängt mit verschiedenen Faktoren zusammen. So haben Analysen von Spangenberg/Quast/Franke (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3) gezeigt, dass Studienberechtigte aus akademischen Familien häufiger als Studienberechtigte aus nicht akademischen Familien, Männer häufiger als Frauen und Studienberechtigte von allgemeinbildenden Schulen häufiger als solche von beruflichen Schulzweigen eine Berufsausbildungsabsicht verwerfen und stattdessen ein Studium aufnehmen. Von den Studienberechtigten, die ein halbes Jahr vor dem Erwerb der Hochschulreife die Absicht hatten, ein Studium an einer Universität bzw. an einer Fachhochschule aufzunehmen, haben 77% bzw. 59% ein Jahr später den Wunsch bereits realisiert oder behielten ihn bei. 23% der Studienberechtigten, die ein Fachhochschulstudium geplant hatten, absolvierten nun stattdessen ein universitäres Studium. Studienberechtigte, die vor ihrem Schulabschluss noch unentschlossen waren, gaben ein Jahr später hauptsächlich an, dass sie ein Universitätsstudium aufgenommen hätten oder dies fest planten. Von den Befragten, die weder ein Studium noch eine Berufsausbildung aufnehmen wollten oder dazu keine Angabe gemacht hatten, waren 58% ein hal-

bes Jahr nach dem Schulabschluss bereits erwerbstätig oder hatten die Absicht eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Jeweils 12% hatten sich für ein Universitätsstudium entschieden oder wussten auch ein halbes Jahr nach dem Schulabschluss noch nicht, welche nachschulische Qualifizierung sie wählen sollten.

Im weiteren Verlauf dieses Abschnitts werden die aufgenommenen Bildungswege der Studienberechtigten ein halbes Jahr nach Erwerb der Hochschulreife näher in den Blick genommen, unabhängig davon, welche Pläne sie vor ihrem Schulabschluss genannt haben. Dabei wird der Frage nachgegangen, welche Faktoren mit der Entscheidung zusammenhängen, eine berufliche Ausbildung anstelle eines Studiums zu absolvieren.

Determinanten der Wahl einer dualen Berufsausbildung als nachschulischer Werdegang

Für die Studienberechtigten des Abschlussjahrgangs 2018 war eine duale Berufsausbildung erneut die am häufigsten gewählte Art der beruflichen Ausbildung. So haben sich 15% aller Studienberechtigten ein halbes Jahr nach dem Erwerb der Hochschulreife dafür entschieden, eine duale Ausbildung aufzunehmen, oder planten dies sicher für ihre Zukunft. Eine schulische Ausbildung nannten weitere 5% und eine Beamtenausbildung 4% der Studienberechtigten. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Faktoren untersucht, die mit der Wahl einer beruflichen Ausbildung nach dem Erwerb der Hochschulreife im Zusammenhang stehen. Aus der Literatur zu Bildungsübergängen ist bekannt, dass Bildungsentscheidungen das Resultat eines individuellen Entscheidungsprozesses sind, in dem die Akteure Kosten und Erträge einer Bildungsoption gegeneinander abwägen (vgl. Breen/Goldthorpe 1997; Erikson/Jonsson 1996; Esser 1999). Übertragen auf die Entscheidung für eine berufliche Ausbildung nach Erhalt der Hochschulreife sollten sich Studienberechtigte nach Abwägung von Kosten und Erträgen für den nachschulischen Bildungsweg entscheiden, der für sie persönlich mit dem größten Nutzen assoziiert ist. Neben den genannten Aspekten ist im Entscheidungsprozess der Studienberechtigten auch die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit von Bedeutung, den Bildungsweg erfolgreich abschließen zu können, um den Ertrag einer Handlungsoption überhaupt realisieren zu können (vgl. Esser 1999). Die Abwägung der Kosten, Erträge und Erfolgswahrscheinlichkeit kann wiederum von soziodemografischen (z. B. Bildungsherkunft, Geschlecht), bildungsbiografischen Merkmalen (z. B. Schulart) und leistungsbezogenen Merkmalen (z. B. Schulabschlussnote) der Studienberechtigten abhängen. Im Folgenden wird die Entscheidung für eine Berufsausbildung unter Berücksichtigung der genannten theoretischen Einflussfaktoren betrachtet.

Die abhängige Variable bildet ab, ob die Studienberechtigten ein halbes Jahr nach dem Schulabschluss eine berufliche Ausbildung (=1) statt eines Hochschulstudiums (=0) aufgenommen haben oder dies sicher planten. In der Arbeit von Mentges/Renneberg im BIBB-Datenreport 2018 wurden ausschließlich die Determinanten der Wahl einer *dualen* Berufsausbildung untersucht. Die abhängige Variable wird in diesem Beitrag erweitert und bezieht sich auf alle Arten der beruflichen Ausbildung (inkl. duale Berufsausbildung, schulische Ausbildung und Beamtenausbildung). Studienberechtigte, die bereits vor oder mit Erhalt der Hochschulreife eine berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, werden aus den Analysen ausgeschlossen. Ebenso finden Studienberechtigte, die in einer Erwerbstätigkeit waren oder diese als nächsten Schritt planten bzw. noch gar keine Vorstellungen zum weiteren Werdegang hatten, in den Analysen keine Berücksichtigung.[194]

Als unabhängige Variablen werden neben *soziodemografischen Merkmalen* (Geschlecht, Bildungsherkunft und Migrationshintergrund) die Region des Erwerbs der Hochschulreife (West/Ost) und als *bildungsbiografische Merkmale* Schul- und Hochschulreifeart sowie die Schulabschlussnote berücksichtigt. Für die Abbildung der *Erfolgswahrscheinlichkeit* wird die subjektive Einschätzung der Studienberechtigten, eine Berufsausbildung erfolgreich bewältigen zu können, einbezogen. Die Einschätzung der Erfolgschance für eine berufliche Ausbildung wird dabei in Relation zur Einschätzung der Erfolgschance für ein Studium betrachtet.

Zur Abbildung der *Kostenüberlegungen* im Entscheidungsprozess werden zum einen monetäre Kosten über die Frage berücksichtigt, wie schwer es den Befragten und deren Familie fallen würde, Kosten für verschiedene Dinge während einer beruflichen Ausbildung und eines Studiums zu übernehmen. Zum anderen werden Opportunitätskosten über die Einschätzung des Einkommensverlusts während einer beruflichen Ausbildung und eines Studiums abgebildet. Hierzu wird jeweils eine Differenz zur Einschätzung der Kosten während einer Ausbildung und eines Studiums gebildet, bei der positive Werte für höher eingeschätzte Kosten während einer Ausbildung und negative Werte für höher eingeschätzte Kosten während eines Studiums stehen.

Die Untersuchung der Motive von Studierenden und Auszubildenden für die Wahl ihres nachschulischen Werde-

194 Studienberechtigte, die sich für ein duales Studium entscheiden, in dem die Möglichkeit besteht, eine berufliche Ausbildung parallel zum Studium abzuschließen, erhalten auf der abhängigen Variable den Wert fürs Studium (=0), da dies der höhere Qualifizierungsabschluss ist. Personen, die zunächst nur eine berufliche Ausbildung abschließen und sich erst in Zukunft ein Studium als nächsten Bildungsweg vorstellen können, erhalten hingegen den Wert für berufliche Ausbildung (=1), da dies der nächste Qualifizierungsschritt ist.

gangs von Mentges/Renneberg im BIBB-Datenreport 2018 hat gezeigt, dass nicht alle Motive für Studierende und Auszubildende von gleicher Relevanz sind. Bei Studierenden überwog vor allem das Interesse an wissenschaftlicher Arbeit und bei Auszubildenden stellten sich vor allem die Neigung zu praktischen Tätigkeiten sowie der Wunsch nach baldiger finanzieller Unabhängigkeit heraus. Diese Ergebnisse sollen in der Abbildung der *Ertragsüberlegungen* berücksichtigt werden. Zunächst wird betrachtet, inwieweit Interesse an einer Tätigkeit in der Forschung oder praktischen Tätigkeiten besteht (intrinsische Erträge). Als extrinsische Erträge werden das Motiv nach baldiger finanzieller Unabhängigkeit und die relative Einschätzung der Aussicht auf einen gut bezahlten Job einbezogen. Die vorgenommene Einschätzung der persönlichen Aussichten auf einen gut bezahlten Job nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung wird in Relation zur eingeschätzten Aussicht mit einem Studienabschluss betrachtet. In einer neueren Studie haben Breen/van de Werfhorst/Jæger (2014) das theoretische Modell zur Kosten-Nutzen-Überlegung erweitert und neben den Erträgen die Zeitpräferenz für die antizipierten Erträge berücksichtigt. Diese bildet ab, welches Gewicht Studienberechtigte zum Beispiel baldigen Erträgen gegenüber weiter in der Zukunft liegenden höheren Erträgen längerer Bildungswege beimessen. Eine entsprechende Abfrage fand auch in der Befragung der Studienberechtigten 2018 statt und wird in der folgenden Analyse ebenfalls berücksichtigt.

Die metrischen Determinanten wurden im Vorfeld der Analyse z-standardisiert. In den Modellen werden durchschnittliche marginale Effekte berichtet → **Tabelle A8.4-4**. Für kategoriale Determinanten geben diese an, um wie viele Prozentpunkte sich die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen bzw. sicher zu planen, durchschnittlich im Vergleich zur jeweiligen Referenzkategorie verändert. Bezogen auf die metrischen Determinanten geben sie die durchschnittliche Veränderung der Wahrscheinlichkeit an, dass eine Entscheidung zugunsten einer beruflichen Ausbildung getroffen wird, wenn sich die unabhängige Variable um eine Standardabweichung erhöht.

Im ersten Modellschritt sind zunächst nur die soziodemografischen Merkmale enthalten. Es zeigt sich, dass Studienberechtigte aus einem akademischen Haushalt eine um 15 Prozentpunkte geringe Wahrscheinlichkeit haben, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen als Studienberechtigte, deren Eltern keinen akademischen Abschluss erlangt haben. Gleiches gilt für Studienberechtigte mit Migrationshintergrund, die im Vergleich zu Studienberechtigten ohne Migrationshintergrund eine niedrigere Wahrscheinlichkeit haben, sich für eine berufliche Ausbildung zu entscheiden (AME = -0,10). Ferner zeigen im ersten Modell auch das Geschlecht und die Region des Erwerbs der Hochschulreife einen signifikanten Zusammenhang mit der Entscheidung, nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung aufzunehmen. So weisen Frauen im Vergleich zu Männern (AME = 0,03) und Studienberechtigte aus Westdeutschland im Vergleich zu Studienberechtigten aus Ostdeutschland (AME = 0,06) eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, eine berufliche Ausbildung dem Studium vorzuziehen.

Die bildungsbiografischen Merkmale der Schul- und Hochschulreifeart, die hier als kombinierte Variable dargestellt werden, werden in einem zweiten Modellschritt einbezogen. Im Vergleich zur Referenzgruppe der Studienberechtigten, die ihre Hochschulreife an einer allgemeinbildenden Schule erworben haben, ist für Studienberechtigte von beruflichen Schulen sowohl mit Abschluss einer allgemeinen Hochschulreife (AME = 0,07) als auch mit Fachhochschulabschluss (AME = 0,26) die Wahrscheinlichkeit höher, nach Schulabschluss eine duale Berufsausbildung zu wählen. Dies lässt sich u. a. damit begründen, dass die beruflichen Schulen bereits während der Schulzeit eine höhere Praxisorientierung haben und der Einstieg in die berufliche Ausbildung erleichtert wird.

In dritten Modellschritt werden leistungsbezogene Merkmale in die Analyse aufgenommen. Hierbei wird ersichtlich, dass die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen oder sicher zu planen, umso geringer ausfällt, je besser die Schulabschlussnote ist (AME = -0,08). Zudem erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen, je positiver die Studienberechtigten ihre eigenen Erfolgschancen in einer beruflichen Ausbildung im Vergleich zu einem Studium einschätzen (AME = 0,11). Unter Berücksichtigung der leistungsbezogenen Merkmale werden sowohl die Koeffizienten der Bildungsherkunft, als auch der Schul- und Hochschulreifeart (insbesondere für Studienberechtigte, die eine Fachhochschulreife an einer beruflichen Schule absolviert haben) deutlich kleiner. Die höhere Wahrscheinlichkeit der Studienberechtigten mit nicht akademischer Herkunft sowie der Studienberechtigten an beruflichen Schulen, eine berufliche Ausbildung zu wählen, lässt sich demnach zum Teil auch darauf zurückführen, dass sie im Schnitt schlechtere Schulleistungen haben. Auch scheinen sie ihre Chance, ein Studium erfolgreich bewältigen zu können, vergleichsweise geringer einzuschätzen als die Chance, eine Berufsausbildung erfolgreich zu beenden.

Die Ertrags- und Kostenüberlegungen stehen ebenfalls in einem signifikanten Zusammenhang mit der Entscheidung für eine berufliche Ausbildung. Werden die direkten Kosten während einer beruflichen Ausbildung höher eingeschätzt als bei einem Studium, fällt die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung zu wählen, geringer aus (AME = -0,02). Gleiches zeigt sich für die

Tabelle A8.4-4: **Determinanten der Wahl einer beruflichen Ausbildung als nachschulischer Werdegang (binäre logistische Regression)[1]**

Erklärende Variablen	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Soziodemografie					
weiblich (Ref.: männlich)	0,03 *	0,03 *	0,04 **	0,01	0,01
akademische Bildungsherkunft (Ref.: nicht akademisch)	-0,15 ***	-0,13 ***	-0,08 ***	-0,06 ***	-0,06 ***
mit Migrationshintergrund (Ref.: ohne)	-0,10 ***	-0,10 ***	-0,10 ***	-0,09 ***	-0,09 ***
Region West (Ref.: Ost)	0,06 **	0,05 *	0,03 +	0,03 *	0,04 *
Schul- und Hochschulreifeart (Ref.: allgemeinbildende Schulen)					
allgemeine Hochschulreife an beruflichen Schulen		0,07 ***	0,03 +	0,03 +	0,03 +
Fachhochschulreife an beruflichen Schulen		0,26 ***	0,14 ***	0,11 ***	0,11 ***
Leistungen					
Schulabschlussnote invers			-0,08 ***	-0,06 ***	-0,06 ***
relative Einschätzung der Erfolgsaussicht (beruf. Ausbildung vs. Studium)[2]			0,11 ***	0,08 ***	0,08 ***
Kosten					
relative Einschätzung der Kosten (beruf. Ausbildung vs. Studium)[3]				-0,02 **	-0,02 **
relative Einschätzung Einkommensverlust (beruf. Ausbildung vs. Studium)[4]				-0,03 ***	-0,03 ***
Interessen[5]					
Wahlmotiv „eine Tätigkeit in der Forschung ausüben“				-0,05 ***	-0,05 ***
Wahlmotiv „Neigung zu praktischer Tätigkeit“				0,06 ***	0,06 ***
Erträge					
Wahlmotiv „baldige finanzielle Unabhängigkeit"[5]				0,07 ***	0,07 ***
relative Einschätzung der Aussicht auf gut bezahlten Job (beruf. Ausbildung vs. Studium)[6]				0,04 ***	0,04 ***
Zeitpräferenz für Erträge (Ref.: durchschnittl. Gehalt von Beginn an)					
erst geringes Gehalt (zwei Jahre) und dann hohes Gehalt					-0,03
erst geringes Gehalt (vier Jahre) und dann sehr hohes Gehalt					-0,04 +
N	6.452	6.452	6.452	6.452	6.452
Pseudo-R^2	0,04	0,06	0,17	0,25	0,25

Signifikanzniveau: *** auf 0,1%-Niveau signifikant; ** auf 1%-Niveau signifikant; * auf 5%-Niveau signifikant, + auf 10%-Niveau signifikant

[1] Berechnung der Standardfehler „geclustert“ nach Stichprobenklumpen, Effektgrößen als AME (Avarage Marginal Effects)
[2] Differenz für Einschätzung der Erfolgschance; jeweils gemessen auf einer 5-er Skala von 1 = sehr gering bis 5 = sehr hoch
[3] Differenz für Kosten; jeweils gemessen auf einer 5er-Skala von 1 = sehr leicht bis 5 = sehr schwer
[4] Differenz für Einkommensverlust; jeweils gemessen auf einer 5-er Skala von 1 = sehr gering bis 5 = sehr hoch
[5] Skala von 1 = bedeutungslos bis 6 = sehr bedeutend
[6] Differenz für Aussicht auf gut bezahlten Job; jeweils gemessen auf einer 5er-Skala von 1 = sehr schlecht bis 5 = sehr gut

Quelle: DZHW-Studienberechtigtenbefragung 2018, Berechnungen des DZHW (gewichtet)

Einschätzung der Einkommensverluste während einer beruflichen Ausbildung im Vergleich zum Studium. Auch hier wird die Wahrscheinlichkeit, eine Berufsausbildung aufzunehmen, umso geringer, je höher die Opportunitätskosten eingeschätzt werden (AME = -0,03). Mit Blick auf die intrinsischen Ertragsüberlegungen zeigt sich erwartungsgemäß, dass das Wahlmotiv „eine Tätigkeit in der Forschung ausüben“ die Wahrscheinlichkeit, nach dem Schulabschluss eine Berufsausbildung statt eines Studiums zu wählen, umso geringer ausfällt, je bedeutender Studienberechtigten dieses Motiv für die Wahl des nachschulischen Weges ist (AME = -0,05). Im Gegensatz dazu steht die Bedeutung des Motivs „Neigung zu praktischer Tätigkeit“ in einem positiven Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, dass eine Bildungsentscheidung zugunsten einer Berufsausbildung getroffen wird (AME = 0,06). Darüber hinaus haben auch die extrinsischen Ertragsüberlegungen eine signifikante Bedeutung

für die Wahl des nachschulischen Bildungsweges. So entscheiden sich Studienberechtigte, für die das Wahlmotiv der „baldigen finanziellen Unabhängigkeit“ im Entscheidungsprozess eine größere Bedeutung hat, häufiger für eine Berufsausbildung (AME = 0,07). Wird die Aussicht auf einen gut bezahlten Job durch einen Berufsausbildungsabschluss höher eingeschätzt als mit einem Studienabschluss, so begünstigt dies ebenfalls die Entscheidung für eine berufliche Ausbildung (AME = 0,04). Der Koeffizient des Geschlechts ist unter Kontrolle der Ertrags- und Kostenüberlegungen nicht mehr signifikant. Dies deutet darauf hin, dass Frauen die Kosten eines Studiums höher und die Studienerträge geringer einschätzen als Männer und sich deshalb häufiger für eine Berufsausbildung entscheiden (vgl. Lörz/Schindler 2011).

Im letzten Modellschritt wird schließlich die Zeitpräferenz für Bildungserträge als weitere Komponente in der Spezifikation berücksichtigt. Dahinter steht die Annahme, dass sich Studienberechtigte eher für einen längeren Bildungsweg (bspw. in Form eines Studiums) entscheiden, wenn sie weiter in der Zukunft liegenden höheren Erträgen ein größeres Gewicht beimessen als baldigen Erträgen, die dafür jedoch geringer ausfallen. Mit Blick auf das fünfte Modell zeigt sich, dass Studienberechtigte, die bereit sind, zunächst vier Jahre lang ein geringes Gehalt und dann dafür ein sehr hohes Gehalt zu erhalten, eher ein Studium aufnehmen als Studienberechtigte, die ein durchschnittliches Gehalt von Beginn an präferieren (AME = -0,04). Der genannte Zusammenhang ist zwar nur auf einem 10%-Niveau signifikant, deutet jedoch daraufhin, dass Personen mit Präferenz für ein baldiges und dafür geringeres Erwerbseinkommen zur Aufnahme einer Berufsausbildung tendieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Studienberechtigte aus einem nicht akademischen Elternhaus häufiger als Studienberechtigte aus einem akademischen Elternhaus, Studienberechtigte ohne Migrationshintergrund häufiger als Studienberechtigte mit Migrationshintergrund sowie Absolventinnen und Absolventen von beruflichen Schulen häufiger als solche von allgemeinbildenden Schulen eine berufliche Ausbildung anstatt eines Studiums als nachschulische Qualifizierung wählen. Bessere schulische Leistungen und eine höhere Einschätzung der Studienerfolgsaussichten führen hingegen dazu, dass sich die Studienberechtigen eher gegen eine berufliche Ausbildung und für ein Studium entscheiden. Zudem mindern erwartete Einkommensverluste sowie direkte Kosten einer beruflichen Ausbildung im Vergleich zum Studium die Wahrscheinlichkeit, eine berufliche Ausbildung aufzunehmen. Haben die Studienberechtigten jedoch eine Neigung zu praktischen Tätigkeiten, finden eine baldige finanzielle Unabhängigkeit wichtig oder schätzen die Aussicht auf einen gut bezahlten Job mit beruflichem Ausbildungsabschluss höher ein als mit einem Studienabschluss, dann steigt auch die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich für eine berufliche Ausbildung und gegen ein Studium entscheiden.

(Hanna Mentges, Heiko Quast – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung)

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Auszubildende in der dualen Berufsausbildung haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Vergütung (vgl. § 17 BBiG). Die Ausbildungsvergütung hat vom Gesetzgeber drei Funktionen zugeschrieben bekommen (vgl. Herkert/Töltl 2020): Sie soll zum einen die Auszubildenden für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen und zum anderen einen spürbaren Teil ihrer Lebenshaltungskosten decken. Darüber hinaus soll die Vergütung die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten.

Die Ausbildungsvergütungen sind für die Auszubildenden von erheblicher finanzieller Bedeutung. Gleichzeitig stellen sie für die Betriebe den größten Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung dar (**vgl. Kapitel A9.2**). Auf die Personalkosten der Auszubildenden (Bruttoausbildungsvergütungen sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) entfielen nach den Daten der sechsten Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 insgesamt 61% der betrieblichen Ausbildungskosten (vgl. Schönfeld u. a. 2020; BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.2). Der Anteil der Ausbildungsvergütungen machte 45% aus.

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Tarifvereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen werden zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) in der Regel für einzelne Branchen in bestimmten Regionen[195] vereinbart. Es gibt auch Tarifverträge für einzelne Unternehmen. Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Normalerweise wird in den Vereinbarungen nicht zwischen Ausbildungsberufen unterschieden.[196] Innerhalb einer Branche hängt die Vergütungshöhe also nicht davon ab, welchen Beruf die Auszubildenden lernen. Allerdings gibt es regionale Vergütungsunterschiede, insbesondere zwischen West- und Ostdeutschland. Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Insgesamt kann die Vergütung in ein und demselben Beruf stark variieren, je nachdem, welcher Branche der Ausbildungsbetrieb angehört und in welcher Region er sich befindet. Tarifgebundene Betriebe[197] 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 kommen bei der Bestimmung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung eine besondere Bedeutung zu. Sie gelten grundsätzlich als angemessen, weil sie von Tarifvertragsparteien ausgehandelt wurden und daher davon auszugehen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt worden sind (vgl. Herkert/Töltl 2020). Mit der Novelle des BBiG, die am 01.01.2020 in Kraft trat, wurde eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt (vgl. § 17 BBiG), die die untere Grenze für eine angemessene Vergütung festlegt. Das Gesetz sieht eine jährliche Erhöhung vor. Tarifvertragliche Regelungen sind allerdings von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Gesetzlich festgelegt wurde auch die bisher schon angewandte 20-Prozent-Regel, wonach nicht tarifgebundene Betriebe von den für ihre Branche und Region geltenden tariflichen Sätzen um maximal 20% nach unten abweichen dürfen, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt.

Die tatsächliche Höhe der Ausbildungsvergütungen wird insbesondere in Westdeutschland weiterhin stark durch tarifliche Regelungen bestimmt, da sich auch die nicht tarifgebundenen Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen orientieren. Die Tarifbindung in Westdeutschland hat allerdings seit Mitte der 1990er-Jahre deutlich abgenommen und ist auch im Jahr 2019 weiter zurückgegangen. In Ostdeutschland war sie schon immer schwächer ausgeprägt, in den letzten Jahren hat

195 Es gibt insbesondere im Handwerk und im Dienstleistungssektor Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen tariflich geregelt sind oder in denen überhaupt keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

196 In einigen wenigen Tarifbereichen erfolgt eine Differenzierung nach Berufsgruppen, wobei der Tarifvertrag meist zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen unterscheidet, z. B. im Bauhauptgewerbe.

197 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.

sie sich kaum verändert (vgl. Ellguth/Kohaut 2020; Kohaut 2020).

BIBB-Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das BIBB beobachtet und analysiert seit dem Jahr 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Für die westdeutschen Bundesländer liegen Daten seit 1976 vor, seit 1992 werden auch die ostdeutschen Bundesländer einbezogen. Grundlage der Auswertungen sind die geltenden Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in rund 500 wichtigen Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stand 1. Oktober werden die aktuellen Angaben zu den Vergütungssätzen vom BMAS aus dem dort geführten Tarifregister zusammengestellt und durch vom BIBB recherchierte Verträge ergänzt, die noch nicht beim Tarifregister gemeldet wurden, aber bereits gültig sind. Auf dieser Datenbasis werden die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen für das gesamte Bundesgebiet und einzelne Ausbildungsberufe berechnet.

2019 wurde die Berechnungsweise umgestellt (vgl. Wenzelmann/Schönfeld 2020). Die Nutzung der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**) und der in ihr enthaltenen Informationen zum Wirtschaftszweig des ausbildenden Betriebs, zum Ausbildungsberuf und zur Region ermöglicht eine verbesserte Zuordnung der Tarifverträge und damit eine Verbesserung der Schätzung der durchschnittlichen tariflichen Vergütung je Beruf. Ziel ist es, jedem Ausbildungsverhältnis bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik genau einen Tarifvertrag zuzuordnen, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.[198] Insgesamt konnten für die Auswertung zum Stand 1. Oktober 2020 insgesamt 82% der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin enthaltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor[199] oder er ist nicht in der BMAS-Liste und den zusätzlich recherchierten Tarifverträgen enthalten. Die Berufsbildungsstatistik enthält keine Information über die Tarifbindung des ausbildenden Betriebs. Daher wird tendenziell zu vielen Auszubildenden ein Tarifvertrag zugewiesen. Da nicht alle Tarifverträge einbezogen werden können, kann es aber auch Branchen geben, in denen mehr Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben ausgebildet werden, als durch das praktizierte Verfahren identifiziert werden konnten. Um diese Unterschiede auszugleichen, werden in die Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen Daten zum Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben nach dem IAB-Betriebspanel (vgl. Ellguth/Kohaut 2020) einbezogen.

Bei der Ermittlung der Gesamtdurchschnittswerte werden grundsätzlich alle Ausbildungsberufe einbezogen, die nach dem BBiG bzw. der HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, ausgebildet werden und denen ein Tarifvertrag zugeordnet werden konnte.[200] 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.

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2020

Im Jahr 2020 lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Gesamtdurchschnitt bei 963 €[201] pro Monat **→ Tabelle A9.1-1**. Sie erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um durchschnittlich 2,6%. In Westdeutschland betrugen die Vergütungen 2020 durchschnittlich 965 € pro Monat, in Ostdeutschland 939 €. Der durchschnittliche Anstieg war in Ostdeutschland mit 3,8% stärker als in Westdeutschland mit 2,6%. 2020 wurden in Ostdeutschland 97% der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (vgl. zu den Ergebnissen für 2020 auch Schönfeld/Wenzelmann 2021).

Betrachtet man die Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den letzten zehn Jahren waren seit 2011 im gesamtdeutschen Durchschnitt mit Ausnahme des Jahres 2017 stets höhere Anstiege als 2020 zu verzeichnen (vgl. Beicht 2019). Meist lagen sie deutlich über 3,0%, in den Jahren 2012 bis 2014 sogar über 4,0%. Lediglich im Jahr 2017 war der Anstieg mit 2,6% auf dem gleichen Niveau wie 2020 (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.1 bzw.

198 Beispiel: Eine Auszubildende/ein Auszubildender ist in einem Betrieb in Hessen im Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen Erzeugnissen" beschäftigt. Daher wird sie/er dem Tarifvertrag der chemischen Industrie Hessen zugeordnet, unabhängig davon, welchen Beruf sie/er lernt. Die Information, ob in dem Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor.

199 So gibt es in einigen stark besetzten Ausbildungsberufen (z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r, Zahntechniker/-innen) oder Dienstleistungsbereichen (z. B. Werbebranche) bisher keine tariflichen Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen.

200 Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildung), da bei ihnen die tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht gelten. Für diese Ausbildungsverhältnisse werden die gezahlten Ausbildungsvergütungen in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. Sie liegen in der Regel niedriger als die tariflichen Sätze.

201 Bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen handelt es sich um Bruttobeträge, für die Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Gegebenenfalls erfolgt auch ein Lohnsteuerabzug, wenn der Grundfreibetrag mit dem Gesamteinkommen (Ausbildungsvergütung und gegebenenfalls sonstige Einkünfte) überschritten ist.

Tabelle A9.1-1: **Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2020 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2019 nach verschiedenen Merkmalen**

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	tarifliche Ausbildungsvergütung in €	prozentualer Anstieg zum Jahr 2019	tarifliche Ausbildungsvergütung in €	prozentualer Anstieg zum Jahr 2019	tarifliche Ausbildungsvergütung in €	prozentualer Anstieg zum Jahr 2019
Insgesamt	963	2,6	965	2,6	939	3,8
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	1.017	2,0	1.022	2,1	971	2,9
Handwerk	850	3,5	854	3,4	791	4,8
Landwirtschaft	898	3,1	901	2,4	867	9,3
Öffentlicher Dienst	1.076	2,3	1.076	2,3	1.076	2,7
Freie Berufe	892	3,8	893	3,6	866	6,1
Hauswirtschaft	959	4,1	960	4,0	*	*
Geschlecht						
Frauen	953	2,7	953	2,5	945	4,4
Männer	968	2,4	971	2,4	936	3,4
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	869	2,5	871	2,4	849	3,7
2. Ausbildungsjahr	955	2,7	957	2,6	936	3,8
3. Ausbildungsjahr	1.050	2,2	1.052	2,1	1.024	3,2
4. Ausbildungsjahr	1.081	2,4	1.081	2,3	1.087	3,6

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke.

Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Beicht 2019 für einen Überblick über die langfristige Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen seit 1992 differenziert nach Ost- und Westdeutschland). Inwieweit der relativ geringe Anstieg in 2020 bereits auf Auswirkungen der Coronakrise zurückzuführen ist oder in Zusammenhang mit dem sich zuvor schon abzeichnenden wirtschaftlichen Abschwung steht, kann derzeit noch nicht abschließend beurteilt werden. In einer Reihe von Tarifbereichen wurden eigentlich anstehende Tarifverhandlungen verschoben, in weniger betroffenen Branchen gab es aber auch Abschlüsse mit normalen Entgelterhöhungen. Zudem wurden bereits vor der Coronapandemie festgelegte Tariferhöhungen umgesetzt. Es ist auch von Effekten auf den Ausbildungsstellenmarkt auszugehen, insbesondere in stark von der Pandemie betroffenen Branchen. Da die Berechnungen für das Jahr 2020 mit der Berufsbildungsstatistik zum Stichtag 31.12.2019 durchgeführt wurden, können diese Entwicklungen aber noch nicht abgebildet werden und würden sich erst in den Berechnungen des nächsten Jahres niederschlagen.

Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen gab es 2020 beträchtliche Unterschiede in der Vergütungshöhe (für einen Gesamtüberblick vgl. die Berufetabellen unter **https://www.bibb.de/ausbildungsverguetung**).[202] In insgesamt elf Berufen lagen die gesamtdeutschen Vergütungsdurchschnitte über 1.100 €. Die höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen wurden mit 1.235 € für den Beruf Zimmerer/Zimmerin ermittelt. Daneben zählten zur Gruppe aus dem Handwerksbereich die Berufe Beton- und Stahlbetonbauer/-in (1.106 €), Straßenbauer/-in (1.157 €), Stuckateur/-in (1.165 €), Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in (1.171 €) und Maurer/-in (1.174 €) sowie aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel die Berufe Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen (1.105 €), Lacklaborant/-in (1.108 €), Bankkaufmann/-frau (1.112 €), Straßenbauer/-in (1.135 €) und Rohrleitungsbauer/-in (1.165 €).

202 Hier werden die durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren und im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer für stärker besetzte Berufe ausgewiesen. Aufgeführt sind Informationen zu allen Berufen, die bereits in den Vorjahren enthalten waren. Neu aufgenommen wurden Berufe, die erstmals eine Besetzungsstärke von 500 Auszubildenden erreichen, sowie Berufe, für die erstmals passende Tarifverträge vorliegen. 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 können, die auch Auswertungen nach Ausbildungsjahren zulassen. Insgesamt werden 2020 in den Berufetabellen Durchschnittswerte für 171 Berufe in Westdeutschland und 114 Berufe in Ostdeutschland ausgewiesen.

26 Berufe wiesen tarifliche Vergütungsdurchschnitte von weniger als 800 € auf. 18 dieser Berufe sind Handwerksberufe. Zu ihnen gehörten z. B. die Berufe Friseur/-in (632 €), Bäcker/-in (717 €), Tischler/-in (777 €), Maler/-in und Lackierer/-in (781 €) und Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (795 €). Die 13 Berufe mit den niedrigsten Vergütungsdurchschnitten waren dabei ausschließlich Handwerksberufe. Der insgesamt niedrigste tarifliche Vergütungsdurchschnitt wurde mit 599 € für den Beruf Schornsteinfeger/-in ermittelt. Auch in fünf Berufen aus dem Ausbildungsbereich Landwirtschaft lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen unter 800 €. Dies waren die Berufe Winzer/-in (747 €), Tierwirt/-in (748 €), Fachkraft Agrarservice (757 €), Landwirt/-in (769 €) und Pferdewirt/-in (786 €). Im Ausbildungsbereich freie Berufe liegen Daten für vier Berufe vor.[203] Die tariflichen Ausbildungsvergütungen in den Berufen Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (746 €) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (775 €) lagen dabei unter 800 €, in den Berufen Medizinische/-r Fachangestellte/-r (918 €) und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (924 €) waren sie deutlich höher. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel wurden lediglich im Beruf Florist/-in (744 €) tarifliche Ausbildungsvergütungen von weniger als 800 € gezahlt. In diesem Ausbildungsbereich lagen die tariflichen Vergütungsdurchschnitte in den meisten Berufen über 1.000 €, nur bei etwas mehr als einem Drittel der Berufe darunter.

Die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in Ost- und Westdeutschland nähern sich immer weiter an. Dennoch bestanden auch 2020 bei einzelnen Berufen weiterhin größere Unterschiede mit in der Regel niedrigeren Vergütungsdurchschnitten in Ostdeutschland. Im Beruf Friseur/-in lagen die tariflichen Vergütungen 2020 z. B. 36% unter dem westdeutschen Wert.[204] Auch in den Berufen Zimmerer/Zimmerin (23%), Maurer/-in (20%) oder Florist/-in (17%) waren die Abstände deutlich. In anderen Berufen wie Bäcker/-in, Bankkaufmann/-frau, Gerüstbauer/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Verwaltungsfachangestellte/-r waren hingegen kaum noch Unterschiede festzustellen.

Rund 46% der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, erhielten 2020 tarifliche Ausbildungsvergütungen von mehr als 1.000 €. Bei 35% der Auszubildenden lagen sie zwischen 801 € und 1.000 €.

Für ein Fünftel der Auszubildenden wurden relativ geringe Vergütungen von weniger als 800 € ermittelt. Tarifliche Ausbildungsvergütungen unterhalb der für 2020 vorgesehenen Grenzen für die Mindestausbildungsvergütung in den verschiedenen Ausbildungsjahren (vgl. BBiG § 17)[205] betrafen rund 1% der Auszubildenden. Im BBiG ist festgelegt, dass tarifliche Regelungen von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen sind.

Betrachtet man die verschiedenen Ausbildungsbereiche zeigten sich 2020 ebenfalls große Unterschiede bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen → **Tabelle A9.1-1**. Mit 1.076 € wurden im öffentlichen Dienst im gesamtdeutschen Durchschnitt die höchsten Vergütungen gezahlt. Im Ausbildungsbereich Industrie und Handel wurde mit 1.017 € ebenfalls ein hohes Niveau erreicht. In der Hauswirtschaft lagen die tariflichen Vergütungen mit 959 € nahe beim gesamtdeutschen Durchschnittswert von 963 €, deutlich darunter in den anderen drei Ausbildungsbereichen. Mit 850 € wurden dabei im Handwerk mit Abstand die niedrigsten Beträge gezahlt. Für die Landwirtschaft wurden 898 € und für die freien Berufe 892 € ermittelt. Die größten Ost-West-Unterschiede gab es mit 8% höheren Vergütungen im Westen im Handwerk. In Industrie und Handel lagen die Vergütungen im Westen 5% über denen im Osten, in der Landwirtschaft waren es 4% und in den freien Berufen 3%. Im öffentlichen Dienst unterschieden sich die Vergütungen nicht.[206] Die durchschnittlichen gesamtdeutschen tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen im Vergleich zum Jahr 2019 in der Hauswirtschaft mit 4,1% am stärksten an. Auch in den freien Berufen (+3,8%), im Handwerk (+3,5%) und der Landwirtschaft (+3,1%) waren im Vergleich zum gesamtdeutschen Durchschnittswert von 2,6% überdurchschnittliche Anstiege zu verzeichnen. Im öffentlichen Dienst (+2,3%) und in Industrie und Handel (+2,0%) fielen die Anstiege unterdurchschnittlich aus.

Männliche Auszubildende erhielten 2020 mit 968 € etwa 2% höhere tarifliche Ausbildungsvergütungen als weibliche Auszubildende mit 953 € → **Tabelle A9.1-1**. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen stiegen bei den weiblichen Auszubildenden mit 2,7% im gesamtdeutschen Durchschnitt etwas stärker an als bei den männlichen Auszubildenden (+2,4%). In Westdeutschland betrug die Differenz zugunsten der männlichen Auszubildenden wie in Gesamtdeutschland 2%, in Ostdeutschland erzielten die weiblichen Auszubildenden mit 945 € etwas höhere Ausbildungsvergütungen als die männlichen Auszubildenden mit 936 €.

203 In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r werden keine tariflichen Vereinbarungen geschlossen.

204 Die in Brandenburg, Sachsen-Anhalt und Thüringen zum 01.10.2020 vorliegenden Tarifverträge weisen z. B. für das erstes Ausbildungsjahr Werte unterhalb von 400 € aus. Sie liegen damit unter der ab dem 01.01.2020 gültigen Mindestausbildungsvergütung von 515 €. Von dieser sind allerdings tarifvertragliche Regelungen ausgenommen (§ 17 BBiG).

205 1. Ausbildungsjahr 515 €, 2. Ausbildungsjahr 608 €, 3. Ausbildungsjahr 695 €, 4. Ausbildungsjahr 721 €.

206 Wegen zu geringer Besetzungsstärke keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft in Ostdeutschland.

Nach Ausbildungsbereichen zeigten sich vor allem im Handwerk große geschlechtsspezifische Unterschiede. Hier kamen die männlichen Auszubildenden auf eine durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung von 870 €, die weiblichen Auszubildenden auf 747 €, was einem Unterschied von 16% entspricht. Deutlich geringer waren die Differenzen in den Ausbildungsbereichen Landwirtschaft (5%) und Industrie und Handel (2%). So kamen die Männer in der Landwirtschaft auf 908 €, die Frauen auf 865 €. Die entsprechenden Werte in Industrie und Handel betrugen 1.024 € (Männer) bzw. 1.004 € (Frauen). Im öffentlichen Dienst gab es mit 1.075 € (Männer) bzw. 1.076 € (Frauen) keine Unterschiede. In den freien Berufen wiesen die weiblichen Auszubildenden mit 892 € höhere Durchschnittswerte als die männlichen Auszubildenden mit 867 € auf.[207] Zu beachten ist, dass die abweichenden Vergütungsdurchschnitte nicht aufgrund von ungleichen Vergütungen in den Tarifverträgen zustande kommen; sie erklären sich aufgrund der gewählten Berufe. So lernen z. B. im Handwerksbereich viele Frauen den Beruf Friseur/-in, in dem die Vergütung besonders niedrig ist. In Handwerksberufen mit besonders hohen Vergütungen wie beispielsweise Maurer/-in werden dagegen fast ausschließlich Männer ausgebildet.

Bei allen bisher genannten Beträgen handelte es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der gesamten in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Gesetzlich festgelegt ist eine mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Erhöhung der Ausbildungsvergütungen (vgl. § 17 BBiG). Vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr sowie vom zweiten auf das dritte Ausbildungsjahr erhöhten sich die tariflichen Vergütungen in Deutschland jeweils im Durchschnitt um 10% (vgl. für die Durchschnittswerte nach Ausbildungsjahren → **Tabelle A9.1-1**). Der Vergütungsdurchschnitt für das vierte Ausbildungsjahr basiert ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer und ist somit nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

207 Keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft aufgrund der geringen Anzahl von männlichen Auszubildenden.

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in verschiedenen Ausbildungsberufen – Ergebnisse der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018

Seit vielen Jahren ermittelt das BIBB die Kosten und den Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Bisher wurden sechs Erhebungen für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 und die Ausbildungsjahre 2012/2013 und 2017/2018 durchgeführt. Die zentralen Ergebnisse der letzten Erhebung E, differenziert nach Region, Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsjahren und Ausbildungsdauer, wurden im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.2, dargestellt; für Informationen zu den grundlegenden Konzepten und Operationalisierungen vgl. Schönfeld u. a. (2016, S. 19-25).

Die Durchführung einer Ausbildung ist für einen Großteil der Betriebe zunächst mit Kosten verbunden. Im Ausbildungsjahr 2017/2018 entstanden den Betrieben im Durchschnitt pro Auszubildendem/Auszubildender Bruttokosten in Höhe von 20.855 €. Diese setzen sich aus den Personalkosten für Auszubildende und das Ausbildungspersonal sowie Anlage-, Sach- und sonstigen Kosten[208] zusammen. Während der Ausbildung arbeiten die Auszubildenden bereits im Betrieb mit und tragen in dieser Zeit zur laufenden Produktion und den Dienstleistungen bei. Durch ihren produktiven Arbeitseinsatz erwirtschafteten sie Erträge[209] in Höhe von 14.377 €. 69% der Bruttokosten wurden somit durch die Erträge gedeckt. Nach Abzug der Erträge von den Bruttokosten ergaben sich für einen Ausbildungsbetrieb durchschnittliche Nettokosten in Höhe von 6.478 € pro Jahr und Auszubildenden/Auszubildende. Für alle Kostenarten ist eine hohe Varianz zwischen den Betrieben zu beobachten. Ein Vergleich mit den Ergebnissen der vorherigen Erhebung für das Ausbildungsjahr 2012/2013 (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A7.3; Schönfeld u. a. 2016) zeigt, dass es sowohl bei den Bruttokosten als auch den Erträgen einen Anstieg gab. Da dieser bei den Bruttokosten mit etwa 1.800 € etwas stärker ausfiel als bei den Erträgen mit rund 1.650 €, stiegen die Nettokosten moderat um 153 € (+3%, vgl. Schönfeld u. a. 2020). Die Investitionen der Betriebe in die Ausbildung haben sich demnach in den letzten Jahren im Durchschnitt nicht wesentlich erhöht.

208 Hierzu gehören z. B. Kammergebühren sowie Kosten für Lehr- und Lernmaterialien, für externe Kurse und die Ausbildungsverwaltung.

209 Zu den Erträgen der Ausbildung werden ebenfalls Zuschüsse gezählt, die die Betriebe aus verschiedenen Quellen wie Förderprogrammen von Bund, Ländern, dem Europäischen Sozialfonds, der Bundesagentur für Arbeit oder von Berufs- oder Branchenverbänden erhalten. Diese machten im Ausbildungsjahr 2017/2018 im Durchschnitt 1% der gesamten Erträge aus.

E Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung und der Rekrutierung von Fachkräften 2017/2018 (BIBB-Cost-Benefit-Survey/BIBB-CBS 2017/2018)

In der Erhebung 2017/2018 wurden Personal- und Ausbildungsverantwortliche in 3.049 ausbildenden Betrieben und 996 nicht ausbildenden Betrieben aller Branchen und Betriebsgrößenklassen in persönlichen Interviews befragt. Themen waren neben den Kosten und dem Nutzen der Ausbildung und allgemeinen Angaben zum Betrieb die Ausgaben für die Personalgewinnung von Fachkräften vom externen Arbeitsmarkt, die Übernahme und der längerfristige Verbleib von Ausgebildeten im Betrieb und die Gründe, die für oder gegen eine Ausbildung sprechen.

Die konzeptionelle Grundlage dieser Untersuchung, auf der alle nachfolgenden Erhebungen des BIBB aufbauten, entwickelte die Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974) in den frühen 1970er-Jahren. Seitdem wurden die Erhebungen durch das BIBB inhaltlich erweitert und weiterentwickelt, die grundlegenden Elemente des Modells zur Kostenberechnung blieben jedoch erhalten. Die Stichprobe für die Befragung 2017/2018 wurde aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, in der alle Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthalten sind. Die Ergebnisse wurden mittels eines Gewichtungsverfahrens auf die Grundgesamtheit der Betriebe bzw. der Auszubildenden[210] hochgerechnet. Sie sind repräsentativ für Deutschland.

Auch nach Ausbildungsabschluss können Betriebe durch die Übernahme von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen noch von der Ausbildung profitieren, z. B. durch das Einsparen von Personalgewinnungskosten, die bei der Einstellung von Fachkräften über den externen Arbeitsmarkt anfallen oder die Vermeidung von Personalengpässen und Vakanzen. Werden darüber hinaus noch weitere Nutzenaspekte wie Imagegewinn, die Verringerung des Risikos von Fehleinstellungen oder eine Erhöhung der Attraktivität für externe Arbeitskräfte durch die Ausbildung berücksichtigt, dürfte der Gesamtnutzen die Kosten, die während der Ausbildung angefallen sind, für einen Großteil der Betriebe aufwiegen.

Die Ausbildungskosten und -erträge wurden jeweils für einen bestimmten Ausbildungsberuf im dualen System, der nach den Regeln des BBiG bzw. der HwO ausgebildet wird, erfasst. Bildete ein Ausbildungsbetrieb in mehreren Berufen aus, wurde dieser Beruf aus den bis zu sechs am stärksten besetzten Ausbildungsberufen – bei gleicher Ziehungswahrscheinlichkeit – zufällig ausgewählt. Der Beruf stellt einen wichtigen Einflussfaktor für Kostenunterschiede dar. Die Ausbildungskosten variierten im Ausbildungsjahr 2017/2018 erheblich zwischen den verschiedenen Berufen. Nachfolgend werden die Kosten für verschiedene Ausbildungsberufe betrachtet. In der Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018 wurden Daten für 210 unterschiedliche Ausbildungsberufe erhoben. Für die meisten dieser Berufe liegen jedoch nur Angaben von wenigen Betrieben vor. Einzelauswertungen erfolgen nur für Berufe, für die Angaben aus mindestens 20 Betrieben vorliegen, da bei geringeren Fallzahlen die Repräsentativität eingeschränkt ist. Insgesamt sind Auswertungen für 41 Berufe[211] möglich, deren Bruttokosten, Erträge und Nettokosten in → **Tabelle A9.2-1** aufgeführt sind. Die Ausbildungsberufe wurden drei Berufsgruppen zugeordnet, unterschieden werden kaufmännische, gewerbliche und MINT-Berufe.[212]

In den beiden kaufmännischen Berufen Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung und Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau sowie dem gewerblichen Handwerksberuf Maler/-in und Lackierer/-in ergaben sich für die Betriebe im Durchschnitt Nettoerträge, d. h. die Erträge waren höher als die Bruttokosten. In den kaufmännischen Berufen Verwaltungsfachangestellte/-r und Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen sowie den beiden MINT-Berufen Industriemechaniker/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik fielen Nettokosten von über 10.000 € pro Jahr und Auszubildendem/Auszubildender an, wobei der Beruf Elektroniker/-in für Betriebstechnik mit durchschnittlich 17.545 € mit Abstand die höchsten Nettokosten verzeichnete.

Auch bei den Bruttokosten war die Spannweite groß. So lagen sie in den gewerblichen Handwerksberufen

210 Auswertungen zu den Personalgewinnungskosten, zum Verbleib der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen nach Ausbildungsende im Betrieb und zu Einschätzungen der Betriebe zum Nutzen der Ausbildung werden auf betrieblicher Ebene durchgeführt, die Berechnung der Kosten und Erträge der Ausbildung erfolgt auf Basis eines Auszubildendendatensatzes (vgl. Schönfeld u. a. 2020).

211 Der Beruf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement wird differenziert für die Ausbildungsbereiche Industrie und Handel, Handwerk und öffentlicher Dienst ausgewertet.

212 Vgl. zur Abgrenzung der MINT-Berufe **Kapitel A5.4** und Kroll 2019. Den kaufmännischen Berufen wurden die Berufe zugeordnet, die die Bezeichnung „Kaufmann/Kauffrau" führen, außerdem Verkaufsberufe wie z. B. Verkäufer/-in oder Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, sowie, von wenigen Ausnahmen abgesehen, alle Berufe mit den Bezeichnungen „-fachangestellte/-r" und „-fachmann/-fachfrau". Die restlichen Berufe wurden den gewerblichen Berufen zugeordnet.

Tabelle A9.2-1: **Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 in € nach Ausbildungsberufen**

	Brutto-kosten	Erträge	Netto-kosten	Ausbildungsbereich	Ausbil-dungs-dauer in Jahren	Fallzahl (befragte Betriebe im Aus-bildungsberuf)
Insgesamt	**20.855**	**14.377**	**6.478**			3.049
Kaufmännische Ausbildungsberufe	**21.230**	**16.179**	**5.051**			1.468
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	18.758	20.491	-1.732	Industrie und Handel	3	33
Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau	19.620	21.299	-1.678	Industrie und Handel	3	32
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	16.228	15.709	519	Industrie und Handel	3	35
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen[1]	21.557	20.132	1.425	Industrie und Handel	3	29
Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r	18.181	16.039	2.142	Freie Berufe	3	33
Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r[1]	17.980	14.902	3.078	Freie Berufe	3	22
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	19.048	15.919	3.129	Freie Berufe	3	48
Hotelfachmann/-fachfrau	17.582	14.030	3.552	Industrie und Handel	3	50
Rechtsanwaltsfachangestellte/-r	19.974	16.138	3.836	Freie Berufe	3	40
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement[1]	21.322	17.447	3.875	Handwerk	3	26
Industriekaufmann/-kauffrau	22.495	18.355	4.140	Industrie und Handel	3	70
Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	21.305	16.913	4.392	Industrie und Handel	3	91
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	19.278	14.405	4.874	Freie Berufe	3	83
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau[1]	18.951	13.881	5.070	Industrie und Handel	3	24
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	21.537	16.270	5.267	Industrie und Handel	3	205
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	18.933	13.552	5.381	Industrie und Handel	3	86
Restaurantfachmann/-fachfrau[1]	20.404	14.669	5.734	Industrie und Handel	3	20
Verkäufer/-in	19.517	13.378	6.139	Industrie und Handel	2	40
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	23.723	17.431	6.292	Öffentlicher Dienst	3	43
Bankkaufmann/-kauffrau[1]	25.540	17.988	7.552	Industrie und Handel	3	27
Steuerfachangestellte/-r	22.837	14.877	7.959	Freie Berufe	3	64
Immobilienkaufmann/-kauffrau	23.776	14.764	9.012	Industrie und Handel	3	46
Verwaltungsfachangestellte/-r	22.885	12.382	10.503	Öffentlicher Dienst	3	50
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	27.306	14.568	12.739	Industrie und Handel	3	53
Gewerbliche Ausbildungsberufe	**19.047**	**14.664**	**4.384**			741
Maler/-in und Lackierer/-in[1]	15.517	16.425	-909	Handwerk	3	27
Koch/Köchin	18.244	16.371	1.873	Industrie und Handel	3	82
Landwirt/-in[1]	16.832	13.888	2.944	Landwirtschaft	3	26
Gärtner/-in	20.016	15.819	4.197	Landwirtschaft	3	38
Friseur/-in	14.490	10.159	4.331	Handwerk	3	89
Fachkraft für Lagerlogistik	20.829	16.266	4.563	Industrie und Handel	3	62
Dachdecker/-in[1]	23.087	13.887	9.200	Handwerk	3	26
MINT-Ausbildungsberufe	**21.336**	**12.169**	**9.167**			840
Mediengestalter/-in Digital und Print[1]	20.006	17.450	2.555	Industrie und Handel	3	26
Metallbauer/-in[1]	16.740	13.462	3.279	Handwerk	3,5	26
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	16.238	11.286	4.952	Handwerk	3,5	125
Elektroniker/-in[2]	16.323	11.278	5.045	Handwerk	3,5	56
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	17.651	11.487	6.165	Handwerk	3,5	58
Bauzeichner/-in	21.843	14.778	7.065	Industrie und Handel	3	31
Fachinformatiker/-in	24.127	16.092	8.035	Industrie und Handel	3	109
Tischler/-in	20.889	12.833	8.057	Handwerk	3	56
Industriemechaniker/-in	23.814	12.729	11.084	Industrie und Handel	3,5	36
Elektroniker/-in für Betriebstechnik[1]	24.031	6.486	17.545	Industrie und Handel	3,5	25

[1] Eingeschränkter Aussagewert, da die dargestellten Werte wegen der geringen Fallzahl statistisch relativ unsicher sind.
[2] Hierbei handelt es sich um den Handwerksberuf mit den Fachrichtungen Automatisierungstechnik, Energie- und Gebäudetechnik und Informations- und Telekommunikationstechnik.

Quelle: BIBB-CBS 2017/2018

Friseur/-in sowie Maler/-in und Lackierer/-in unter 16.000 €, in acht Berufen lagen sie über 23.000 €. Mit 27.306 € waren die Bruttokosten im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen am höchsten. Mit dem/der Elektroniker/-in für Betriebstechnik gab es lediglich einen Ausbildungsberuf mit Erträgen von weniger als 10.000 €. In den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen waren die Erträge insgesamt eher niedrig: Die Ausbildung erfolgt in diesen Berufen häufiger als in Berufen mit einer kürzeren Ausbildungsdauer zumindest teilweise in einer Lehrwerkstatt.[213] Die Auszubildenden benötigen höhere Lernzeiten, insbesondere in den ersten Ausbildungsjahren, da sie in größerem Maße als bei zwei- und dreijährigen Berufen den Umgang mit Materialien und Maschinen erlernen müssen, bevor sie produktiv eingesetzt werden können. Die fünf Berufe mit den höchsten Ausbildungserträgen gehörten alle zu den kaufmännischen Berufen.

Die Unterschiede in den Ausbildungskosten und -erträgen haben verschiedene Gründe. So spielt die Organisation der Ausbildung, die sich auch in den Kosten und Erträgen widerspiegelt, eine Rolle. Wie beschrieben, werden in einigen Berufen höhere Lernzeiten benötigt, in anderen Berufen können die Auszubildenden hingegen bereits frühzeitig produktiv eingesetzt werden. Zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen (und damit auch in den in ihnen ausgebildeten Ausbildungsberufen) unterscheiden sich die tariflich vereinbarten Ausbildungsvergütungen deutlich (**vgl. Kapitel A9.1**). In einigen Berufen fallen außerdem erhebliche Kosten für Maschinen, Werkzeuge, Übungsmaterialien und weitere für die Ausbildung benötigte Geräte an. Hinzu kommen in einigen Berufen die Kosten für die Ausbildung in einer Lehrwerkstatt. Im Folgenden sollen diese Unterschiede differenziert für kaufmännische, gewerbliche und MINT-Berufe aufgezeigt werden (vgl. hierzu → **Tabelle A9.2-2** und → **Schaubild A9.2-1**). Anhand einiger Berufe aus diesen Berufsgruppen wird dabei auf verschiedene Möglichkeiten zur Gestaltung der Ausbildung und unterschiedliche Kostenverteilungen eingegangen.

In den kaufmännischen Berufen waren die Bruttokosten leicht höher als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe. Während es bei den Personalkosten für das Ausbildungspersonal und den sonstigen Kosten nur geringe Unterschiede zwischen den drei Berufsgruppen gab, waren die Personalkosten der Auszubildenden in den kaufmännischen Berufen höher als in den beiden anderen Berufsgruppen. Die Anlage- und Sachkosten waren hingegen wesentlich niedriger als in den MINT-Berufen. Die Auszubildenden in den kaufmännischen Berufen erwirtschafteten im Durchschnitt mit Abstand die höchsten Erträge. Insbesondere die Erträge durch Fachkräftetätigkeiten[214] waren mit 8.879 € deutlich höher als in den beiden anderen Berufsgruppen, wo sie bei etwa 5.900 € lagen. An 60 Tagen übten die kaufmännischen Auszubildenden Fachkräftetätigkeiten aus, die entsprechenden Werte für die gewerblichen und MINT-Berufe betrugen 47 und 40 Tage. Neben den vom Betrieb nur wenig zu beeinflussenden Abwesenheitszeiten durch Berufsschule, Urlaub oder Krankheit waren die kaufmännischen Auszubildenden lediglich an 13 Tagen an anderen Lernorten außerhalb des eigentlichen Arbeitsplatzes (Lehrwerkstatt, innerbetrieblicher Unterricht, externe Ausbildungsphasen). In den gewerblichen Berufen (22 Tage) und den MINT-Berufen (31 Tage) waren die entsprechenden Werte höher. Die Nettokosten waren im Ausbildungsjahr 2017/2018 mit 5.051 € in den kaufmännischen Berufen rund 1.400 € niedriger als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe. 76% der Bruttokosten wurden durch die Erträge gedeckt.

Nachfolgend werden einige kaufmännische Berufe näher betrachtet. In den Berufen Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung und Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau wurden Nettoerträge in ähnlicher Höhe erzielt. Die Bruttokosten waren im Beruf Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau etwa 850 € höher als bei den Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung, was insbesondere an den höheren Kosten für das Ausbildungspersonal lag (+1.836 €): Je Auszubildendem/Auszubildender wurde eine höhere Stundenzahl in die Berechnung der Kosten für das Ausbildungspersonal einbezogen und es wurden im Durchschnitt auch höhere Löhne gezahlt, mit denen die Ausbildungszeiten bewertet wurden. Mit 21.299 € (Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau) bzw. 20.491 € (Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung) je Auszubildendem/Auszubildender wurden in diesen Berufen insgesamt die höchsten Erträge im Ausbildungsjahr 2017/2018 erwirtschaftet. Es zeigten sich jedoch deutliche Unterschiede bei der Aufteilung der produktiven Tätigkeiten am Arbeitsplatz: Die Gesamtzahl der produktiven Tage war mit etwa 130 Tagen in beiden Berufen ähnlich hoch und damit deutlich höher als im Gesamtdurchschnitt über alle Berufe hinweg (95 Tage) oder im

213 Eine Lehrwerkstatt ist in der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung als eine eigene, im Betrieb befindliche Einrichtung für Ausbildungszwecke definiert, die räumlich und organisatorisch von den normalen Arbeitsplätzen getrennt ist. Die Auszubildenden können dort unabhängig vom Produktionsprozess lernen. Nicht gemeint sind überbetriebliche Berufsbildungsstätten oder Lehrwerkstätten in Berufsschulen. Die Ausbildung in einer Lehrwerkstatt erhöht erheblich die Kosten (vgl. Schönfeld u. a. 2020, S. 6). Im Ausbildungsjahr 2017/2018 verfügten 4% der Betriebe über eine Lehrwerkstatt, etwas weniger als ein Fünftel der Auszubildenden wurde auch in einer Lehrwerkstatt ausgebildet.

214 Die Zeiten, in denen die Auszubildenden im Betrieb mitarbeiten und zur laufenden Produktion und den Dienstleistungen beitragen, werden mit den Lohnkosten der jeweiligen Beschäftigtengruppe bewertet. Dies sind bei einfachen Tätigkeiten die Löhne für Un- und Angelernte, bei Fachkräftetätigkeiten die Löhne für Fachkräfte. Bei den Fachkräftetätigkeiten wird zusätzlich der Leistungsgrad berücksichtigt, den die Auszubildenden im Vergleich zu einer durchschnittlichen Fachkraft im Betrieb erreichen.

Tabelle A9.2-2: **Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 in € nach Berufsgruppen differenziert nach verschiedenen Kosten- und Ertragsarten**

	Insgesamt	Kaufmännische Berufe	Gewerbliche Berufe	MINT-Berufe
Bruttokosten, davon:	**20.855**	**21.230**	**19.047**	**21.336**
Personalkosten der Auszubildenden	12.806	13.646	11.735	12.382
Personalkosten des Ausbildungspersonals	4.935	5.036	4.567	5.005
Anlage- und Sachkosten	767	336	461	1.414
Sonstige Kosten	2.348	2.212	2.284	2.536
Erträge, davon:	**14.377**	**16.179**	**14.664**	**12.169**
Erträge durch einfache Tätigkeiten	6.852	7.166	8.190	5.820
Erträge durch Fachkräftetätigkeiten	7.207	8.879	5.909	5.947
Erträge in der Lehrwerkstatt	118	10	32	285
Mittel aus Förderprogrammen	199	124	533	118
Nettokosten	**6.478**	**5.051**	**4.384**	**9.167**
Ungewichtete Fallzahl	10.858	5.547	2.246	3.065

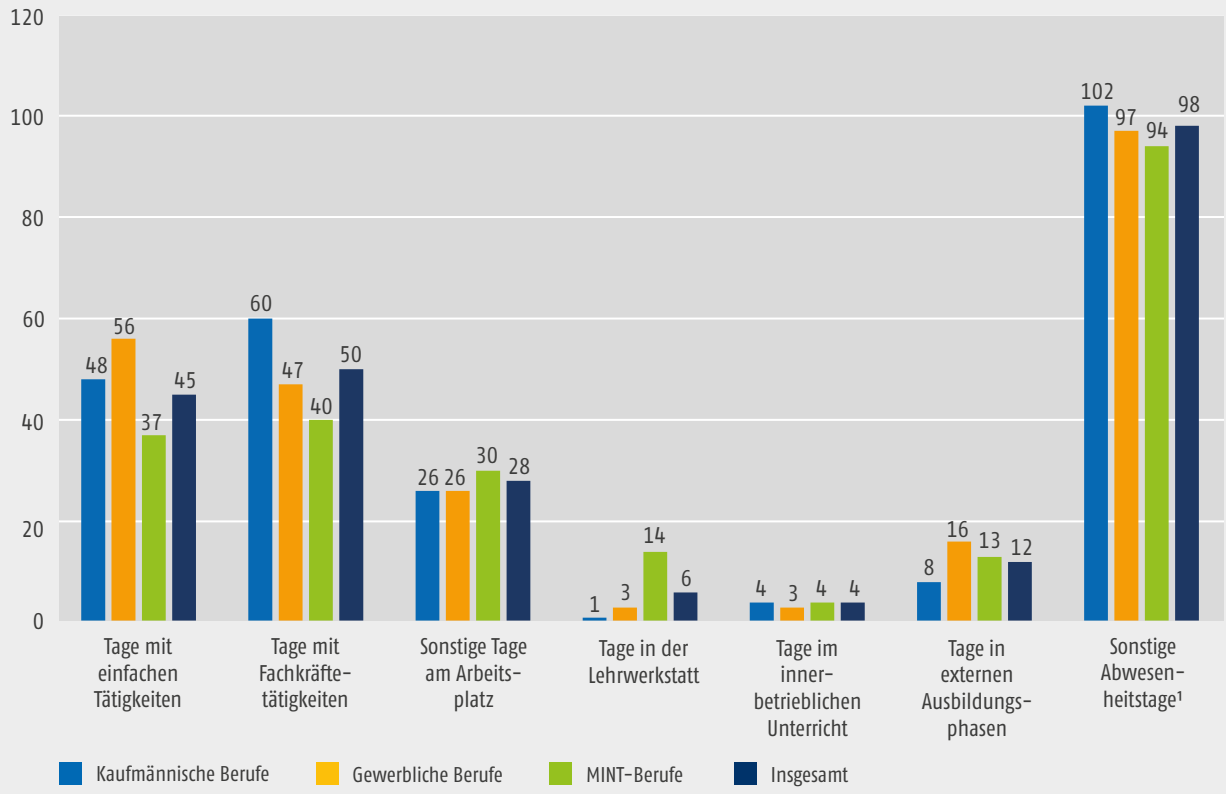
Quelle: BIBB-CBS 2017/2018 BIBB-Datenreport 2021

Durchschnitt der kaufmännischen Berufe (108 Tage). Während sich im Beruf Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung die Erträge durch einfache und Fachkräftetätigkeiten und die hierfür aufgewandten Tage in etwa die Waage hielten, wurden die Auszubildenden als Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau sehr viel häufiger mit Fachkräftetätigkeiten betraut. Drei Viertel der Gesamterträge in diesem Beruf wurden durch Fachkräftetätigkeiten erzielt, an insgesamt 95 Tagen übten die Auszubildenden diese Tätigkeiten aus. Dies ist mit Abstand der höchste Wert unter allen Berufen, für die Einzelauswertungen möglich sind.

In den meisten kaufmännischen Berufen verbrachten die Auszubildenden mehr Zeit mit Fachkräfte- als mit einfachen Tätigkeiten. Ein anderes Bild zeigte sich im Ausbildungsberuf Restaurantfachmann/-fachfrau. Hier wurden die Auszubildenden an 72 Tagen für einfache Tätigkeiten und lediglich an 48 Tagen für Fachkräftetätigkeiten eingesetzt. Dies führte zu Erträgen, die mit 14.669 € in etwa auf dem Niveau des Gesamtdurchschnitts aller Berufe lagen und rund 1.500 € niedriger als im Durchschnitt der kaufmännischen Berufe waren. Die vergleichsweise niedrigen Erträge ergaben sich vor allem durch das niedrige Lohnniveau in diesem Beruf, mit dem die produktiven Tätigkeiten bewertet wurden. Die Bruttokosten waren rund 800 € niedriger als im Durchschnitt der kaufmännischen Berufe. Wesentlich hierfür waren die mit 11.772 € relativ niedrigen Personalkosten der Auszubildenden. Der Durchschnittswert für die kaufmännischen Berufe war rund 1.900 € höher. An Kosten für das Ausbildungspersonal wurden überdurchschnittliche Beträge ermittelt, da hier vergleichsweise lange Ausbildungszeiten je Auszubildendem/Auszubildender anfielen. Die Nettokosten waren mit 5.734 € rund 700 € höher als im Durchschnitt der kaufmännischen Berufe, aber etwa 750 € niedriger als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe.

Während in den meisten kaufmännischen Berufen die Auszubildenden einen erheblichen Teil der Ausbildungszeit mit produktiven Tätigkeiten verbrachten, gab es auch einige Berufe, in denen die Auszubildenden deutlich seltener mit für den Betrieb verwertbaren Aufgaben befasst waren. Zu nennen sind hier die Berufe Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen und Verwaltungsfachangestellte/-r. In diesen Berufen fielen innerhalb der kaufmännischen Berufe die höchsten Nettokosten an. Die Auszubildenden zum/zur Verwaltungsfachangestellten waren lediglich an 78 Tagen am Arbeitsplatz produktiv tätig, davon 40 Tage mit Fachkräftetätigkeiten. Ein Grund für die geringen Einsatzmöglichkeiten am Arbeitsplatz waren u. a. die langen Abwesenheitszeiten durch externe Ausbildungsphasen: An 33 Tagen lernten die Auszubildenden in Einrichtungen außerhalb des Betriebs wie überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Bildungseinrichtungen der Kammern oder anderer Träger, Einrichtungen anderer Betriebe oder anderen Betriebsstätten des eigenen Unternehmens. Diese Ausbildungsphasen dauerten mehr als viermal so lang wie im Durchschnitt der kaufmännischen Berufe mit acht Tagen. Die Erträge waren mit 12.382 € rund 3.800 € niedriger als im Gesamtdurchschnitt der kaufmännischen Berufe, die Bruttokosten etwa 1.700 € höher, was u. a. an den Kosten für die externen Ausbildungsphasen und den überdurchschnittlichen Personalaufwendungen für die Auszubildenden lag.

Schaubild A9.2-1: **Zeitstruktur der Ausbildung nach Berufsgruppen in Tagen im Ausbildungsjahr 2017/2018**



¹ Sonstige Abwesenheitstage: Berufsschule, Urlaub, Krankheit.

Quelle: BIBB-CBS 2017/2018

BIBB-Datenreport 2021

Die Auszubildenden im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen erstellten an 87 Tagen verwertbare Produkte und Dienstleistungen für ihren Betrieb. Ähnlich wie im Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r wurden auch diese Auszubildenden mit 16 Tagen überdurchschnittlich häufig in externen Einrichtungen ausgebildet. Hinzu kamen Lernphasen im innerbetrieblichen Unterricht, die insgesamt neun Tage ausmachten und somit doppelt so hoch wie im Durchschnitt der kaufmännischen Berufe mit vier Tagen waren, und in der betriebseigenen Lehrwerkstatt. Hier lernten die Auszubildenden an fünf Tagen, während in den meisten kaufmännischen Berufen keine Lehrwerkstätten involviert waren und sich daher im Durchschnitt lediglich eine Nutzungsdauer von einem Tag ergab. Die Erträge waren in diesem Beruf mit 14.568 € zwar etwa 1.600 € niedriger als im Durchschnitt der kaufmännischen Berufe, aber deutlich höher als im Beruf Verwaltungsfachangestellte/-r. Mit 52 Tagen entfiel der größere Teil der produktiven Tage auf Fachkräftetätigkeiten, zudem werden in dieser Branche hohe Fachkräftelöhne gezahlt, mit denen diese Tätigkeiten bewertet wurden. Das hohe Lohnniveau im Versicherungsgewerbe war auch ursächlich für die hohen Bruttokosten, den höchsten unter allen in die Auswertung einbezogenen Berufen. Die Auszubildenden erhielten nicht nur hohe Ausbildungsvergütungen, sie profitierten zusätzlich von hohen freiwilligen und tariflichen Sozialleistungen. Darüber hinaus fielen in diesem Beruf auch die höchsten Personalkosten für das Ausbildungspersonal unter allen Berufen an. Neben einer überdurchschnittlichen Stundenzahl je Auszubildendem/Auszubildender schlug sich auch hier wieder das hohe Lohnniveau nieder, mit dem diese Ausbildungsstunden bewertet wurden.

Die Bruttokosten waren im Ausbildungsjahr 2017/2018 in den gewerblichen Berufen rund 2.200 € niedriger als in den beiden anderen Berufsgruppen, da sowohl die Personalkosten der Auszubildenden als auch die Personalkosten des Ausbildungspersonals niedriger waren. Die Erträge waren mit 14.664 € rund 1.500 € niedriger als in den kaufmännischen Berufen, aber etwa 2.500 € höher als in den MINT-Berufen. In den gewerblichen Berufen wurde ein deutlich größerer Anteil der Erträge durch einfache Tätigkeiten erbracht (56% zu 40% bei Fachkräftetätigkeiten). Dies spiegelt sich auch in den Zeiten wider: An 56 Tagen übten die gewerblichen Auszubildenden einfache Tätigkeiten aus, an 47 Tagen Fachkräftetätig-

keiten. Mit 16 Tagen hatten externe Ausbildungsphasen in gewerblichen Berufen eine größere Bedeutung als in den anderen Berufsgruppen. Die Nettokosten waren mit 4.384 € rund 2.100 € niedriger als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe. 77% der Bruttokosten wurden durch die Erträge gedeckt.

Unter den gewerblichen Ausbildungsberufen ist der/die Maler/-in und Lackierer/-in der Einzige, in dem bereits während der Ausbildung Nettoerträge von 909 € je Auszubildendem/Auszubildende erzielt wurden. Die Bruttokosten waren mit 15.517 € rund 3.500 € niedriger als im Durchschnitt der gewerblichen Berufe. Dies ist vor allem auf die niedrigen Personalkosten der Auszubildenden in Höhe von 9.607 € zurückzuführen. Diese wurden innerhalb der gewerblichen Berufe nur noch im Ausbildungsberuf Friseur/-in unterboten und lagen rund 2.100 € unterhalb des Durchschnitts der gewerblichen Berufe. Mit 16.425 € erwirtschafteten die Auszubildenden die höchsten Erträge unter den gewerblichen Berufen. 63% der Gesamterträge wurden dabei durch einfache Tätigkeiten erzielt. 64 Tage verbrachten die Auszubildenden mit einfachen Tätigkeiten, 50 Tage mit Fachkräftetätigkeiten.

Diese Aufteilung ist typisch für die gewerblichen Berufe. Lediglich die Auszubildenden zum Koch/zur Köchin wurden häufiger mit Fachkräftetätigkeiten (66 Tage) als mit einfachen Tätigkeiten (58 Tage) beauftragt. Dies ist mit Abstand der höchste Wert innerhalb der gewerblichen Berufe. Mit 67% erreichten die Auszubildenden auch einen überdurchschnittlich hohen Leistungsgrad bei der Ausübung der Fachkräftetätigkeiten. Dies sorgte dafür, dass mit 53% der größere Teil der Gesamterträge auf die Fachkräftetätigkeiten entfiel. Mit 16.371 € waren diese ähnlich hoch wie im Beruf Maler/-in und Lackierer/-in. Die Bruttokosten mit 18.244 € und die Nettokosten mit 1.873 € lagen unterhalb des Durchschnitts der gewerblichen Berufe.

Die höchsten Nettokosten innerhalb der gewerblichen Berufe gab es im Ausbildungsberuf Dachdecker/-in. Die Bruttokosten waren mit 23.087 € rund 4.000 € höher als im Gesamtdurchschnitt der gewerblichen Berufe. Dies lag neben den überdurchschnittlichen Personalkosten der Auszubildenden (+2.486 €) auch an den hohen sonstigen Kosten (+2.509 €), während die Personalkosten für das Ausbildungspersonal (-1.081 €) unterdurchschnittlich waren. Ein Viertel der sonstigen Kosten in Höhe von 4.793 € fiel für die Ausbildung in externen Ausbildungsphasen an. Insgesamt verbrachten die Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2017/2018 36 Tage an Lernorten außerhalb des Ausbildungsbetriebs. Dies führte auch dazu, dass die Auszubildenden lediglich an 84 Tagen im Betrieb produktiv tätig waren, wovon mit 52 Tagen der weitaus größere Teil auf einfache Tätigkeiten entfiel. Trotz dieser – im Vergleich zu den anderen gewerblichen Berufen – geringen Zeit, in der die Auszubildenden wirtschaftlich verwertbare Leistungen für ihren Betrieb erbrachten, lagen die Erträge mit 13.887 € nur rund 800 € unterhalb des Gesamtdurchschnitts für die gewerblichen Berufe. Dies lag an den hohen Löhnen im Dachdeckerhandwerk, mit denen diese Leistungen bewertet wurden.

Die MINT-Berufe wiesen mit deutlichem Abstand die höchsten Nettokosten innerhalb der Berufsgruppen auf. Die Bruttokosten unterschieden sich zwar nur wenig vom Gesamtdurchschnitt über alle Berufe hinweg, die Erträge fielen mit 12.169 € jedoch deutlich ab, sodass lediglich 57% der Bruttokosten durch die Erträge gedeckt wurden. In den MINT-Berufen waren die Auszubildenden lediglich an 77 Tagen produktiv tätig und damit deutlich seltener als in den anderen Berufsgruppen. Die Erträge durch einfache Tätigkeiten und Fachkräftetätigkeiten waren in etwa gleich hoch. Mit 40 Tagen wurden die Auszubildenden aber etwas häufiger für Fachkräftetätigkeiten eingesetzt. In einigen MINT-Berufen wie Industriemechaniker/-in, Tischler/-in und Elektroniker/-in für Betriebstechnik erfolgte die Ausbildung in größerem Umfang in Lehrwerkstätten. Allerdings gab es auch andere MINT-Berufe wie Metallbauer/-in oder Kraftfahrzeugmechatroniker/-in ohne Lernzeiten in Lehrwerkstätten. Im Durchschnitt der MINT-Berufe verbrachten die Auszubildenden pro Jahr 14 Tage in einer Lehrwerkstatt, in den gewerblichen Berufen waren es drei Tage und in den kaufmännischen Berufen ein Tag.

Mit 17.545 € je Auszubildendem/Auszubildender und Jahr fielen im Ausbildungsberuf Elektroniker/-in für Betriebstechnik mit Abstand die höchsten Nettokosten aller Berufe an. Die Bruttokosten waren rund 3.200 € höher als im Durchschnitt aller Berufe, was vor allem auf die überdurchschnittlichen Personalkosten der Auszubildenden und die hohen sonstigen Kosten zurückzuführen ist. Die Kosten für externe Ausbildungsphasen machten dabei rund 50% der sonstigen Kosten aus und waren in diesem Beruf mehr als fünfmal so hoch wie im Gesamtdurchschnitt aller Berufe. An 49 Tagen je Jahr lernten die Auszubildenden in Einrichtungen außerhalb ihres Betriebs. Hinzu kamen 15 Tage in der Lehrwerkstatt und vier Tage im innerbetrieblichen Unterricht. Diese hohen Lernzeiten erklären, warum die Auszubildenden nur an 44 Tagen produktive Leistungen für ihren Betrieb erbrachten. Entsprechend waren die Erträge mit 6.486 € rund 7.900 € niedriger als im Durchschnitt aller Berufe. Die Organisation der Ausbildung in diesem Beruf zeigt deutlich, dass die Auszubildenden zunächst intensiv vorbereitet werden müssen, bevor ein produktiver Einsatz am Arbeitsplatz möglich ist. Dieser ergab sich in stärkerem Maße erst im Verlauf der Ausbildung. So wurden die Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr lediglich an 34 Tagen für produktive Tätigkeiten herangezogen, im

dritten Ausbildungsjahr an 62 Tagen, wovon 40 auf Fachkräftetätigkeiten entfielen.

Unter den dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen wurden für den Ausbildungsberuf Metallbauer/-in mit 3.279 € die niedrigsten Nettokosten ermittelt. Die Bruttokosten waren mit 16.740 € deutlich niedriger als im Durchschnitt aller Berufe. Insbesondere die Personalaufwendungen für die Auszubildenden lagen im unteren Bereich aller Berufe. Die Erträge in Höhe von 13.462 € waren zwar niedriger als im Gesamtdurchschnitt aller Berufe, aber rund 1.300 € höher als im Durchschnitt der MINT-Berufe. Mit einem Anteil von 62% wurde der deutlich größere Anteil der Erträge durch einfache Tätigkeiten erzielt.

Die insgesamt niedrigsten Nettokosten innerhalb der MINT-Berufe ergaben sich für den dreijährigen Ausbildungsberuf Mediengestalter/-in Digital und Print. Mit 2.555 € lagen sie deutlich unter dem gesamtdeutschen Durchschnittswert. Dieser Beruf ist ein Beispiel für einen Beruf, in dem hohe Erträge durch Fachkräftetätigkeiten erzielt werden. Der Anteil betrug 63%. Die Auszubildenden waren im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre an 70 Tagen mit Fachkräftetätigkeiten beauftragt. Hinzu kamen 41 Tage, an denen sie einfache Tätigkeiten ausübten. Insgesamt ergaben sich dadurch Erträge in Höhe von 17.450 €, die damit knapp 3.100 € über dem Gesamtdurchschnitt aller Berufe lagen. Bereits im ersten Ausbildungsjahr verrichteten die Auszubildenden an gleich vielen Tagen einfache und Fachkräftetätigkeiten (jeweils 52 Tage), im Durchschnitt über alle Berufe lagen die einfachen Tätigkeiten deutlich vorne (56 zu 32 Tage). Dies zeigt, dass es in diesem Beruf schon früh möglich ist, Auszubildende auch für schwierige Aufgaben einzusetzen.

Insgesamt wurde deutlich, dass ein wichtiger Grund für die festgestellten Unterschiede bei den Kosten und Erträgen nach Ausbildungsberufen in der Ausbildungsorganisation liegt. Die Ausbildung erfolgte in gewerblichen und MINT-Berufen in größerem Maße an Lernorten außerhalb des Arbeitsplatzes, sodass die Auszubildenden seltener für den Betrieb verwertbare Produkte und Dienstleistungen erstellen konnten. Die differenzierte Darstellung nach Ausbildungsberufen zeigt zudem, dass in den meisten Berufen die Bruttokosten höher als die Erträge waren und somit ein Großteil der Betriebe eine Nettoinvestition in die Ausbildung tätigte. Wie bereits angesprochen, können die Betriebe jedoch auch nach Ende der Ausbildung von dieser profitieren, wenn sie die Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen als Fachkraft übernehmen. Allerdings ist nicht immer eine Übernahme sichergestellt, da sowohl der Betrieb als auch die Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen an einer weiteren Zusammenarbeit interessiert sein müssen. Das Interesse des Betriebs hängt zum einen davon ab, ob dieser einen Bedarf an Fachkräften hat. Zum anderen sollten die Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen den betrieblichen Anforderungen entsprechen. Über alle Betriebe hinweg bestand zum Befragungszeitpunkt jedoch ein großes Übernahmeinteresse (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.2, S. 230f.).

Auf die Frage nach der grundsätzlichen Strategie bei der Übernahme, gaben 62% der Betriebe an, möglichst alle Auszubildenden weiter zu beschäftigen, 27% zumindest einen Teil und lediglich jeder zehnte Betrieb dachte nur in Ausnahmefällen an eine Übernahme. In kaufmännischen und MINT-Berufen war dabei das Interesse, möglichst alle Auszubildenden zu übernehmen, mit 64% bzw. 65% etwas ausgeprägter als in gewerblichen Berufen mit 57%. Das Interesse der Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist von dem Angebot des Ausbildungsbetriebs im Vergleich zu den Angeboten anderer Betriebe bestimmt. Doch selbst bei einem guten Angebot sehen manche Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ihre berufliche Zukunft nicht im Ausbildungsbetrieb, da sie z. B. studieren möchten.

Fragt man die Betriebe nach dem mittelfristigen Verbleib ihrer Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, waren im Durchschnitt über alle Betriebe hinweg 64% der selbst Ausgebildeten ein Jahr nach Ausbildungsende noch in ihrem Ausbildungsbetrieb beschäftigt, nach fünf Jahren noch 37%. In den kaufmännischen (67% bzw. 40%) und MINT-Berufen (63% bzw. 39%) waren die entsprechenden Werte höher als in gewerblichen Berufen (59% bzw. 30%). Eine hohe Abwanderung gab es in den Ausbildungsberufen Koch/Köchin, Hotelfachmann/-fachfrau, Landwirt/-in, Tischler/-in, Verkäufer/-in, Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau und Bauzeichner/-in.[215] Hier waren fünf Jahre nach Ausbildungsende höchstens ein Viertel der ehemaligen Auszubildenden noch im Ausbildungsbetrieb beschäftigt. In elf Berufen lagen die entsprechenden Verbleibsquoten bei 50% und mehr. Unter ihnen waren einige, in denen überdurchschnittliche Nettokosten angefallen sind, wie Bankkaufmann/-kauffrau, Fachinformatiker/-in, Immobilienkaufmann/-kauffrau, Steuerfachangestellte/-r, Dachdecker/-in, Industriemechaniker/-in und Verwaltungsfachangestellte/-r. In diesen Berufen können sich die zunächst hohen Ausbildungsinvestitionen langfristig durch die

215 In einigen dieser Berufe war allerdings auch das Interesse der Betriebe an einer Übernahme gering, wenn man die Aussagen zur Ausbildungsstrategie heranzieht. So verfolgten lediglich 23% der Betriebe, die die Berufe Landwirt/-in und Tischler/-in ausbildeten, die Strategie, möglichst alle Auszubildenden zu übernehmen. Im Beruf Koch/Köchin war der entsprechende Wert mit 28% nur geringfügig höher. Ein besonders großes Interesse, möglichst alle Auszubildenden weiter zu beschäftigen, bestand in einigen Berufen mit besonders hohen Nettokosten. Zu nennen sind hier die Ausbildungsberufe Dachdecker/-in, Verwaltungsfachangestellte/-r (jeweils 87%), Fachinformatiker/-in (93%), Industriemechaniker/-in (95%) und Elektroniker/-in für Betriebstechnik (97%).

Gewinnung qualifizierter Fachkräfte auszahlen. Auch in einigen Berufen mit unterdurchschnittlichen Nettokosten war der mittelfristige Verbleib hoch. Zu nennen sind hier die Ausbildungsberufe Metallbauer/-in und Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen. In einigen Berufen kam es im ersten Jahr zu einer verhältnismäßig hohen Abwanderung, die aber in den folgenden Jahren merklich abnahm. So waren im Beruf Rechtsanwaltsfachangestellte/-r nach einem Jahr 60% der ehemaligen Auszubildenden noch in ihrem Ausbildungsbetrieb, nach fünf Jahren 47%. Ähnliche Werte wurden im Beruf Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen gemessen (55% nach einem Jahr, 41% nach fünf Jahren). In anderen Berufen war der Verbleib nach einem Jahr hoch, aber in den folgenden Jahren kam es zu einem starken Abgang. Beispiele hierfür sind die Ausbildungsberufe Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung (von 85% nach einem Jahr auf 41% nach fünf Jahren), Hotelfachmann/-fachfrau (von 66% auf 18%) und Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau (von 65% auf 24%). Insgesamt zeigt sich, dass eine längerfristige Übernahme und die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die eigene Ausbildung in einigen Berufen deutlich schwerer fällt als in anderen.

Ausbildungsbetriebe, die ihre Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen übernehmen, können durch die Übernahme Personalgewinnungskosten einsparen, da sie nicht auf dem Arbeitsmarkt nach Fachkräften suchen und zusätzliche Weiterbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen durchführen müssen, um die extern rekrutierten Fachkräfte zu integrieren. Die Höhe dieser Personalgewinnungskosten wurde in der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/2018 ebenfalls ermittelt. Insgesamt wendete ein Ausbildungsbetrieb durchschnittlich 9.732 € für die Personalgewinnung einer neuen Fachkraft auf (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A9.2). Dieser recht hohe Wert zeigt, dass Ausbildungsbetriebe, die Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen übernehmen, einen erheblichen Betrag einsparen können. Bei einer dreijährigen Ausbildung entsprechen z. B. die durchschnittlichen Personalgewinnungskosten etwa 60% der durchschnittlichen Nettokosten. In den kaufmännischen (10.212 €) und MINT- Berufen (11.809 €) waren die Personalgewinnungskosten höher als im Gesamtdurchschnitt, in den gewerblichen Berufen mit 6.457 € niedriger. Auch nach verschiedenen Ausbildungsberufen[216] traten deutliche Unterschiede zutage. Vergleichsweise niedrige Personalgewinnungskosten von unter 5.000 € fielen in den Berufen Maler/-in und Lackierer/-in, Gärtner/-in, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk und Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r an. In diesen Berufen waren auch die Nettokosten – mit Ausnahme des Berufs Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik – im unteren Bereich angesiedelt. Hohe Personalgewinnungskosten von über 15.000 € gab es in den Berufen Industriemechaniker/-in, Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen, Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (Ausbildungsbereich öffentlicher Dienst), Industriekaufmann/-kauffrau und Fachinformatiker/-in.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

216 Bei der Berechnung der Personalgewinnungskosten wurden nur Betriebe berücksichtigt, die seit dem Jahr 2015 mindestens eine Fachkraft vom externen Ausbildungsmarkt im ausgewählten Ausbildungsberuf, für den auch die Kosten der Ausbildung erhoben wurden, eingestellt haben. Dies trifft auf insgesamt 2.192 Ausbildungsbetriebe zu. In den einzelnen Berufen sind die Fallzahlen zum Teil sehr gering. Auswertungen erfolgen daher wie bei den Kosten und Erträgen nur für die Berufe, für die Angaben aus mindestens 20 Betrieben vorliegen. Dies trifft auf 30 Berufe zu.

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 2020.[217] Es finden alle Aufwendungen Berücksichtigung, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach BBiG § 1 Abs. 1 und 2 stehen. Ausgaben, die zwar einen Bezug zur beruflichen Bildung aufweisen, aber nach dem Verursacherprinzip nicht eindeutig dem Berufsbildungssystem zugerechnet werden können, sind nicht enthalten. Dies betrifft z. B. die Maßnahmen der Kinder- und Jugendhilfe des Bundesministeriums für Familie, Senioren und Jugend (BMFSFJ), die teilweise zwar den Übergang in den Arbeitsmarkt erleichtern sollen, aber mit hoher Wahrscheinlichkeit so oder ähnlich auch durchgeführt würden, wenn ein Berufsbildungssystem nicht existierte.

Durch Kreuze wird in → **Tabelle A9.3-1** angedeutet, ob eine Ausgabenposition eher durch die anerkannten Berufsausbildungen des dualen Systems (DS), durch die Maßnahmen des Übergangssystems (ÜS) und/oder durch das Schulberufssystem (SBS) verursacht wird. Die Einteilung ist allerdings nicht exakt; eine Position kann Ausgaben für einen oder mehrere Bereiche enthalten. Zudem existiert keine eindeutige definitorische Abgrenzung des ÜS.[218] Weiterhin schließen einige Einzelpositionen Aufwendungen für Weiterbildung in teilweise beträchtlichem Umfang ein (**vgl. Kapitel B3.5**). Durch Summierung der entsprechend markierten Zeilen der Tabelle erhält man infolge dieser Abgrenzungsschwierigkeiten jeweils lediglich eine Obergrenze der öffentlichen Gesamtausgaben für die berufliche Ausbildung in DS, ÜS und SBS. Die tatsächlich den jeweiligen Sektoren zurechenbaren Ausgabenvolumina liegen vermutlich niedriger.

Folgende weitere Hinweise sind bei der Interpretation der Tabelle sowie bei Vergleichen mit Vorjahren zu berücksichtigen:

Für die Bundesministerien sind alle Aufwendungen erfasst, die nach sachlichen Erwägungen der beruflichen Bildung zuzuordnen sind. Aufgrund des Funktionenplans werden sie in der Jahresrechnungsstatistik und im Bildungsfinanzbericht des Statistischen Bundesamtes zwar meist den Bereichen Weiterbildung und Arbeitsmarktpolitik zugerechnet, faktisch dienen die in → **Tabelle A9.3-1** ausgewiesenen Positionen aber auch in signifikantem Umfang der Ausbildungsförderung. Sie sind an den Haushaltstiteln der Ministerien orientiert und fassen teilweise mehrere Förderprogramme und Maßnahmen zusammen.[219] 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 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" unterstützt in den Jahren 2020 und 2021 kleine und mittelständische Ausbildungsbetriebe und ausbildenden Einrichtungen mit insgesamt 500 Mio. €, damit diese während der Coronapandemie ihr Ausbildungsplatzangebot aufrechterhalten können. Für 2020 sind hiervon 150 Mio. € vorgesehen.

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 2019 betrugen gut 8,8 Mrd. €.[220] Seit dem Jahr 2015 sind die Ausgaben damit deutlich gestiegen. Auch die Ausgaben je Schüler/-in an beruflichen Schulen (inkl. Fachschulen) sind im gleichen Zeitraum um 17% auf

217 Aus Platzgründen werden nicht alle Jahre durchgehend dargestellt. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.

218 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.

219 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*: **http://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**.

220 Dieser Wert beinhaltet auch die Fachschulen, die eher der Weiterbildung als der Ausbildung zuzurechnen sind (**vgl. Kapitel B3.5**). Zum Vergleich: Die in der Finanzstatistik für das Jahr 2019 ausgewiesenen Grundmittel für das gesamte Bildungswesen lagen bei ca. 150,1 Mrd. €, wobei es sich hierbei aber noch um vorläufige Ist-Angaben handelt (siehe Statistisches Bundesamt 2020h, S. 30).

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1)**

	2001	2015[17]	2016	2017	2018	2019	2020	DS	SBS	ÜS	enthält WB[18]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €				
BMBF[1]											
Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten[2]	0,043	0,042	0,056	0,072	0,072	0,072	0,072	X		X	
Schüler-BAFöG für berufliche Vollzeitschüler (BFS, BAS, FS sowie FOS ohne BB)[3]	0,227	0,435	0,423	0,434	0,416	0,399	k.A.		X	X	
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,009	0,013	0,014	0,015	0,017	X	X		X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,058	0,100	X	X	X	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,051	0,053	X	X	X	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung[4]	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,061	0,062				X
Maßnahmen zur Verbesserung der Berufsorientierung	-	0,066	0,061	0,065	0,066	0,077	0,097			X	
Sicherung von Ausbildung[5]	-	-	-	-	-	-	0,150	X			
Entfallene Maßnahmen[6]	0,291	-	-	-	-	-	-	X	X		X
BMWi[1]											
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Lehrlingsunterweisung[7]	0,042	0,044	0,045	0,047	0,050	0,052	0,049	X			
Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen[8]	-	0,014	0,017	0,021	0,022	0,020	0,025	X		X	
BMAS[9]											
Spezielle Maßnahmen für Jüngere im Rechtskreis SGB II[10]	k.A.	0,127	0,121	0,122	0,121	0,117	0,117	X		X	
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[11]											
Berufliche Schulen[12]											
▶ Teilzeitberufsschule	3,080	2,821	2,848	2,983	3,097	3,227	3,331	X			
▶ Berufsfachschulen	1,848	2,119	2,166	2,221	2,307	2,396	2,466		X	X	
▶ Berufsgrundbildungsjahr, Berufsvorbereitungsjahr	0,515	0,428	0,479	0,608	0,616	0,584	0,583			X	
▶ Andere berufsbildende Schulen (außer Fachschulen)	0,865	1,627	1,664	1,726	1,762	1,796	1,822		X		
Ausbildungsprogramm der Länder[13]	0,173	ca. 0,5	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	X	X	X	
Bundesagentur für Arbeit[9]											
Berufsausbildungsbeihilfen (BAB, betriebliche Berufsausbildung, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen) einschließlich BAB-Zweitausbildung	0,405	0,310	0,290	0,287	0,263	0,258	0,291	X		X	
Lehrgangskosten für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	0,388	0,203	0,198	0,193	0,184	0,180	0,174			X	
Außerbetriebliche Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)[14]	0,811	0,303	0,269	0,249	0,230	0,220	0,216	X		X	
Assistierte Ausbildung	-	0,004	0,238	0,040	0,046	0,041	0,035	X			
Einstiegsqualifizierung[10]	-	0,026	0,028	0,037	0,034	0,027	0,023			X	
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung[15]	k.A.	0,033	0,037	0,046	0,052	0,059	0,052			X	
Entfallene Maßnahmen[16]	0,862	0,000	0,000	0,000	-	-	-	X		X	
Berufseinstiegsbegleitung für Jugendliche	-	0,088	0,135	0,167	0,191	0,186	0,145			X	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	0,004	X	X	X	X

Tabelle A9.3-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2)**

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2020.
[2] Die Angaben enthalten die Ausgaben für Investitionen und laufende Zwecke.
[3] Förderung nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Schüler/-innen an Berufsfachschulen (BFS), Berufsaufbauschulen (BAS), Fachschulen (FS) und in Fachoberschulklassen (FOS), die keine abgeschlossene Berufsausbildung (BB) voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Bis zum Jahr 2014 wurden die Ausgaben nur zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 trägt der Bund die Finanzierung vollständig. Ab 2011 sind Leistungen für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen, berücksichtigt.
[4] Dem Zweck nach enthält diese Position eher Ausgaben für die berufliche Weiterbildung (Weiterbildungsstipendium) und die Förderung akademischer Bildung (Aufstiegsstipendium).
[5] Hierbei handelt es sich um zeitlich befristete Coronapandemie-Hilfe, die in den Jahren 2020 und 2021 gezahlt werden soll. Soll-Werte entsprechend des Bundeshaushaltsplanes.
[6] Darunter fallen das Sonderprogramm Lehrstellenentwickler und Regionalverbünde Berufsbildung in den neuen Ländern (einschl. Berlin-Ost), die Zukunftsinitiative für Berufliche Schulen (ZIBS) sowie die Sonderprogramme des Bundes, der neuen Länder und Berlin zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze in den neuen Ländern.
[7] Bis zum Jahr 2011 hier ausgewiesen: „Förderung von Lehrgängen der überbetrieblichen beruflichen Bildung im Handwerk".
[8] Aus dem Titel „Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen" werden verschiedene Programme und Initiativen gefördert, die größtenteils einen engen Bezug zur beruflichen Bildung aufweisen, z. B. das Programm „Unterstützung von KMU bei der passgenauen Besetzung von Ausbildungsplätzen sowie bei der Integration von ausländischen Fachkräften", wenngleich die KMU-Förderung im Mittelpunkt steht. Bis zum Jahr 2014 sind an dieser Stelle lediglich die Ausgaben für das Programm „Passgenaue Besetzung" angeführt (Bruch der Reihe).
[9] Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Nicht exakt quantifizierbar: die an Eltern von Berufsschülern und -schülerinnen im Rahmen des ALG II gezahlten Zuschüsse zum Schulbedarf. Sie dürften in einem niedrigen zweistelligen Millionenbereich liegen. Nicht enthalten: Bildungsdienstleistungen zugelassener kommunaler Träger, die nicht innerhalb des Finanzsystems der Bundesagentur für Arbeit erfasst sind.
[10] Enthalten: außerbetriebl. Berufsausbildung (BaE), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), assistierte Ausbildung (AsA), Einstiegsqualifizierung (seit 01.10.2008 als Regelleistung im SGB III, vorher als Sonderprogramm aus dem BMAS-Haushalt finanziert).
[11] Ist-Werte für 2001, vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2019, Soll-Werte für 2020.
[12] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001, 2010 bis 2019: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart in den im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahren sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2020: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2019/2020 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2020. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Seit dem Datenreport 2015 werden jedoch auch rückwirkend nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
[13] Die ab dem Jahr 2010 ausgewiesenen Werte basieren auf einer BIBB-Erhebung. Die Erhebung wird allerdings seit 2016 nicht mehr durchgeführt, siehe Hinweise im Text.
[14] Bis zum Jahr 2013 beinhaltet diese Position auch Ausgaben für die Benachteiligtenförderung behinderter Menschen (2013 rund 0.013 Mio. Euro). Ab 2014 nicht mehr enthalten. Bis zum Datenreport 2016 als „Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher" ausgewiesen.
[15] Voraussetzung für die Förderung ist gemäß §33 SGB III die Beteiligung Dritter in Höhe von mindestens 50%. Zum Anteil öffentlicher und privater Mittel im Rahmen dieser Kofinanzierung liegen jedoch keine Zahlen vor.
[16] Enthalten: der seit dem 01.04.2012 entfallene Ausbildungsbonus, die sozialpädagogische Begleitung bei Berufsausbildungsvorbereitung und das Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit.
[17] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[18] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Weiterbildungsausgaben enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 7 – BAföG
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungsergebnisse der öffentlichen Haushalte
Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III)
Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2021).

BIBB-Datenreport 2021

5.828 € angewachsen.[221] In der realen Betrachtung beträgt der Anstieg der Pro-Kopf-Ausgaben 11,2% seit 2015, bezogen auf den vom Statistischen Bundesamt ermittelten Verbraucherpreisindex für Deutschland. Für das Jahr 2020 wurden in den öffentlichen Haushalten knapp 9,0 Mrd. € veranschlagt. Zieht man die Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Ausbildungsjahr 2019/2020 als Verteilungsschlüssel heran, so entfallen geschätzte 3,3 Mrd. € von den für das Jahr 2020 eingestellten Haushaltsmitteln auf die Teilzeitberufsschulen. Mit den verbleibenden 5,7 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

221 Diese Rechnung basiert jeweils auf den gewichteten Schüler/-innenzahlen aus beiden für das jeweilige Kalenderjahr relevanten Ausbildungsjahren (vgl. auch die entsprechende Fußnote in → **Tabelle A9.3-1**). Zudem wurden die Teilzeitschüler/-innenzahlen in Vollzeitäquivalente umgerechnet.

geben die **Kapitel A9.4.2** und **Kapitel A9.4.3** sowie die Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*.[222] 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.[223]

Die berufsbildungsbezogenen Ausgaben der BA betreffen neben der Berufsausbildung auch die Berufsorientierung und -vorbereitung (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Nicht berücksichtigt ist in → **Tabelle A9.3-1** die Förderung der Integration an der zweiten Schwelle, welche eine beschäftigungspolitische Maßnahme darstellt. Ein Großteil der BA-Mittel fließt der Unterstützung besonders benachteiligter Auszubildender (und hier wiederum der außerbetrieblichen Ausbildung) zu. Neu im Instrumentarium der BA ist seit 2015 die assistierte Ausbildung (AsA), eine Unterstützungsmaßnahme für Unternehmen bei der Ausbildung von jungen Menschen, die sonst schwer einen Ausbildungsplatz finden würden.

Die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**) sind nicht in → **Tabelle A9.3-1** berücksichtigt. Sie stehen zwar teilweise im Zusammenhang mit Ausbildungsaktivitäten, dürften aber zum größten Teil nicht ursächlich dem Berufsausbildungssystem zuzurechnen sein. Gleiches gilt für die Leistungen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) für Menschen mit Behinderung im Rechtskreis des zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) sowie für das ab 2014 geltende BMAS-Programm zur intensivierten Eingliederung und Beratung von schwerbehinderten Menschen.

Der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand wird durch den Beitrag der ausbildenden Betriebe in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst ergänzt. Deren Aufwendungen werden traditionell durch das BIBB geschätzt. Nach Berechnungen, welche auf einer repräsentativen Erhebung für das Ausbildungsjahr 2017/2018 (**vgl. Kapitel A9.2**) basieren, betrugen die Bruttokosten, d. h. die Ausbildungskosten ohne Berücksichtigung der Ausbildungserträge, rund 27,2 Mrd. €. Die Nettokosten der Betriebe für die Ausbildung im dualen System lagen bei rund 8,4 Mrd. €. Dabei ist zu bedenken, dass die Betriebe neben den gemessenen Ausbildungserträgen noch weiteren Nutzen generieren können, der allerdings schwer zu quantifizieren ist, z. B. durch die Einsparung von Personalgewinnungskosten oder durch einen mit dem Ausbildungsengagement einhergehenden Imagegewinn. Im Vergleich zur letzten Erhebung für das Ausbildungsjahr 2012/2013 sind die Bruttokosten um 1,6 Mrd. € und die Nettokosten um etwa 0,7 Mrd. € gestiegen (vgl. Schönfeld u. a. 2020), obwohl die Gesamtzahl der Auszubildenden in diesem Zeitraum um 7,4% zurückgegangen ist (**vgl. Tabelle A5.2-1**). Teilweise kann der Kostenanstieg durch die allgemeine Preisentwicklung erklärt werden. Darüber hinaus sind die Ausbildungsvergütung und die Löhne des ausbildenden Personals noch stärker als die Preise gestiegen.

(Normann Müller, Marion Thiele)

222 Siehe **http://www.ueberaus.de/wws/9.php#/wws/programme.php**.

223 Vgl. auch die in **Kapitel B3.5** beschriebene Problematik bei der Berücksichtigung von ESF-Mitteln.

A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung

Bund, Länder und EU fördern die berufliche Ausbildung mit einer Reihe unterschiedlicher Initiativen und Maßnahmen. Die Fachstelle *überaus* stellt diese verschiedenen Aktivitäten auf ihrem Fachkräfteportal **www.ueberaus.de** dar.

Die in diesem Beitrag beschriebenen Daten zu den im SGB II und SGB III geregelten Instrumenten der BA sind den Statistiken der BA zu ausgewählten arbeitsmarkpolitischen Instrumenten entnommen (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Da sich diese auf Kalenderjahre beziehen, für die Meldefristen gelten, liegen die Daten noch nicht für 2020, sondern erst zu den vorherigen Jahren vor. So sind die Auswirkungen der Coronapandemie auf die berufliche Ausbildung im Jahr 2020, in dem Maßnahmen zum Teil nicht wie gewohnt stattfinden konnten, nicht berücksichtigt. Im Jahr 2020 mussten Maßnahmen teilweise in alternativen Formen gestaltet werden, seien dies digitale Lösungen wie beispielsweise die Nutzung der Lern- und Arbeitsplattform **www.ueberaus.de** mit der integrierten Videokonferenz, oder andere analoge Vorgehensweisen. So wurde während des (Teil-)Lockdowns die Begleitung der jungen Menschen hin zur beruflichen Ausbildung vermehrt auch mittels telefonischer Kontaktaufnahme, über das Versenden von Post bis hin zu Sparziergängen im Freien gestaltet. Aufgrund der Kurzfristigkeit von Entscheidungen infolge der Coronapandemie sowie der allgemein ungewohnten Situation, dürfte die Gestaltung der Maßnahmen zudem in den Regionen sehr unterschiedlich ausgefallen sein.

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 für die älteren Maßnahmen eine empirische Erhebung der Programme bei den zuständigen Bundes- und Landesministerien, die die Firma Wolters Kluwer Deutschland im Auftrag des BIBB durchgeführt hat. Für die jüngeren Maßnahmen wurden Förderrichtlinien und Programmbeschreibungen der zuständigen Ministerien von der Fachstelle *überaus* hinsichtlich Anliegen, Angeboten und Adressaten inhaltlich ausgewertet. Im Dezember 2020 umfasste der Datenbestand zwei EU-Programme, 45 Bundesprogramme und 287 Landesprogramme **E**.

Die Basis für die Datenbank zu den schulischen Bildungsgängen der Länder stellt die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung) dar. Auf dieser Grundlage, ergänzt um eigene Rechercheergebnisse, bietet die Fachstelle überaus eine Übersicht an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich (Schule – Beruf) recherchiert werden können.

Darüber hinaus werden strukturelle Verbesserungen zur Koordinierung und Bündelung von Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene in sogenannten Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative „Bildungsketten“ geregelt. Ein Überblick über bestehende Bund-Länder-BA-Vereinbarungen findet sich auf den Webseiten der Initiative Bildungsketten.[224]

E **Programmdatenbank**

Die gewonnenen Informationen zu Förderprogrammen und -initiativen stehen der Fachöffentlichkeit in der Programmdatenbank für eigene Recherchen zur Verfügung (**www.ueberaus.de/wws/programme.php**). Da es aufgrund der starken Heterogenität der Maßnahmen kein allgemeingültiges Verständnis dessen gibt, was als Förderprogramm gilt, werden auf dem Portal auch die inhaltlichen Abgrenzungen näher erläutert, nach denen Förderaktivitäten in den Datenbestand des Portals aufgenommen werden oder nicht.[225]

Die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle überaus an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2020 und im Falle der Regelinstrumente (**vgl. Kapitel A9.4.1**) Statistiken der BA.[226]

Die Maßnahmen für junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf umfassen verschiedene Handlungsfelder:

Berufsorientierung

Eine frühzeitige, an den Potenzialen und Interessen des Einzelnen ausgerichtete Berufsorientierung ist ein wichtiger Baustein für den gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung ist ein Prozess mit zwei Seiten: Auf der einen stehen Jugendliche, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen. Auf der anderen stehen die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen orientiert und vorbereitet werden sollen. Angebote der Berufsorientierung unterstützen

224 Siehe **www.bildungsketten.de/de/246.php**
225 Vgl. **www.ueberaus.de/wws/24876190.php**
226 Die Statistiken der BA zu den Arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich auch auf folgender Website: **https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen/Arbeitsmarktpolitische-Massnahmen-Nav.html**.

junge Menschen, diesen Prozess zu meistern, sich mit den eigenen Interessen und Kompetenzen auseinanderzusetzen sowie Anforderungen von Berufen, Branchen und der Arbeitswelt kennenzulernen. Die einzelnen Bausteine der Berufsorientierung sollen konzeptionell verbunden sein und möglichst aufeinander aufbauen. So setzen Verfahren der Kompetenzfeststellung bereits ab der 7. Klasse an und schaffen für die Jugendlichen erste Gelegenheiten, eigene Stärken herauszufinden und zu erleben. Zeigt sich dabei bei einzelnen Schülern und Schülerinnen Förderbedarf, sollen die Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss liefern. Praktika in Betrieben oder Berufsbildungsstätten ermöglichen den Jugendlichen, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und ihre Erfahrungen in Hinblick auf die eigene Person, den Umgang mit Aufgaben bei der praktischen Arbeit sowie die persönlichen Ziele reflektieren. Angebote zur Berufsorientierung werden bisher von ganz verschiedenen Fördergebern finanziert; vom Bund (z. B. BMAS, BA, BMBF), von den Ländern (z. B. Kultusministerien, teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) oder in kommunaler Verantwortung, in Beratungsstellen vor Ort sowie von verschiedenen Angeboten der Jugendhilfe vor Ort (Angebote für spezifische Zielgruppen).

Hilfen beim Übergang

Zahlreiche Maßnahmen sollen junge Menschen insbesondere an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten, um Bildungsketten bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss 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.

Mit dem Modellprogramm „JUGEND STÄRKEN im Quartier“ im Rahmen der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 unterstützt das BMFSFJ gemeinsam mit dem Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit (BMU) (bis 2018) und dem Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) (ab 2019) junge Menschen im Alter von 12 bis 26 Jahren im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zum Ausgleich von sozialen Benachteiligungen. Zudem wird die Begleitung und Beratung der jungen Menschen mittels rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit in den Kommunen unterstützt. Ziel dieser häufig als Jugendberufsagenturen umschriebenen Kooperationsform ist es, alle Jugendlichen vor Ort zu erreichen und jedem Einzelnen durch die rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit aus der Vielzahl von möglichen Angeboten die jeweils bestmögliche Beratung und passgenaue Förderung zukommen zu lassen. Die bisherige erfolgreiche Arbeit der Jugendberufsagenturen soll gemäß Koalitionsvertrag weiter ausgebaut werden. Dafür wurde beim BIBB eine neue „Servicestelle Jugendberufsagenturen“ als bundesweite Begleit- und Unterstützungsstruktur eingerichtet.

Um das Leistungsangebot des SGB II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe zu ergänzen, wurde 2016 mit dem § 16 h SGB II ein Instrument zur „Förderung von schwer zu erreichenden jungen Menschen“ eingeführt. Hierüber sollen insbesondere junge Menschen, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht mehr erreicht werden, gezielt gefördert werden, um sie auf den Weg in Bildungsprozesse, Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit zu führen. Dabei bilden Jugendberufsagenturen als Form der Zusammenarbeit der Leistungsträger des Sozialgesetzbuches eine gute Voraussetzung für die notwendige Abstimmung über die Planung und Einbindung dieser Maßnahme in das Gesamtangebot.

Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung (vgl. § 1 BBiG, 68ff.) umfasst qualifizierende Angebote für junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt, aber auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt keine Stelle gefunden haben. Sie vermittelt Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit und soll an eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf heranführen. Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung wird von unterschiedlichen Trägern angeboten:

- als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA (Grundlage: SGB III), die bei Trägern stattfindet, aber auch betriebliche Phasen integriert,
- in Form von Aktivierungshilfen für Jüngere als niedrigschwelliges Angebot, finanziert durch die BA, zur Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem,
- als Einstiegsqualifizierung in Betrieben, finanziert durch die BA,
- als schulische Berufsvorbereitung, in berufsbildenden Schulen auf Grundlage der Schulgesetze der Länder und je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausgestaltet,
- als ergänzende Angebote der Jugendhilfe (SGB VIII), z. B. in Jugendwerkstätten.

Berufsausbildung

Die Angebote zur Ausbildungsbegleitung und Unterstützung während der Berufsausbildung adressieren auf unterschiedliche Weise die jungen Erwachsenen,

die Betriebe und das ausbildende Personal wie auch die berufsbildenden Schulen und deren Lehrkräfte. Das Ziel ist immer die Hinführung zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. die Absolvierung einer regulären Ausbildung. Häufig kommt ein weiterer Partner in Form einer Bildungsorganisation hinzu, um an verschiedenen Stellen zu begleiten und zu unterstützen. Zu den bundesweiten Angeboten in der Förderung der Ausbildung gehören die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), die Assistierte Ausbildung (AsA) und die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, in integrativer und kooperativer Form). Diese Angebote werden von Bildungsträgern im Auftrag der BA erbracht. Ab dem Jahr 2021 werden 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.

Neben diesen bundesweiten Instrumenten existieren Angebote über Programme oder auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen[227]. So begleiten im Programm VerA ehrenamtliche Betreuer/Betreuerinnen Personen, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet beispielsweise das Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule – QuaBB“ [228] in Hessen diese Begleitung über professionelle Fachkräfte.

Nachqualifizierung

Qualifizierungsangebote und Nachqualifizierungsprogramme wenden sich an junge Erwachsene, die über Arbeitserfahrung verfügen, aber noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Qualifizierung und Beschäftigung werden dabei kombiniert. Der modulare Aufbau ermöglicht differenzierte und individualisierte Qualifizierungswege. Je nach gesetzlicher Grundlage können sie in Betrieben, bei Bildungsträgern oder in Einrichtungen der öffentlichen Hand stattfinden. Über die Möglichkeit der Externenprüfung (**vgl. Kapitel B3.4**) können junge Menschen, die über berufliche Qualifikationen verfügen, an den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung hingeführt 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.

227 Vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*: **www.ueberaus.de/wws/programme.php**.

228 Vgl. Praxisbericht der Fachstelle *überaus*: **https://www.ueberaus.de/wws/praxisbericht-quabb.php**.

A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch

Die bundesweiten Regelangebote sind im Sozialgesetzbuch festgehalten und werden im Auftrag der BA bzw. Jobcenter an Bildungsorganisationen zur Durchführung vergeben. Die nachfolgenden Darstellungen der Maßnahmen basieren auf Zahlen der Förderstatistik der BA **→ Schaubild A9.4.1-1**.

Berufsorientierung 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**). Die Berufseinstiegsbegleitung kann als Instrument anders als früher nur noch mit einer Kofinanzierung fortgesetzt werden, was bisher nur in wenigen Ländern der Fall ist. Berufsorientierung findet auch über Praktika und betriebliche Phasen statt, was sich in der aktuellen Situation aufgrund der Coronapandemie als sehr schwierig erweist. Dies trifft auch auf die Berufsberatung der BA zu.

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet eine Reihe von Leistungen im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung zur Berufsorientierung an (§ 33 SGB III). Dazu gehören unter anderem Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen Adressaten sind Schüler/-innen und allgemein alle Ausbildungssuchenden.

Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur im § 33 SGB III geregelten Pflichtaufgabe der BA regelt § 48 SGB III die Möglichkeit zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von 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 Fokus auf ganz bestimmte Förderbedarfe bezuschusst. Zu den Kernelementen dieser Maßnahmen gehören umfassende Information zu Berufsfeldern, Interessenerkundung, Eignungsfeststellung/Kompetenzfeststellung, Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung, Hilfen zur Selbsteinschätzung von Neigungen und Fähigkeiten, Realisierungsstrategien sowie sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung. Der Zuschuss an die antragstellenden Maßnahmenträger umfasst bis zu 50% der förderfähigen Kosten. Im Jahr 2018 hat die BA 52.093.000 € bei der

Schaubild A9.4.1-1: **Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter**

<table>
<tr><th>Berufsorientierung</th><th>Berufs- und Ausbildungsvorbereitung</th><th>Berufsausbildung</th><th>Nachqualifizierung</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung</td><td>Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro)

Einstiegsqualifizierung (EQ)

Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)</td><td>Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ)

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)</td><td rowspan="3">Arbeitsgelegenheiten</td></tr>
<tr><td colspan="2">Assistierte Ausbildung (AsA)</td></tr>
<tr><td colspan="3">Berufseinstiegsbegleitung (BerEB)</td></tr>
</table>

Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen“ verausgabt, rund 6,3 Mio. € mehr als 2017. Aktuell werden keine Daten zu den Mittelausgaben veröffentlicht, da das Erfassungsverhalten überarbeitet wird.

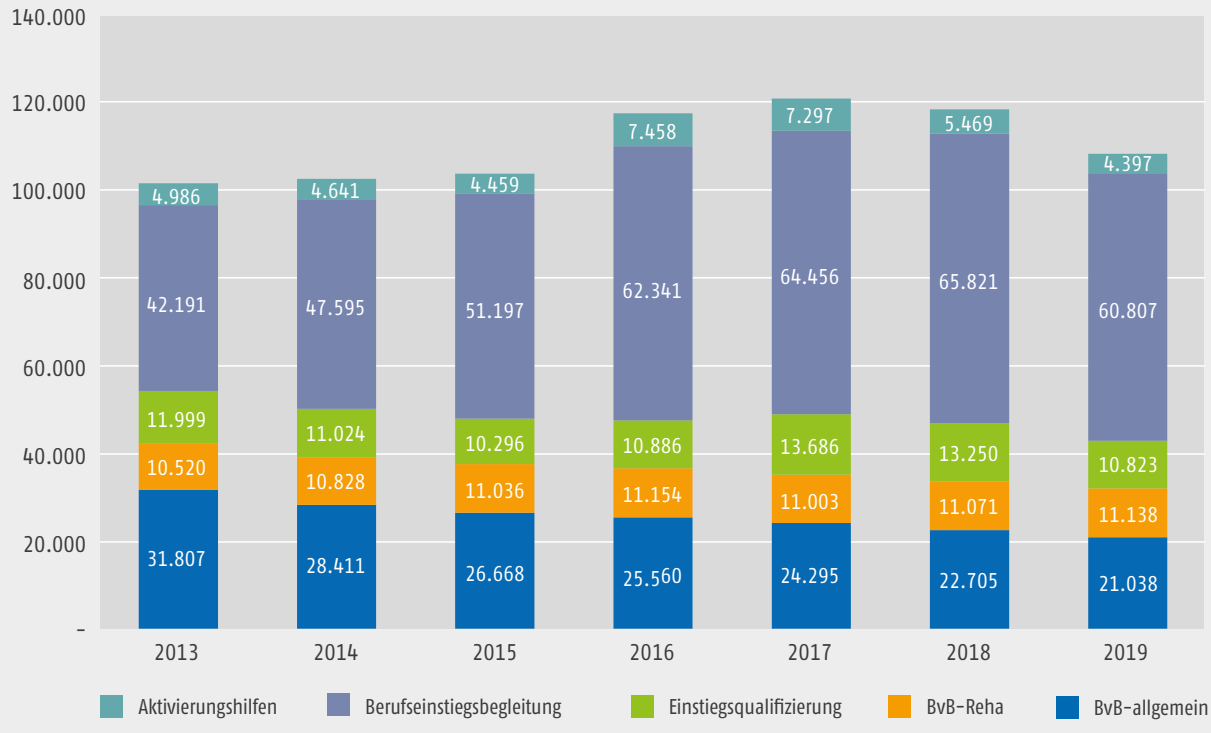
Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schülern und Schülerinnen eine individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet. Jugendliche können vom Besuch der Vorabgangsklasse an bis hin zum ersten halben Jahr in einem Berufsausbildungsverhältnis individuell beraten und unterstützt werden. Damit sollen das Erreichen eines Schulabschlusses, eine fundierte Berufswahlentscheidung und die Aufnahme sowie der Bestand eines Berufsausbildungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Seit dem 01.04.2012 ist die Berufseinstiegsbegleitung ein Regelinstrument der BA und im § 49 SGB III verankert. Ab 2015 stellte der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rund eine Mrd. € in der Förderperiode 2014 bis 2020 bereit, davon rund 500 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) des BMAS sowie aus Mitteln der BA. Damit war die Finanzierung bis zum Schuljahr 2018/2019 gesichert. Da die ESF-Förderperiode 2020 endete, steht das Instrument nur noch mit einer Kofinanzierung durch Dritte, vorzugsweise durch die Bundesländer selbst, zur Verfügung. Die Eintritte bis August 2020 zeigen, dass dieses Instrument in allen Ländern ausläuft, mit Ausnahme von vier: Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen. In diesen vier Ländern stieg die Zahl der Eintritte bis August 2020 im Vergleich zu 2019. Die Zahl der Eintritte insgesamt sank bereits von 2018 (rund 31.000) auf 2019 (rund 10.000) deutlich. Nachdem die Zahl des Bestands an Teilnehmenden der Berufseinstiegsbegleitung von 2010 (rund 24.000) an stetig und deutlich bis zum Jahr 2018 (rund 66.000) stieg, sank diese 2019 erstmals wieder auf 60.807. Da das Instrument wie beschrieben aktuell nur noch in wenigen Bundesländern eine Rolle spielt, ist davon auszugehen, dass die Zahl in den kommenden Jahren deutlich sinken wird. Rund 59% der Teilnehmenden im Jahr 2019 waren männlich und über 70% der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt sowie weitere 7% für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2019 gab es 28.405 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt 39% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: 30,7% in Ausbildung und 8,3% in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)

Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ) richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, die Schwierigkeiten haben, die Anforderungen an eine erfolgreiche Integration in Arbeit oder Ausbildung zu erfüllen oder Sozialleistungen nach SGB II zu beantragen oder anzunehmen. Die Schwierigkeiten müssen auf der individuellen Lebenssituation der jungen Menschen beruhen. Die Maßnahmedauer orientiert sich an dem jeweiligen individuellen Bedarf der Teilnehmer/-innen. Am Ende der Förderung sollen konkrete Anschlussperspektiven bestehen und möglichst über Zielvereinbarungen verbindliche wei-

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2013 bis 2019 (Jahresdurchschnittsbestand)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

tere Schritte festgehalten werden. Die Hinführung zur Beteiligung an Bildungsprozessen, in Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit ist dabei handlungsleitend. Aufgrund der Konzeption der Maßnahme ist es hilfreich, den Blick auf die Eintritte in die Maßnahme zu richten. Die Zahl derer, die eine Maßnahme aufgenommen haben, lag im Jahr 2017 bei 928 Teilnehmenden, stieg im Jahr 2018 auf 2.125 und im Jahr 2019 auf 6.410 Teilnehmende. Der Anteil der männlichen Teilnehmer lag 2019 bei 65%. Rund 41% der Teilnehmer/-innen hatten einen Hauptschulabschluss, rund 34% verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss und 16% hatten einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von 4,5% verfügte über die Hochschulreife. Von den 4.610 kumulierten Austritten 2019 waren rund 20,7% nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt: 5,3% befanden sich in einer Ausbildung und 15,4% in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Berufsvorbereitung

Die Maßnahmen im Kontext der Berufsvorbereitung hatten bis 2009 eine deutliche Ausweitung erfahren. Sie hatten – vor allem in Westdeutschland – einen erheblichen Teil der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz aufgefangen. Seit 2010 gingen die Zahlen berufsvorbereitender Maßnahmen zurück, 2019 setzte sich dieser Trend in allen Maßnahmen mit Ausnahme der BvB-Reha weiter fort. In der allgemeinen Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach § 51 SGB III war die Teilnehmendenzahl erneut rückläufig. Auch bei den Aktivierungshilfen und der Einstiegsqualifizierung sank die Zahl der Teilnehmenden im Jahr 2019, nachdem sie von 2016 bis 2018 vor allem aufgrund der Eintritte junger Flüchtlinge zugenommen hatte. Eine detailliertere Aufstellung zur Teilnahme junger Geflüchteter an den Maßnahmen der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung findet sich in **Kapitel A12.2**. Betrachtet man die Daten zu den Eintritten bis August 2020, ist davon auszugehen, dass die Zahl an Teilnehmenden in diesen Maßnahmen im Jahr 2020 insgesamt deutlich gesunken ist. Es lässt sich derzeit noch nicht im Überblick darstellen, in welcher Form diese aufgrund der Corona-Auswirkungen stattgefunden haben **→ Schaubild A9.4.1-2.**

Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§ 51 SGB III)

Mit den BvB wird die Eingliederung in Ausbildung angestrebt; wenn dieses Ziel nicht erreicht werden kann, wird die Aufnahme einer Beschäftigung intendiert. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwach-

sene, sofern sie ohne berufliche Erstausbildung sind, ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt und in der Regel das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Des Weiteren gehören insbesondere junge Menschen dazu, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsreife oder Berufseignung verfügen oder deren Vermittelbarkeit am Ausbildungsmarkt durch die weitere Förderung verbessert werden kann. Die maximale individuelle Förderdauer beträgt i. d. R. bis zu elf Monaten, kann aber in begründeten Fällen verlängert werden. Ausnahmen betreffen junge Menschen mit Behinderung und junge Menschen, die innerhalb der BvB ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen. 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 2019 auf 21.038 Teilnehmende. Rund 43% der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die Mittlere Reife (34,3%). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt)Schulabschluss verfügten, lag bei 18%. Der Anteil weiblicher Teilnehmerinnen ist auf 37,4% weiter gesunken. Im Jahr 2018 gab es aus der allgemeinen BvB 42.171 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 38% in Ausbildung und zusätzliche 11,6% in sonstige sozialversicherungspflichte Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischer BvB (nach § 117, SGB III) blieb die letzten Jahre und auch im Jahr 2019 relativ konstant bei rund 11.000 Teilnehmer/-innen im Jahresdurchschnitt. Die Zahl junger Menschen mit Behinderung, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, kann allerdings höher liegen, denn auch diese Jugendlichen können an einer allgemeinen BvB teilnehmen, wenn mit dieser Leistung eine „Teilhabe am Arbeitsleben“ erreicht wird. Selbst die Bereitstellung beziehungsweise Gewährung individueller rehaspezifischer Leistungen schließt eine Teilnahme an einer allgemeinen BvB im Einzelfall nicht aus. Im Jahr 2019 gab es aus der rehaspezifischen BvB 15.417 Austritte, nach sechs Monaten waren rund 57% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (9%) und 35% in Reha-Ausbildungen. Diese Werte liegen relativ genau im Bereich der Vorjahre. Eine Sonderform der BvB bildet der produktionsorientierte Ansatz, der seit 2013 durchgeführt wird, zunächst mit überschaubaren 172 Teilnehmenden (2013). Mit einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2016 von über 1.000 Personen sank die Zahl wieder und betrug im Jahr 2019 nur noch 533 Teilnehmende. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2019 4.409 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl ist in den letzten fünf Jahren mit leichten Schwankungen relativ konstant geblieben.

Aktivierungshilfen für Jüngere (§ 45 SGB III)

Im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung richten sich Aktivierungshilfen an Jugendliche, die z. B. für eine Förderung im Rahmen BvB (noch) nicht in Betracht kommen, z. B. aufgrund vielfältiger und schwerwiegender Hemmnisse insbesondere in den Bereichen Motivation/Einstellungen, Schlüsselkompetenzen und sozialer Kompetenzen. Die Zielgruppe sind junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, über keine berufliche Erstausbildung verfügen und wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können. Ziel ist, die Personen für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und sie zu stabilisieren. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Aktivierungshilfen im Jahr 2016 und 2017 aufgrund des Zugangs junger Geflüchteter in die Maßnahmen stieg (bis über 26.000), sank sie im Jahr 2019 mit 14.631 wieder auf das Niveau von 2015. Der zwischenzeitliche Anstieg beruhte auf den Sondermaßnahmen für junge Flüchtlinge, die auf Basis von § 45 SGB III initiiert wurden, z. B. „Perspektiven für Flüchtlinge – PerF“, Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“ und „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS) (**vgl. Kapitel A12.2**). Der Jahresdurchschnittsbestand lag 2019 bei 4.397 Personen. Von den 14.506 Austritten im Jahr 2019 befanden sich 26,8% nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (8,8% in Ausbildung und 18% in anderer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (§ 54a SGB III, 115 Nr. 2)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein „Türöffner“ in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ, die mindestens sechs, aber längstens zwölf Monate dauert, dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit. Die Inhalte einer EQ orientieren sich an den Inhalten eines anerkannten Ausbildungsberufes. Zur Zielgruppe gehören nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

- Ausbildungsbewerber/-innen mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September eines Jahres noch nicht in Ausbildung vermittelt sind,
- junge Menschen, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,
- Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag 2019 mit 10.823 deutlich unter dem Vorjahr, was auf den Rückgang der Eintritte von jungen Geflüchteten in EQ zurückzuführen sein dürfte. Die Eintritte lagen in den Jahren 2016 bis 2018 deutlich über 20.000, sanken 2019 auf rund 17.000 und lagen bis zum August 2020 bei unter 7.000. Der Anteil der männlichen Teilnehmer betrug auch 2019 wieder Dreiviertel. Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten lag bei rund 42%, gut ein Viertel hatte die Mittlere Reife. Gesunken ist der Anteil derer, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten, was ebenfalls auf den Rückgang des Anteils junger Geflüchteter zurückgeführt werden kann. Dieser lag im Jahr 2019 wieder wie 2015 bei rund 8%, nach einem zwischenzeitlichen Hoch von 16,5% im Jahr 2018. Im Jahr 2019 gab es 15.979 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt gut über zwei Drittel (rund 68,6%) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren; über der Hälfte der Teilnehmenden (55,5%) 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 bzw. bleibt in den ausbildungsbegleitenden Hilfen konstant. Mit der AsA ist 2015 ein Instrument installiert worden, das im regulären Betrieb die Ausbildung begleitet und bereits im Vorfeld auf ein stabiles Ausbildungsverhältnis hin aktiv ist. Ab dem Jahr 2021 wird dieses Instrument mit den abH zum neuen Instrument *AsA-flex* zusammengelegt und in den §§ 74–75a SGB III geregelt. Der Anteil der männlichen Teilnehmer in den Maßnahmen zur Ausbildungsförderung und -begleitung stieg stetig, in AsA und abH beträgt der Anteil rund drei Viertel. Die Ausgestaltung und Qualität der Maßnahmen ist in den Regionen durchaus unterschiedlich, wie Berichte aus der Praxis zeigen, auch wenn die Maßnahmen formal über die Fachkonzepte standardisiert werden.

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) (§ 75 SGB III)

Mit abH sollen förderungsbedürftigen jungen Menschen die Aufnahme, Fortsetzung und der erfolgreiche Abschluss einer Ausbildung ermöglicht und Ausbildungsabbrüche verhindert werden. Die Maßnahmen umfassen Stützunterricht und individuelle sozialpädagogische Begleitung zur Sicherung des Ausbildungserfolgs. Auszubildende können Hilfestellungen bei Lernschwierigkeiten in der Fachtheorie und -praxis erhalten, bei Problemen im sozialen Umfeld oder im Betrieb, zum Abbau von Sprach- oder Bildungsdefiziten oder bei der Prüfungsvorbereitung. AbH werden von Bildungsträgern im Auftrag der BA oder des Trägers der Grundsicherung für Arbeitsuchende angeboten. Im Jahr 2019 lag der Jahresdurchschnittsbestand für abH bei 39.929 Teilnehmenden. Prinzipiell ist abH ein Instrument mit sehr konstanten Teilnehmendenzahlen und es wird zu betrachten sein, wie sich dies in den neuen Regelungen zur *AsA-flex* in den kommenden Jahren fortsetzt. Der Anteil der Teilnehmerinnen sank stetig und lag 2019 nur noch bei rund 23%. In abH verfügte in Mehrzahl der Teilnehmer/-innen schon immer über einen Hauptschulabschluss, 2019 waren dies rund 45%. Der Anteil derer mit Mittlerer Reife ist auf rund 28% leicht gestiegen. Der Anteil der Teilnehmenden mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss stieg stetig auf inzwischen über 8% und lag fast gleichauf mit denen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten (9%) → **Schaubild A9.4.1-3.**

Assistierte Ausbildung (AsA) (§ 130 SGB III)

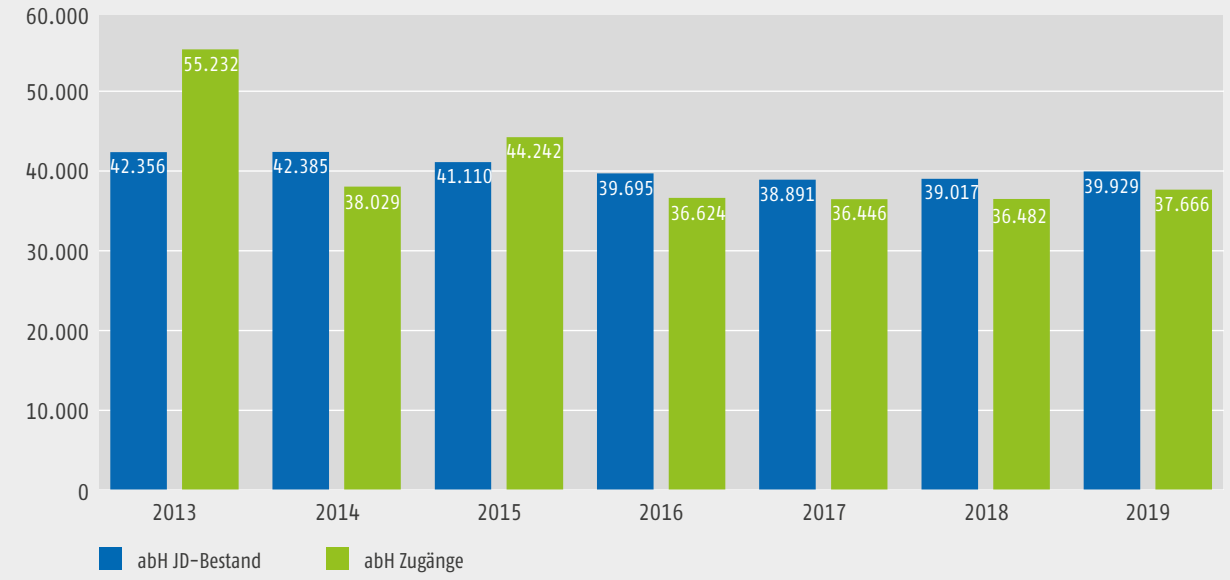
Seit Mai 2015 wird auch das Modell der ASA von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Hier sollen Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betriebe anbieten, um verstärkt die Regelausbildung im Betrieb für leistungsschwächere oder beeinträchtigte Jugendliche zu ermöglichen. Die AsA besteht aus einer ausbildungsvorbereitenden Phase, die zur Aufnahme einer Ausbildung führen soll, und einer ausbildungsbegleitenden Phase. Im Jahr 2015 lag die Zahl der Teilnehmenden noch bei überschaubaren 1.045; bis zum Jahr 2018 ist sie auf 10.770 Teilnehmende angestiegen. Im Jahr 2019 gab es einen leichten Rückgang auf 10.316 → **Schaubild A9.4.1-4**.

Seit 2017 (rund 12.000) gingen die Eintritte in die Maßnahme zurück und lagen auch im Jahr 2020 (bis August) bei lediglich rund 3.000. Von den 7.590 Austritten im Jahr 2019 befanden sich 36% nach sechs Monaten in Ausbildungsverhältnissen, weitere 34,4% in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Anteil der männlichen Teilnehmer lag 2018 bei über drei Viertel (78,1%). 12,6% verfügte nicht über einen Hauptschulabschluss, rund die Hälfte hatte einen Hauptschulabschluss (49,8%), gut über ein Fünftel die Mittlere Reife (22%) und 8,6% einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III)

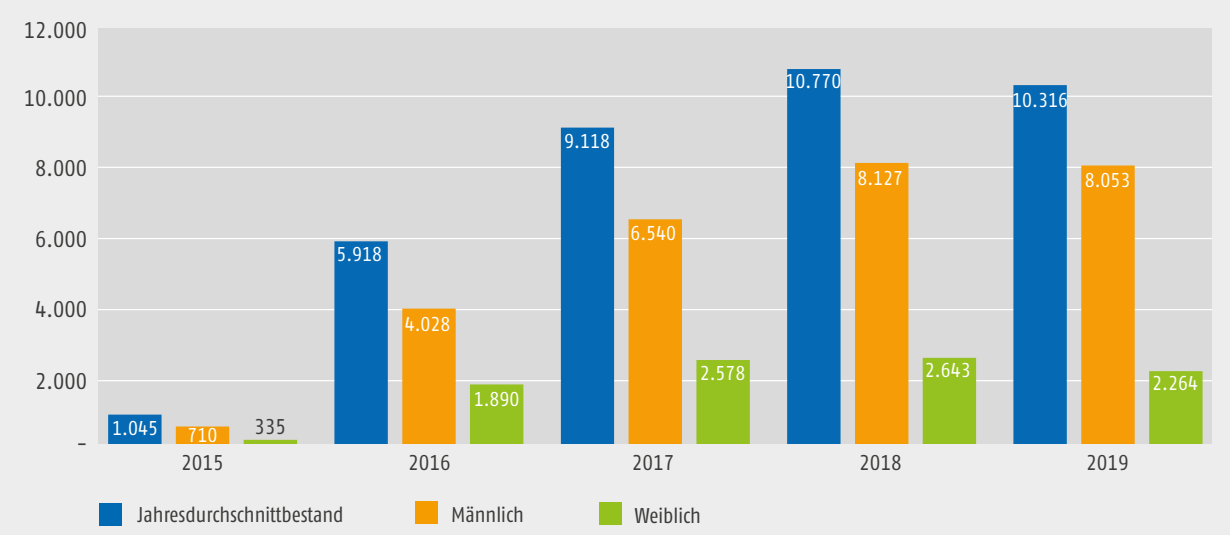
Für benachteiligte Jugendliche, die auch mit abH nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, soll mithilfe der außerbetrieblichen Berufsausbildung ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Auch Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, können ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen

Schaubild A9.4.1-3: **Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2013 bis 2019**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

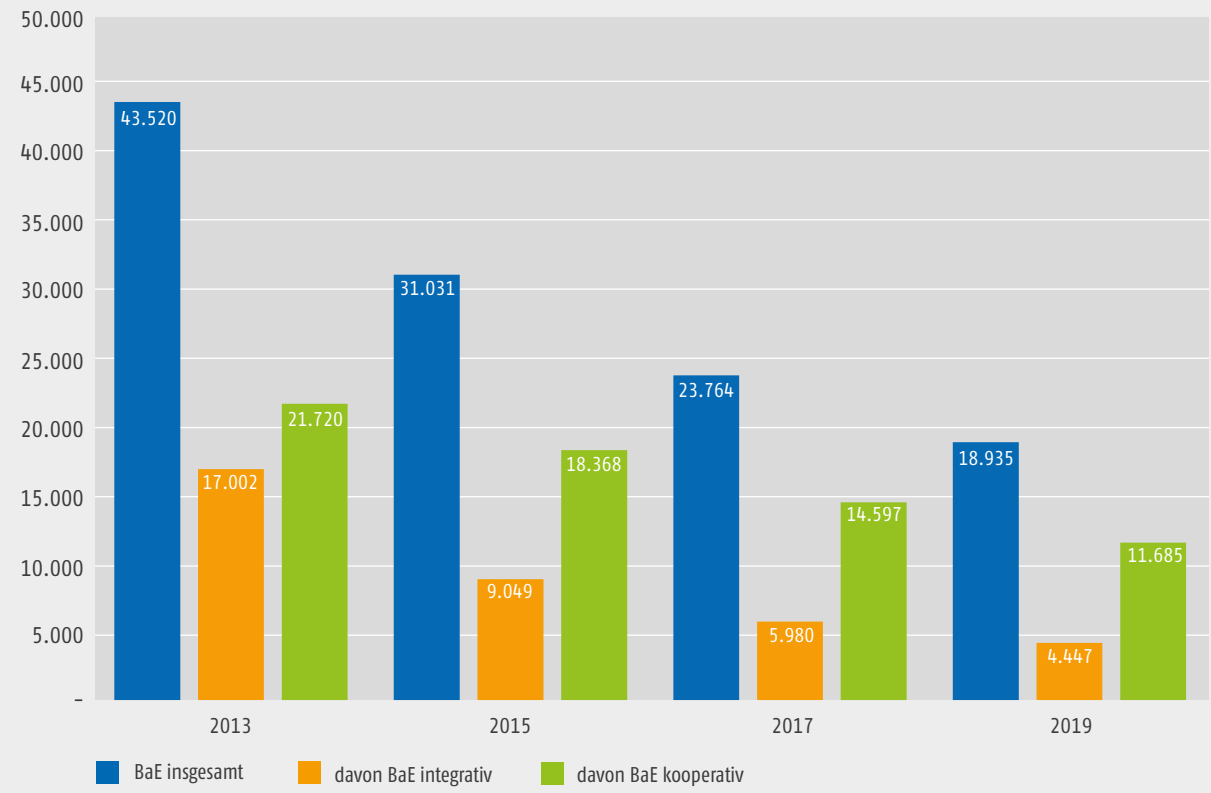
Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2015 bis 2019**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Einrichtung fortsetzen. Ein Fall der vorzeitigen Vertragslösung kann z. B. Folge einer Insolvenz oder die Stilllegung bzw. Schließung des ausbildenden Betriebes sein. Zahlen für das von der Coronapandemie geprägte Jahr 2020 liegen noch nicht vor, sodass keine Rückschlüsse auf die hier dargestellte Entwicklung gezogen werden können. Ein erster Blick auf die Eintritte in die Maßnahme bis August 2020 (rund 3.000) lässt aber nicht vermuten, dass es einen Anstieg der BaE-Zahlen im Jahr 2020 gegeben hat. In Fachkreisen wurde die außerbetriebliche Ausbildung in Zusammenhang mit der Stärkung der beruflichen Ausbildung für junge Erwachsene infolge der Coronapandemie häufig diskutiert und als Modell zur Weiterentwicklung positioniert. Es bleibt also abzuwarten, wie sich dieses Instrument nicht nur quantitativ entwickeln wird.

Schaubild A9.4.1-5: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt, dem integrativen Modell, bei der sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei dem die fachpraktische Unterweisung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet. Es wird in beiden Fällen ein frühzeitiger Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt. Die deutliche Abnahme der Teilnehmenden in außerbetrieblicher Ausbildung setzte sich wie in den Jahren zuvor weiter fort. 2019 lag der JD-Bestand für BaE erstmalig unter 20.000 bei 18.935 Auszubildenden, 2009 waren es noch über 80.000 Personen, 2015 waren es rund 30.000. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2019: 11.685, 2017: 14.597) ging er beim integrativen Modell sehr deutlich auf lediglich 4.497 Personen zurück → **Schaubild A9.4.1-5**. Der Anteil der männlichen Teilnehmer in der BaE betrug rund 62%, rund 53% hatten einen Hauptschulabschluss und 29% die Mittlere Reife. Die Zahl der Austritte aus BaE lag 2019 insgesamt bei 13.321. Nach sechs Monaten waren 60,7% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (BaE-kooperativ: rund 62%, BaE-integrativ: rund 58%). Die Zahl der Rehabilitanden in BaE (nach § 19 SGB III) lag 2019 bei 1.447 Personen, 61% waren männlich. Über die Hälfte der Teilnehmenden hatte einen Hauptschulabschluss (53,6%) und 35,4% verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss.

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um ihre Beschäftigungsfähigkeit (wieder) zu erlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten müssen wettbewerbsneutral sein und einem öffentlichen Zweck dienen. Die Teilnehmenden dieser Angebote erhalten zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung. In den letzten Jahren ließ sich ein rückläufiger Trend bei der Anzahl von neuen Antragstellungen im Bereich der unter 25-Jährigen beobachten, der sich bis zum Jahr 2018 fortsetzte: Im Jahr 2010 lag der Bestand an Teilnehmenden (Jahresdurchschnitt) bei über 306.000, dieser sank stetig bis 2018 auf 71.931. Im Jahr 2019 war wieder ein leichter Anstieg auf 73.722 zu vermelden.

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

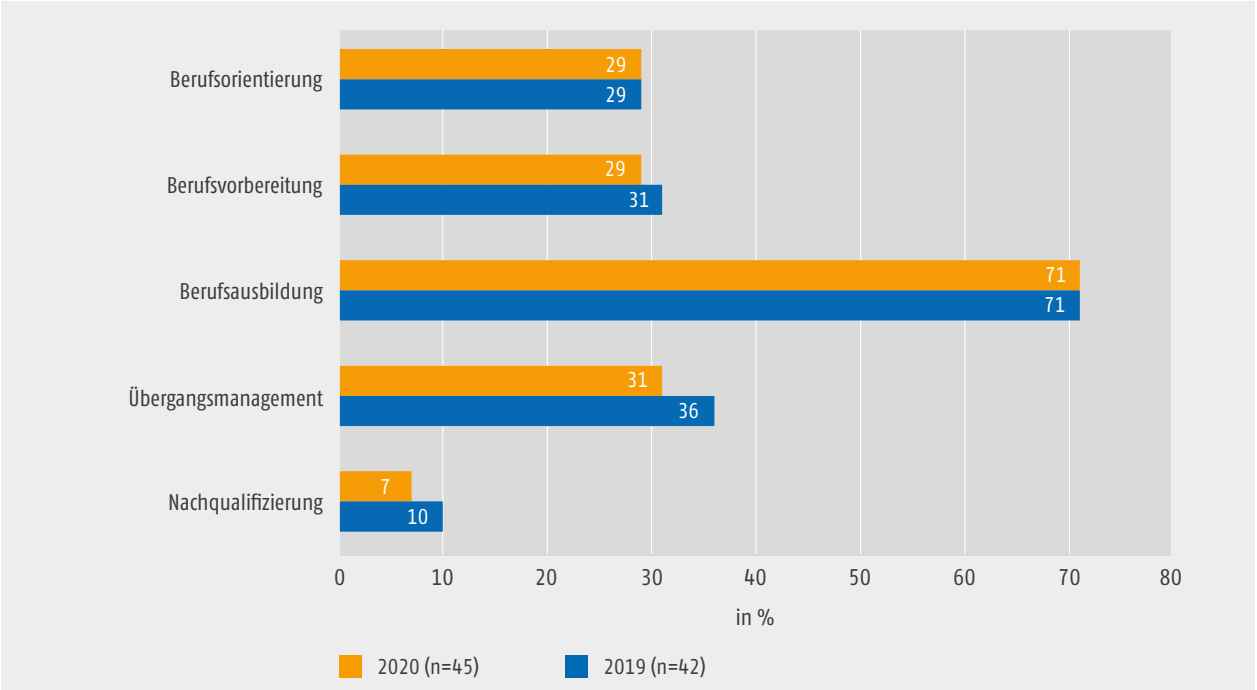
Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2020 insgesamt 45 Bundesprogramme.[229] Unverändert zum Vorjahr förderten mehr als zwei Drittel der Bundesprogramme im Handlungsfeld „Berufsausbildung“ → **Schaubild A9.4.2-1**. Dagegen haben Programme, die im Handlungsfeld „Übergangsmanagement“ oder „Nachqualifizierung“ ansetzen, gegenüber dem Vorjahr prozentual leicht abgenommen. Die Bundesprogramme wurden hinsichtlich der Anliegen und Ziele betrachtet, die im Fokus der Förderbemühungen stehen → **Schaubild A9.4.2-2**. Übergeordnete Anliegen wie „Netzwerke bilden“, „Strukturen entwickeln“ und „Matchingprozesse stärken“ gehörten nach wie vor zu den meist verfolgten Zielen.

Wie schon im Berichtsjahr 2019 hat der Anteil der Programme zur Förderung geflüchteter Menschen erneut abgenommen. Zum Teil sind gezielte Förderprogramme für Geflüchtete ausgelaufen, zum Teil wurden Förderrichtlinien bestehender Programme aber auch in ihrer Zielgruppenformulierung von Geflüchteten auf Zugewanderte oder Menschen mit Migrationshintergrund verändert.

Ein neues Bundesprogramm, das im Jahr 2020 beschlossen wurde, ist besonders zu betonen. Es verfolgt die Ziele, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden und das Ausbildungsplatzangebot zu bewahren: Eine gemeinsame Förderung der Bundesministerien für Bildung und Forschung, für Wirtschaft und Energie sowie für Arbeit und Soziales reagiert mit dem Programm „Ausbildungsplätze sichern“ auf die Coronapandemie und bietet Ausbildungsbetrieben und ausbildenden Einrichtungen in den Gesundheits- und Sozialberufen finanzielle Unterstützung an, damit das Ausbildungsniveau erhalten, Kurzarbeit vermieden, Auszubildende anderer Betriebe übernommen sowie Auftrags- und Verbundausbildung angeboten werden können.

Betrachtet man die konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme umgesetzt wurden → **Schaubild A9.4.2-3**, zeigt sich, dass ein Schwerpunkt nach wie vor auf Angeboten lag, die der Individualität möglicher Vermittlungshemmnisse Rechnung tragen, denn die meisten Bundesprogramme förderten wie im Vorjahr Maßnahmen, die Beratung und Begleitung oder Coaching anboten. Auch die regionale

Schaubild A9.4.2-1: **Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



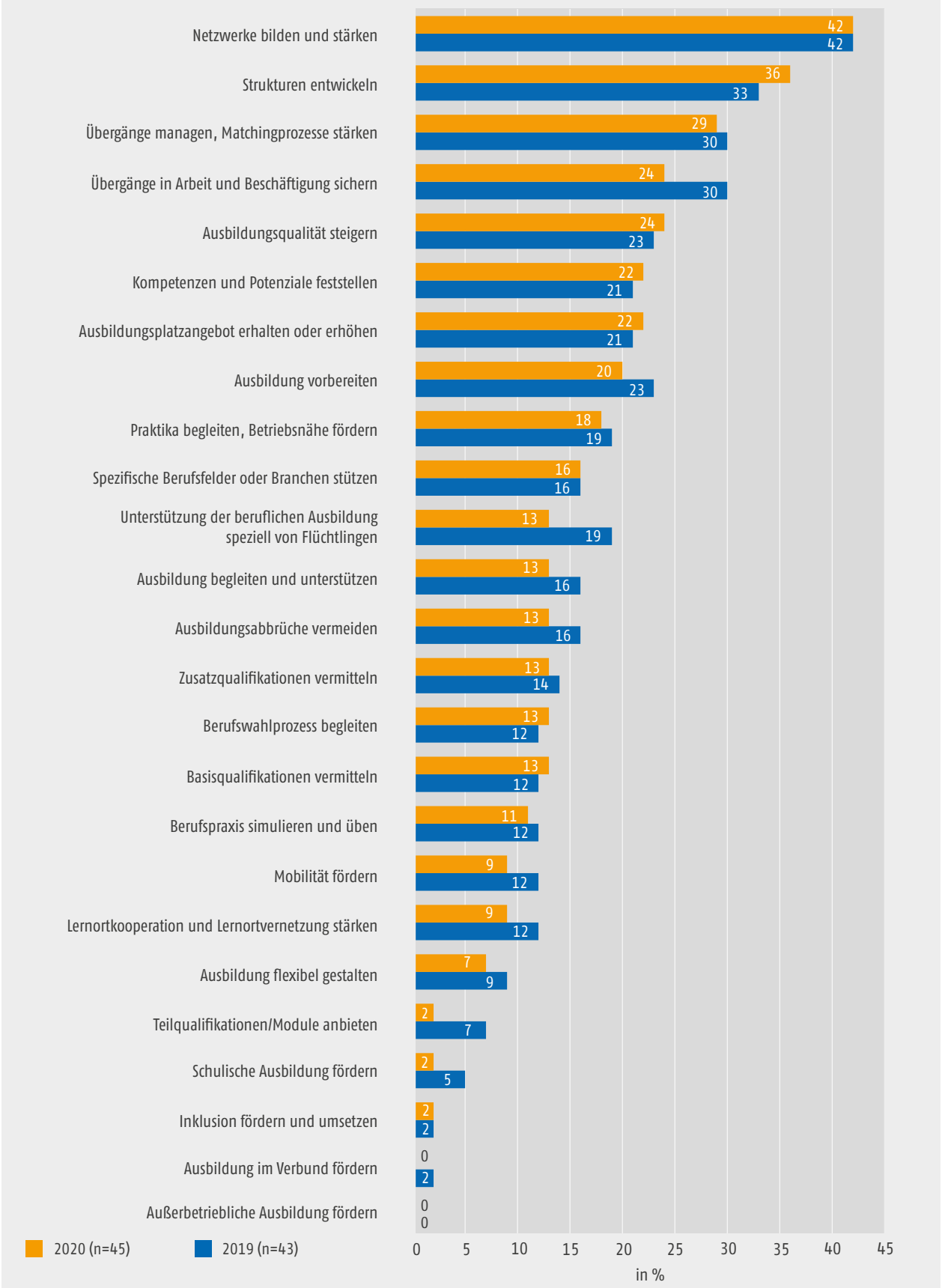
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

229 Vgl. **www.ueberaus.de/programme**

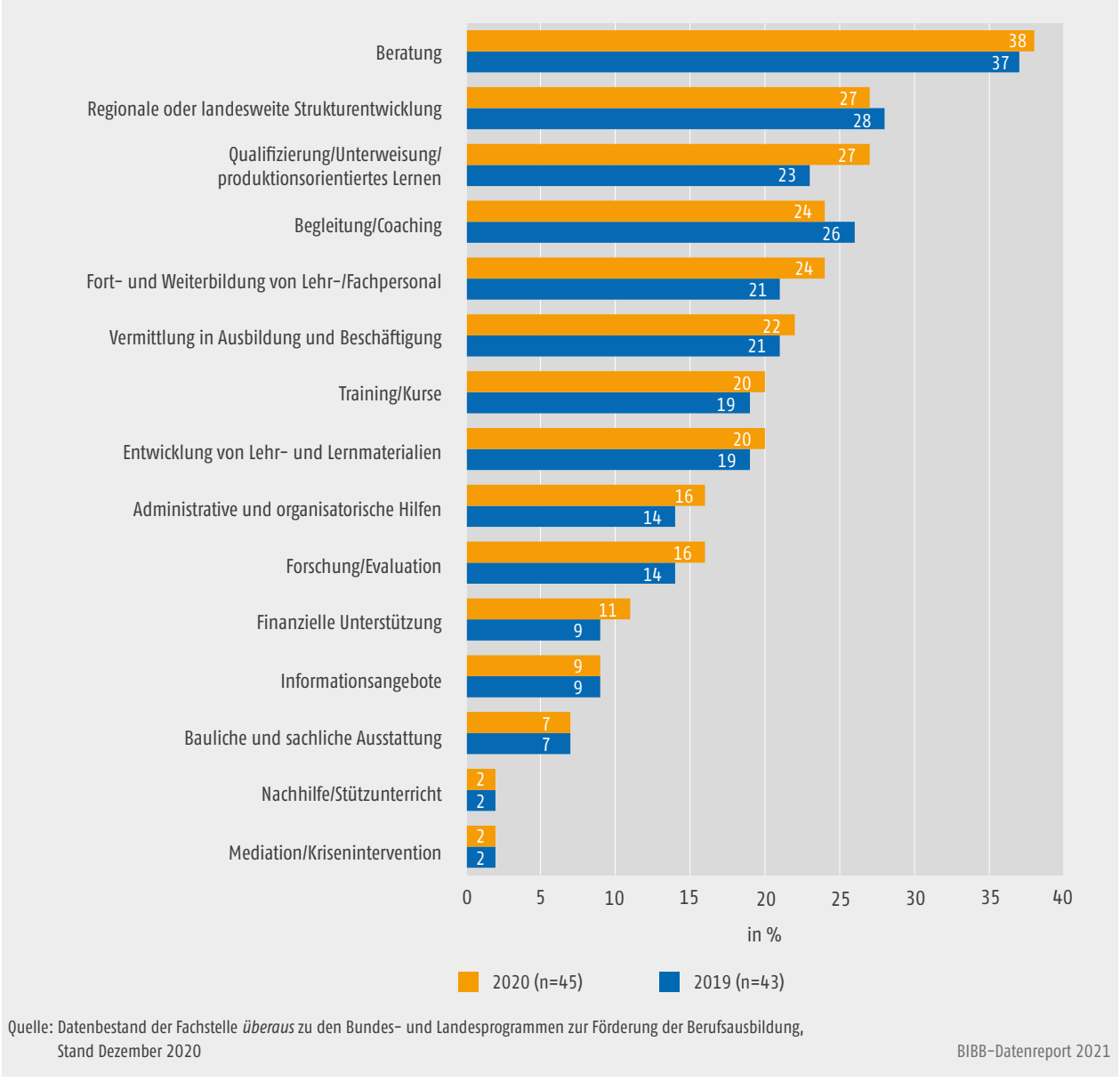
A9

Schaubild A9.4.2-2: **Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

Schaubild A9.4.2-3: **Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



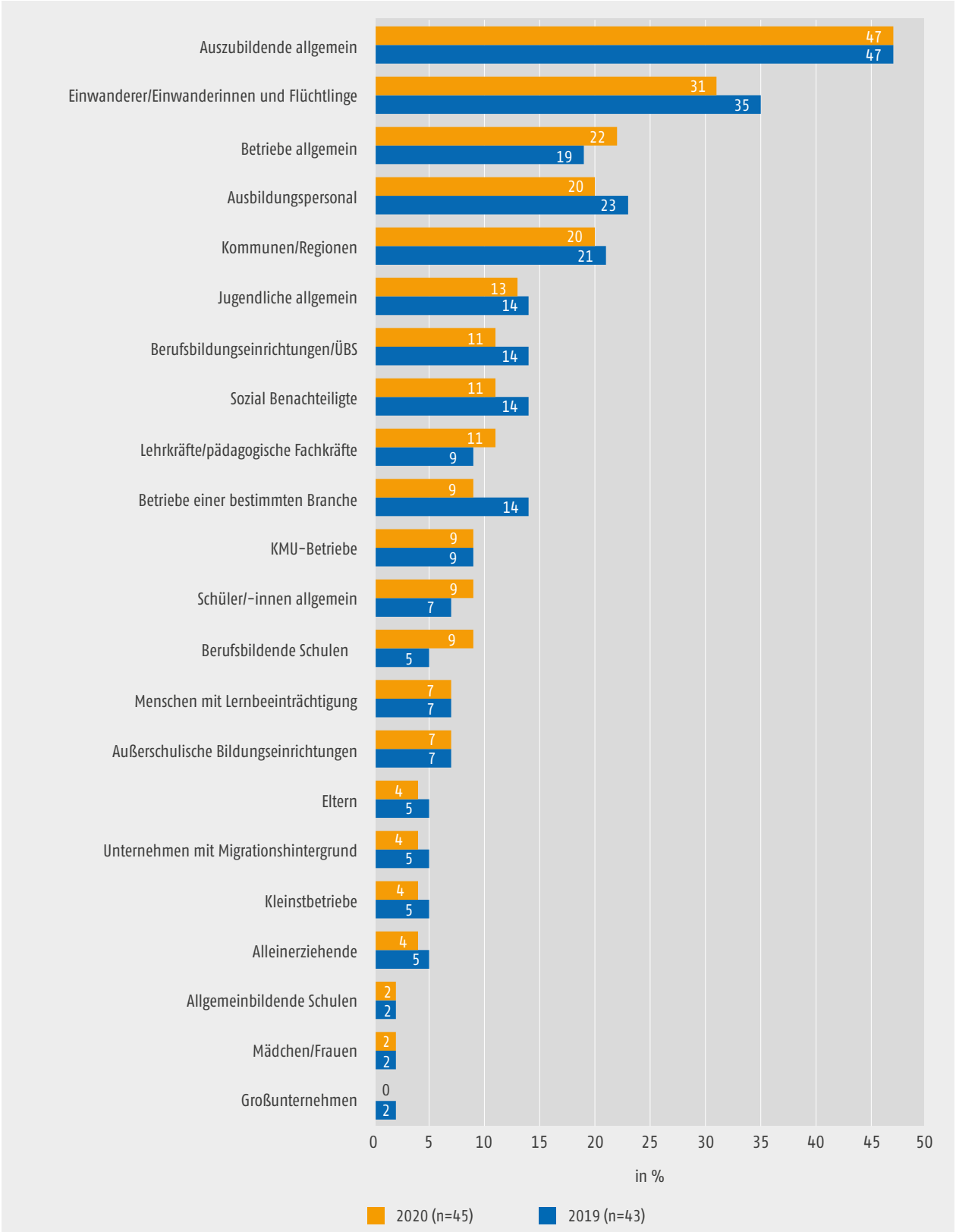
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

oder landesweite Strukturentwicklung sowie die Förderung der praktischen Unterweisung hatten nach wie vor sehr hohen Stellenwert, letztere konnte sich im Vergleich zum Vorjahr sogar prozentual noch einmal steigern. Auch die Fort- und Weiterbildung von Fach- und Lehrpersonal hatte im Vergleich zum Vorjahr noch einmal an Bedeutung gewonnen.

Knapp die Hälfte der Angebote aus den Förderprogrammen setzte direkt bei den Auszubildenden an → **Schaubild A9.4.2-4**. Die sinkende Bedeutung von Programmen für Geflüchtete macht sich auch in der Statistik der Adressaten bemerkbar. Der prozentuale Anteil der Betriebe im Allgemeinen hat sich als Zielgruppe noch einmal im Vergleich zum Vorjahr erhöht, während branchenspezifische Betriebe weniger häufig angesprochen wurden.

Schaubild A9.4.2-4: **Adressaten der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

A 9.4.3 Länderprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

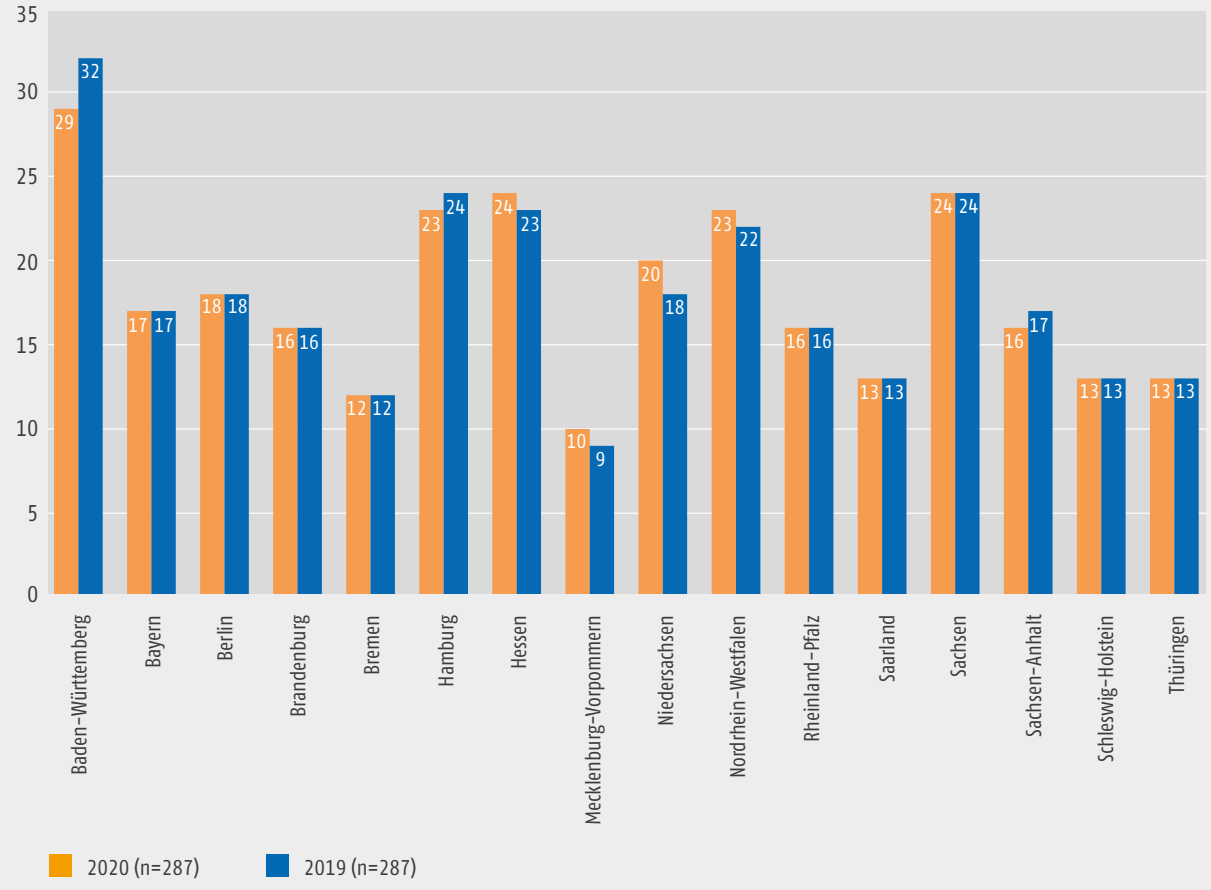
Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2020 insgesamt 287 Landesprogramme.[230] → **Schaubild A9.4.3-1** zeigt die zum Vorjahr leicht veränderte Häufigkeitsverteilung auf die verschiedenen Bundesländer. In seiner Gesamtzahl hat sich der Bestand im Vergleich zu 2019 nicht geändert.

Wie bei den Bundesprogrammen war auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld „Berufsausbildung" vorherrschend → **Schaubild A9.4.3-2** und die „Nachqualifizierung" spielte eine eher geringe Rolle.

Obwohl die Berufsvorbereitung nicht das stärkste überschriebene Handlungsfeld bei den Landesprogrammen darstellte, standen wie im Vorjahr Anliegen im Vordergrund, die sehr wohl eine berufsvorbereitende Funktion haben → **Schaubild A9.4.3-3**: Die meist verfolgten Anliegen auf Landesebene waren die Begleitung von Berufswahlprozessen, die Vorbereitung auf eine Ausbildung sowie die Kompetenz- und Potenzialfeststellung.

Auch auf Landesebene haben die Fördergeber auf die Coronapandemie reagiert. Formal wurde dabei unterschiedlich vorgegangen: Zum Teil wurden neue Förderrichtlinien erlassen; zum Teil wurden aber auch bestehende Programme vorübergehend hinsichtlich der Fördervoraussetzungen erweitert. Gefördert wurden dabei die Übernahme von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsverhältnisse oder das Angebot überbetrieblicher Ausbildungsangebote. Insgesamt ließen sich in der Datenbasis der Fachstelle *überaus* im Dezember 2020 zehn Landesprogramme identifizieren, die gezielt den Auswirkungen der Coronapandemie entgegenwirken wollen.

Schaubild A9.4.3-1: **Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer (absolute Zahlen)**

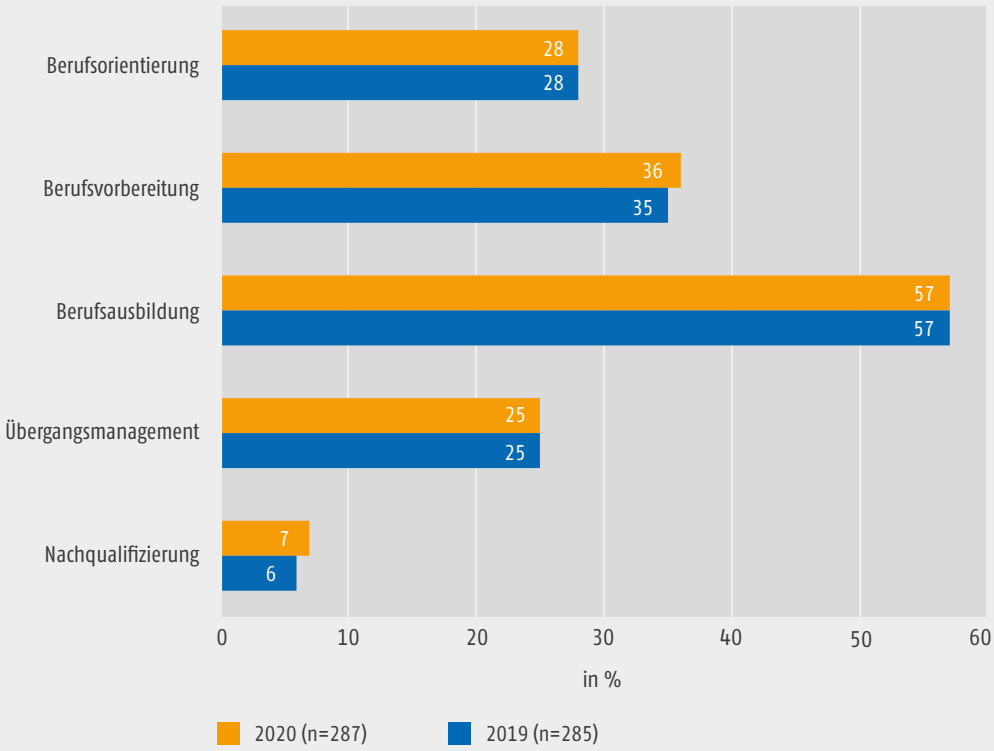


Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

230 Vgl. **www.ueberaus.de/programme**

Schaubild A9.4.3-2: **Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



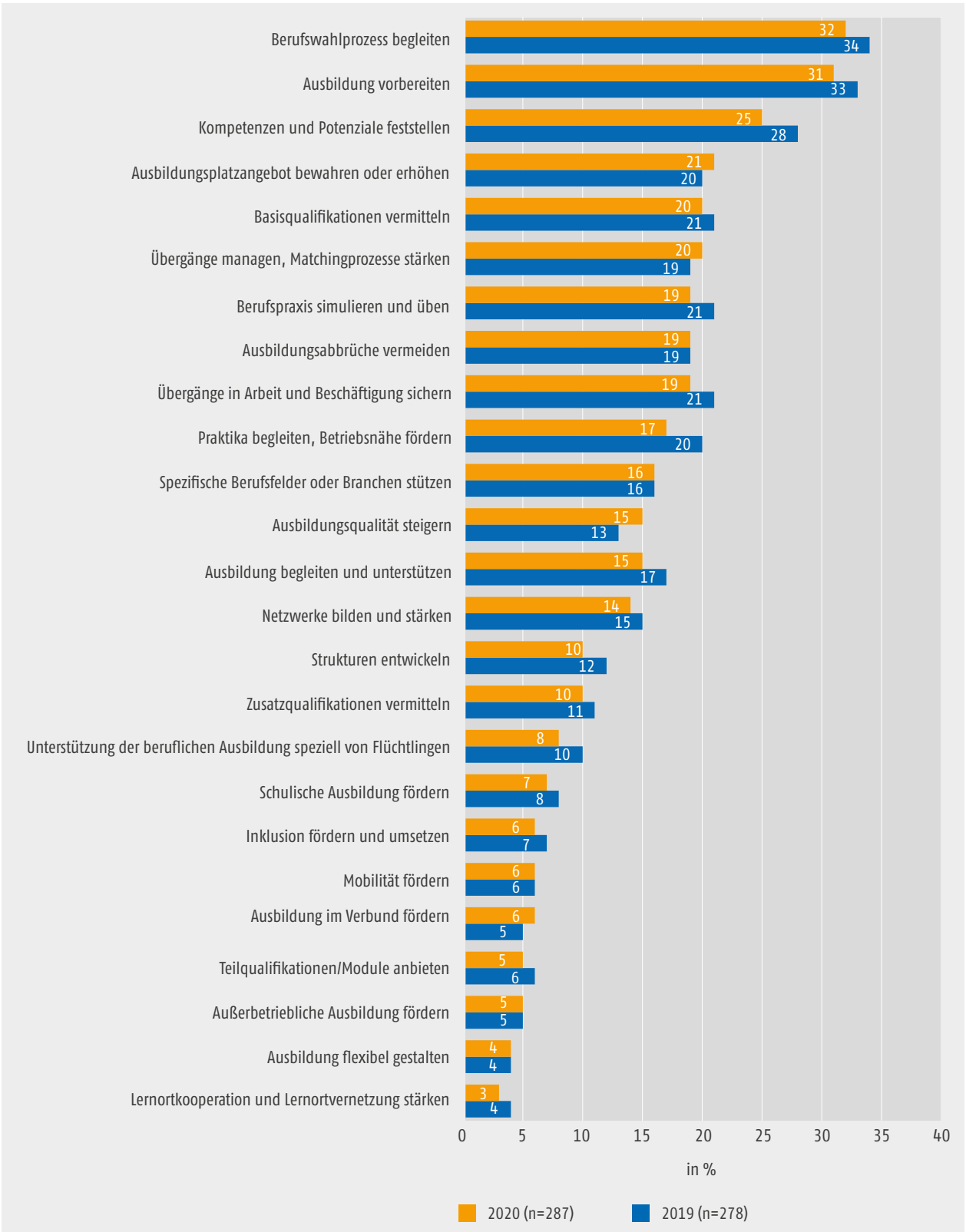
Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

Mit Blick auf die konkreten Angebote haben sich auch bei den Landesprogrammen nur wenige Veränderungen zum Vorjahr ergeben: Im Vordergrund standen nach wie vor Angebote zur Beratung und/oder Begleitung sowie konkrete praktische Qualifizierungsmaßnahmen → **Schaubild A9.4.3-4**.

Auch auf Landesebene ist der am häufigsten in Programminformationen genannte Adressatenkreis die Gruppe der Auszubildenden allgemein → **Schaubild A9.4.3-5**. Betrachtet man die Personengruppen mit spezifischen Vermittlungshemmnissen, gehörten – nach Geflüchteten und Menschen mit Migrationshintergrund – sozial Benachteiligte und Lernbeeinträchtigte zu den meist genannten.

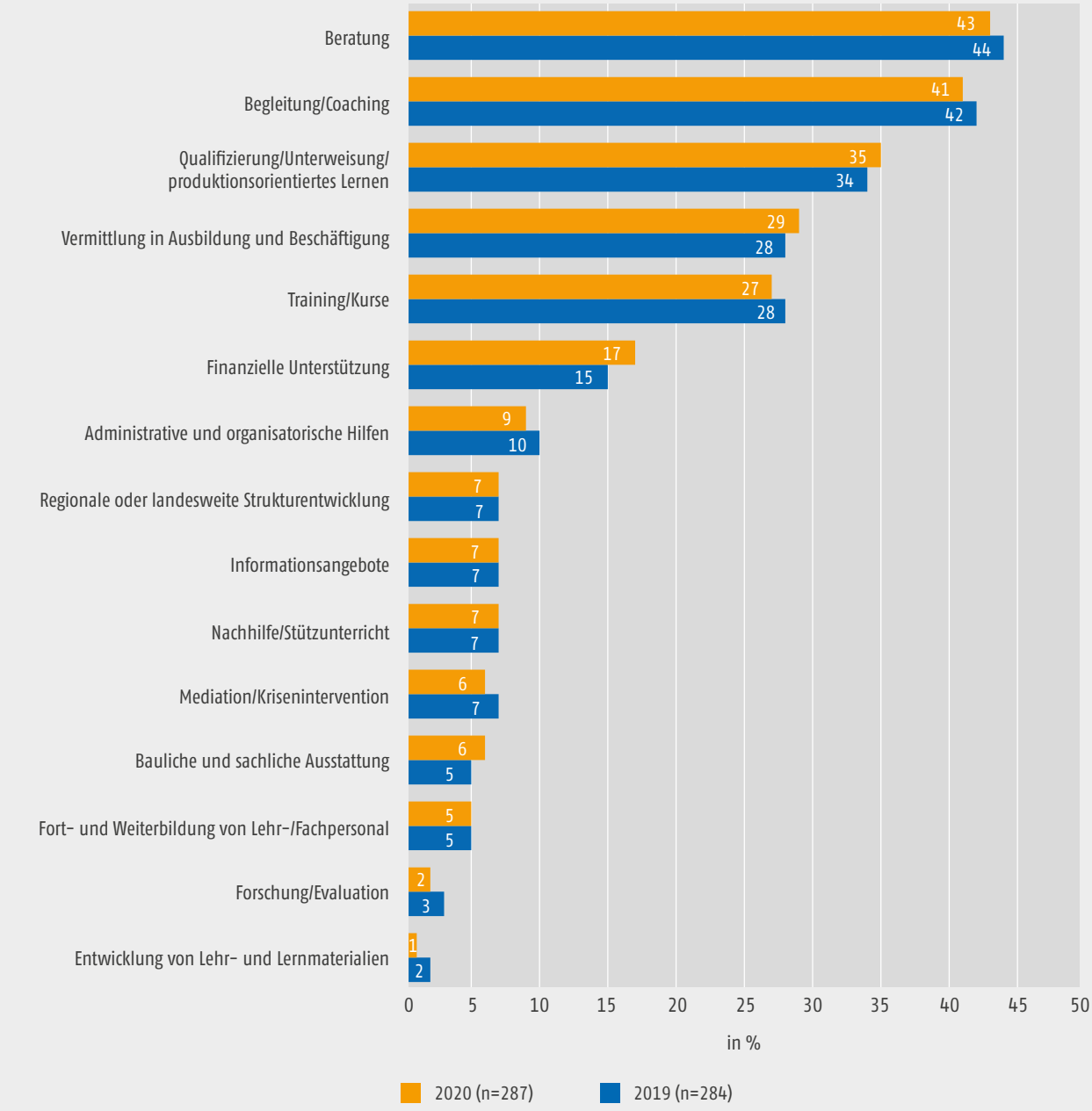
Schaubild A9.4.3-3: **Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

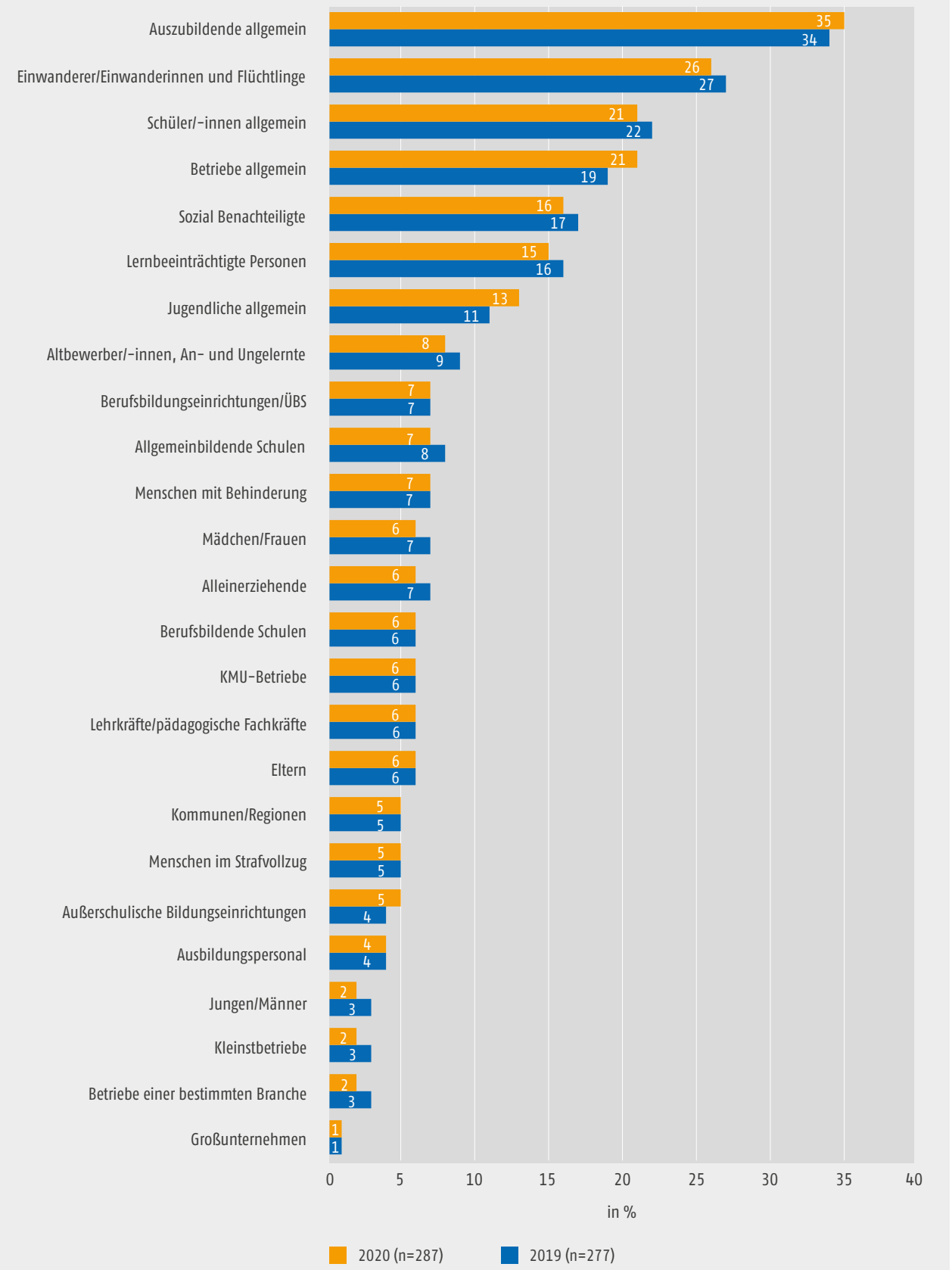
Schaubild A9.4.3-4: **Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild A9.4.3-5: **Adressaten der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %)**



Quelle: Datenbestand der Fachstelle *überaus* zu den Bundes- und Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung, Stand Dezember 2020

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.[231] Zum Auswertungszeitpunkt Dezember 2020 umfasste sie 123 schulische Bildungsgänge. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankte zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten kamen mit 68% Bildungsgänge vor, die rund ein Jahr dauern; 25% waren auf rund zwei Jahre angelegt. Ein wenig mehr als drei Viertel der schulischen Bildungsgänge waren für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugängig. Bei 53% der Bildungsgänge war es möglich, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

(Frank Neises, Heike Zinnen)

231 Vgl. **https://www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge**

A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Als Partner der dualen Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Fort- und Weiterbildung, übernehmen überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) eine wichtige Rolle. Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung durch die Vertiefung vor allem fachpraktischer Ausbildungsinhalte. Kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. Immer wieder ergeben sich neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung infolge technologischer Innovationen. ÜBS leisten hier in besonderer Weise ihren Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsfähigkeit von KMU, da diese aufgrund zunehmender Spezialisierung oft nur schwer alle berufsbildrelevanten Kompetenzen vermitteln können (vgl. Pfeifer/Köhlmann-Eckel 2018). Das BMBF unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung.

Ziel ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweilig neuesten Stand der Technik zu halten. Das BIBB fördert im Auftrag des BMBF Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind → **Tabelle A9.5-1.** Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Auftrag des BMWi darüber hinaus auch investive Vorhaben im Zusammenhang mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert → **Tabelle A9.5-2**.

Die Förderung setzt dabei auf relevante Inputfaktoren der Qualitätsentwicklung betrieblicher bzw. überbetrieblicher Ausbildung, aber auch auf hierauf bezogene Prozessfaktoren (vgl. Beicht u. a. 2009). Um das Ziel der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu erreichen, sind mit der ÜBS-Förderung drei wesentliche Fördergegenstände verbunden: die Ausstattung, der Bau und die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren. Es werden einerseits und mit überwiegendem Anteil der investiven Förderung die für die Umsetzung der überbetrieblichen Lehrgänge bzw. Kurse erforderliche Ausstattung und der Bau der Lehrgebäude (sowohl bauliche Modernisierung bestehender Gebäude als ggf. auch Neubau) bezuschusst. Andererseits wird durch Förderung von Personal- und Sachausgaben die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren und die Umsetzung von Projekten zur Generierung praxisbezogener Konzepte für die Weiter- und Fortentwicklung der ÜBS und ihrer Qualifizierungsangebote gefördert.

Hierbei ist insbesondere die mit der Förderung adressierte Ausstattung in den ÜBS für die in die überbetriebliche

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)
2010	42,00	1,00	43,00
2011	39,00	1,00	40,00
2012	39,00	1,00	40,00
2013	39,00	1,00	40,00
2014	38,85	1,15	40,00
2015	40,50	1,50	42,00
2016	44,21	0,87	45,08
2017	43,39	0,67	44,06
2018	42,31	0,24	42,55
2019	41,62	0,46	42,08
2020	45,78	1,67	47,45

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A9.5-2: **Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2010 bis 2020 (in Mio. € gerundet)**

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2010	22,20	1,81	24,01
2011	22,80	1,49	24,29
2012	22,50	5,56	28,06
2013	24,30	4,46	28,76
2014	27,74	1,92	29,66
2015	27,50	1,50	29,10
2016[1]	29,73	3,56	33,29
2017[1]	22,44	3,25	25,69
2018	15,30	2,50	17,80
2019	26,50	2,30	28,80
2020	27,50	1,30	28,80

Anmerkung: Die Beträge enthalten – prozentual verteilt – Auszahlungen für erforderliche Gutachterkosten.
[1] In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rund 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.
Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle BIBB-Datenreport 2021

ergänzende Ausbildung (ÜBA) entsendenden Betriebe von hoher Bedeutung. Denn die ÜBS sind vor dem Hintergrund der vielfältigen technischen Ausstattung für die Betriebe ein strategisch wichtiger Partner in der Fachkräftequalifizierung. Vor allem die technische Ausstattung von ÜBS ermöglicht es den Auszubildenden, mit Maschinen und Anlagen unterschiedlicher Hersteller zu arbeiten. Sie dient einerseits dem Erwerb breiter Lernerfahrungen für die Auszubildenden und andererseits können so, unabhängig von den betrieblichen Abläufen,

vertiefte Kenntnisse über die für die Ausbildungs- und Erwerbsberufe fachgerechte Anwendung der Maschinen und Anlagen erworben werden (vgl. Bauer u. a. 2020).

Um die Lernerfahrungen der Auszubildenden auch im Bereich Digitalisierung zu erweitern, initiierte das BMBF 2016 das Sonderprogramm „Förderung von Digitalisierung in ÜBS und Kompetenzzentren“ (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019a). ÜBS werden dabei unterstützt, digitale Technologien in die überbetriebliche Ausbildung zu integrieren. So soll der Einzug der mit der Digitalisierung verbundenen Technik in den ÜBS beschleunigt werden. Darüber hinaus werden mit der Förderung von Entwicklungs- und Erprobungsprojekten die Lehrgangsangebote der ÜBA direkt in den Blick genommen, um sie didaktisch-methodisch weiterzuentwickeln. Diese Projekte sollen beispielhaft neue Wege aufzeigen, um den durch die Digitalisierung veränderten Anforderungen in den Ausbildungsberufen in der Ausbildungspraxis zu begegnen.

Im Jahr 2020 nahmen 15 dieser Projekte mit insgesamt 25 beteiligten Akteuren aus den Bereichen Industrie, Bauwirtschaft, Handwerk, Handel und Landwirtschaft ihre Arbeit auf. Alle Entwicklungs- und Erprobungsprojekte befassen sich damit, Lehr- und Lernszenarien und Prozesse im Hinblick auf die digitalen Anforderungen anzupassen, berufspädagogische Konzepte fortzuentwickeln und das Bildungspersonal zu qualifizieren. Nicht zuletzt verfolgen die Projekte die Ziele, Innovationen durch neue Technologien in den Ausbildungen anzustoßen und an weitere Lernorte zu transferieren.

In der überwiegenden Anzahl der Projekte zeigt sich zunächst, dass in der Digitalisierung vor allem neue Möglichkeiten der Nutzung von Visualisierungs-, Präsentations- und Simulationstechnik für die überbetriebliche Ausbildung gesehen werden. Hierdurch werden die überbetrieblichen Ausbildungskurse mediendidaktisch angereichert. So werden beispielsweise dreistufige Lernbausteine für die Ausbildung in der Baugeräteführung entwickelt, die ein praxisnahes, prozessorientiertes Lernen und Arbeiten ermöglichen. Denn automatisierte und digitalisierte Baumaschinen (z. B. Krane, Radlader, Kettenbagger) verändern die Bauablaufplanung und Arbeitsprozesse in der Bauausführung, vor allem aber auch die beruflichen Tätigkeiten in der Baumaschinentechnik und deren Ausbildungsprozesse. Zukünftig sollen die Auszubildenden zunächst am Tablet, dann im Simulator und zum Schluss in der Praxis im digitalen Baumaschinenmanagement oder der Vermessungstechnik ausgebildet werden. Um die Qualität der Lernbausteine sicherzustellen und deren Handhabung zu erlernen, erprobt das Projektteam die Lernbausteine mit Ausbildenden und Auszubildenden gleichermaßen.

In weiteren Konzepten von Förderprojekten im Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung zeigt sich, dass mit den durch die Digitalisierung verfügbaren Technologien das Erfahrungslernen in der Ausbildung unterstützt werden soll. In den meisten Projekten soll dies durch die Entwicklung und Erprobung von Lehr- und Lernszenarien mittels Augmented- und Virtual-Reality-Technologien in der ÜBA umgesetzt werden.

Darüber hinaus gibt es Projekte, die die methodisch-didaktische Einbindung von technischen Einzelkomponenten wie beispielsweise Sensorik zur Stallbewirtschaftung in der Ausbildung zum/zur Landwirt/-in in die überbetrieblichen Ausbildungskurse fokussieren. Um die Mediennutzungskompetenz im Umgang mit diesen Technologien und deren zielführenden Einsatz zu stärken, werden neue Lernkonzepte entwickelt. Die Konzepte adressieren dabei primär das Ausbildungspersonal der ÜBS, aber auch externes Bildungspersonal wird bei der Entwicklung und Erprobung aktiv eingebunden.

Für alle Entwicklungs- und Erprobungsprojekte ist dabei von zentraler Bedeutung, dass ihre Ergebnisse keinen isolierten Blick auf die Ausbildungsanteile in den ÜBS liefern, sondern für weitere Lernorte adaptierbar gemacht werden. Daher kooperieren die Projekte mit Betrieben und Berufsschulen und binden Hochschulen und Forschungseinrichtungen über Auftragsvergaben ein. Durch die enge Zusammenarbeit können bedarfsgerechte und wirtschaftsnahe Angebote geschaffen werden.

Die Vielfalt der Anwendungs-, Kooperations- und Umsetzungsmöglichkeiten im Sonderprogramm sprach einen breiten Kreis von Förderinteressenten an und führte schließlich zu Projektausführungen in den ÜBS, wo Entwicklungen und Erprobungen in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen umgesetzt werden.

Neben der Förderung dieser Projekte bildet die Beschaffung digitaler Ausstattung den finanziell gesehen größten Anteil am Förderprogramm. Denn mit dem Programm sollen ÜBS unterstützt werden, den digitalen Wandel auch in ihren eigenen Einrichtungen zu gestalten und ihren Bildungsauftrag somit dementsprechend umzusetzen. Seit 2016 wurden bislang ca. 131,6 Mio. € in digitale Ausstattungsgegenstände an mehr als 200 ÜBS bundesweit investiert.

Für das Sonderprogramm stehen bis 2023 jährlich 30 Mio. € Fördermittel zur Verfügung. Anträge auf Förderung digitaler Ausstattung können fortlaufend gestellt und Anträge zur Umsetzung von Entwicklungs- und Erprobungsprojekten können zu speziellen Fristen bis einschließlich 2021 eingereicht werden.

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 Erprobungs-projekte	
2010	42,00	1,00			43,00
2011	39,00	1,00			40,00
2012	39,00	1,00			40,00
2013	39,00	1,00			40,00
2014	38,85	1,15			40,00
2015	40,50	1,50			42,00
2016	44,21	0,87	10,46	0,46	56,00
2017	43,39	0,67	25,52	2,42	72,00
2018	42,31	0,24	27,87	1,58	72,00
2019	41,62	0,46	29,39	0,53	72,00
2020	45,78	1,67	21,46	0,92	69,83

Anmerkung: Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten sowie bezüglich des SOP die Betriebsmittel.
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

Für die Modernisierung der Ausstattung, u. a. im Bereich der Digitalisierung, für bauliche Maßnahmen und für die Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren, wurden 2020 im Rahmen der regulären Förderung und des Sonderprogrammes insgesamt 69,8 Mio. € an die Träger der ÜBS ausgezahlt → **Tabelle A9.5-3**.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel, Anne Görgen-Engels)

A 10 Ausbildung und Beschäftigung

A 10.1 Übergänge in Beschäftigung

A 10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen eines Ausbildungsbetriebs in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen werden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2018 zum Indikator Übernahmeverhalten von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A10.1.1 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesem Indikator wird im Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2022 geplant. Für Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019 siehe Dettmann u. a. 2020.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (**vgl. Kapitel A7.2**) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (**vgl. Kapitel B1.2.1**).

A 10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Einstieg in die Arbeitswelt ist eine grundlegende Voraussetzung zur Realisierung individueller Berufs- und Arbeitschancen. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.

Der folgende Abschnitt analysiert aus Perspektive der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Anhand der Beschäftigungsstatistik der BA wird dargestellt, wie groß der Anteil der erfassten Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen ist, die sich unmittelbar nach der Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel (**vgl. Kapitel A10.1.1**) die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt.

Über die Zahl der Personen, die sich direkt nach einer dualen Ausbildung arbeitslos meldeten, wird im Datenreport jährlich Bericht erstattet. Die Angaben der BA zur Arbeitslosigkeit beziehen sich dabei auf den Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung, unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase bereits zu diesem Zeitpunkt ist bedeutend für den Übergang ins Berufsleben. Denn wie Seibert/Wydra-Somaggio (2017) feststellen, erzielen Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen Ausbildung, die nach ihrem Abschluss zunächst arbeitslos sind, ein niedrigeres Einstiegsgehalt als junge Fachkräfte mit einem nahtlosen Berufseinstieg. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie des erlernten und ausgeübten Berufs oder des Wirtschaftszweigs des Einstiegsbetriebes.

Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und Ausbildungsabsolventen entstammt der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (**vgl. Kapitel A5.8**). Die so berechneten Quoten unterscheiden sich erheblich von der allgemeinen Erwerbslosenquote junger Menschen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung (**vgl. Kapitel A10.1.3**).

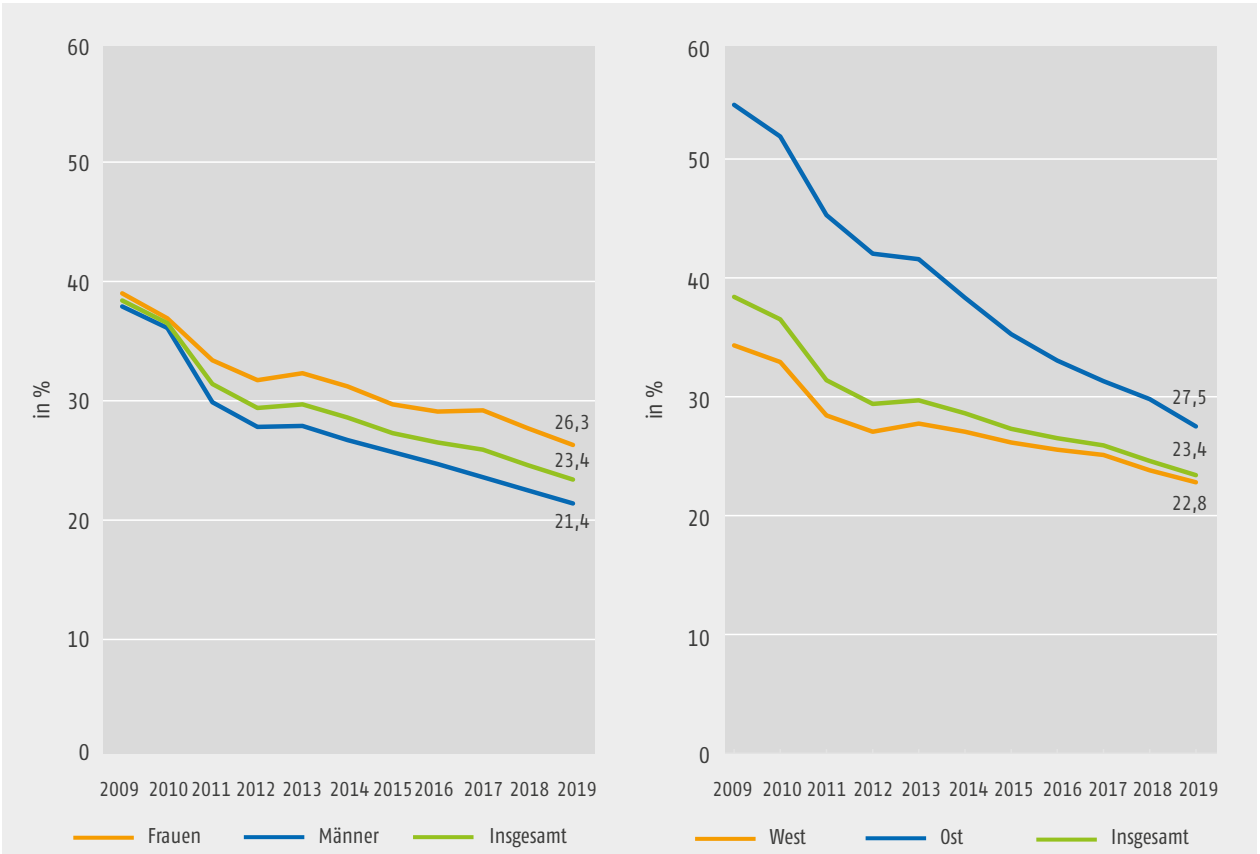
Im Jahr 2019 meldeten sich nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rund 90.000 Personen nach abgeschlossener dualer Ausbildung arbeitslos[232] **→ Tabelle A10.1.2-1 Internet**. Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rund 383.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 23,4%. Die Arbeitslosenquote ist 2019 im Vergleich zum Vorjahr (24,6%) um 1,2 Prozentpunkte erneut gesunken. Damit ging die Arbeitslosigkeit seit 2009, als die Arbeitslosenquote 15 Prozentpunkte höher war, fast kontinuierlich zurück.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt,[233] variierte weiterhin zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern **→ Schaubild A10.1.2-1**. Diese Quote war in den ostdeutschen Ländern fast 5 Prozentpunkte höher als in den westdeutschen (27,5% zu 22,8%). Die Differenz zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern ging im Vergleich zum Vorjahr um 1,3 Prozent-

232 Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

233 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 2019 (in %)**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit; Statistisches Bundesamt; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

punkte zurück. Der Anteil der Arbeitslosen 2019 sank in den westdeutschen Ländern im Vergleich zu 2018 um einen Prozentpunkt, in den ostdeutschen Ländern ging er um 2,3 Prozentpunkte zurück (2018: Ost 29,8%, West 23,8%). Seit 2009, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken, sodass eine Angleichung mittelfristig möglich erscheint.

2019 ist bei jungen Frauen (2018: 27,7%, 2019: 26,3%) die Arbeitslosenquote im Bundesgebiet ein wenig stärker gesunken als bei jungen Männern (2018: 22,5%, 2019: 21,4%) → **Schaubild A10.1.2-1**. Die Arbeitslosenquoten junger Frauen war knapp 5 Prozentpunkte höher als die der jungen Männer. Seit 2011 lag diese Differenz zwischen ca. vier und fast sechs Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren. Im Gegensatz zu den Ost-West-Unterschieden erscheinen die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften als relativ konstant.

Im Jahr 2019 waren in den westdeutschen Ländern 20,9% (2018: 21,8%) der jungen Männer und 25,5% (2018: 26,8%) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. In den ostdeutschen Ländern waren es 24,6% der jungen Männer (2018: 26,9%) und 32,2% der jungen Frauen (2018: 34,3%). Damit fiel der Rückgang der Arbeitslosenquoten bei weiblichen Fachkräften in Ostdeutschland sogar etwas geringer aus als bei männlichen Fachkräften → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2019 im Vergleich zum Vorjahr ein weiteres Mal leicht verbessert. In Ostdeutschland ging die Arbeitslosigkeit etwas stärker zurück als in Westdeutschland. Die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte in Ost und West, die sich in den letzten Jahren deutlich angenähert haben, verblieben in den ostdeutschen Ländern weiterhin auf einem etwas höheren Niveau. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte war im Vergleich zu 2018 kaum gesunken, die Arbeitslosenquoten der jungen Frauen blieben höher als die der jungen Männer. Die Differenzen

zwischen den Arbeitslosenquoten im Vergleich von Ost- und Westdeutschland glichen sich tendenziell an, die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und Männern schwankten etwas, stagnierten aber seit 2012 um einen Wert von etwa fünf Prozentpunkten.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

A 10.1.3 Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich

Bei den in den vorangegangenen Kapiteln genannten Quoten handelt es sich jeweils um eine Momentaufnahme der unmittelbaren Situation nach Abschluss einer dualen Ausbildung und zwar aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, **Kapitel A10.1.1**) sowie aus Sicht der ausgebildeten Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, **Kapitel A10.1.2**). Von diesen Ergebnissen sind die Erwerbs- bzw. Arbeitslosenquoten dualer Absolventinnen und Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive zu unterscheiden. So ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben[234], für das Jahr 2019 eine Erwerbslosenquote von lediglich 2,9%. Sie lag damit auf Vorjahresniveau.

Wenn man die betrachtete Alterspanne auf die 18- bis 34-Jährigen ausweitet, ist es zudem möglich, anhand der Daten des Mikrozensus die Erwerbslosenquoten für Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen zu berechnen und miteinander zu vergleichen[235] → **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt sank die Erwerbslosenquote von 4,9% (2018) auf 4,5% im Jahr 2019. Im Vergleich zur Erwerbslosenquote der nicht formal Qualifizierten (**vgl. Kapitel A11**), die 2019 bei 14,2% lag (2018: 16,0%), fiel die Quote für Personen mit einer dualen Ausbildung sehr niedrig aus. Denn mit abgeschlossener dualer Ausbildung lag die Erwerbslosenquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2019 bei 3,0% (2018: 3,2%). Mit Berufsfachschulabschluss[236] waren es 2,9% (3,2% im Vorjahr) und mit einem Meister- oder Technikerabschluss 1,0% (2018: 1,3%). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergab sich 2019 eine Erwerbslosenquote von 2,3 % (2018: 2,5%); hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist weniger lange zurückliegt.

E Erwerbslosen- vs. Arbeitslosenquoten

Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten liegen unterschiedlichen 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 2019 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 3,1%, die Arbeitslosenquote aber bei 5,0%.[237]

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., **vgl. Kapitel C**), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben derzeit die geringsten Erwerbslosenquoten. Etwas bessere Chancen bieten auch Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion. Berufsfachschulabschlüsse und betriebliche Ausbildung liegen auf ähnlichem Niveau. Dabei ist zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse für andere Berufsbereiche qualifizieren und meist mit einer höheren Schulbildung einhergehen.[238]

Insgesamt gingen die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2019 zurück und setzten damit den Trend der Vorjahre fort. Die Erwerbslosenquoten waren für alle formal Qualifizierten auf sehr geringem Niveau, deutlich höher vielen sie dagegen bei nicht formal Qualifizierten aus.

234 Auf Basis des Mikrozensus können für das Jahr 2019 insgesamt 8.005 Erwerbspersonen im Alter von 18 bis 24 Jahren mit dualer Ausbildung identifiziert werden.

235 Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen: 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.

236 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung.

237 Siehe Bundesagentur für Arbeit: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Dezember und Jahr 2019 (**https://www.arbeitsagentur.de/datei/ba146215.pdf**, Zugriff: 20.11.2020).

238 Bei berufsfachschulischen und dualen Ausbildungen zeigen sich keine unterschiedlichen Arbeitsmarktchancen, wenn schulische Vorbildung, unterschiedliche Berufsbereiche und die regionale Verteilung dieser beiden Qualifikationen auf Ost- und Westdeutschland berücksichtigt werden (vgl. Hall/Schade 2005).

Tabelle A10.1.3-1: **18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2019 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote**

Erwerbsstatus		18- bis 34-Jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss						
		Insgesamt	davon					
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte				
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss			
					Lehre im dualen System	Berufsfachschulabschluss[1]	Meister-/Techniker-abschluss[2]	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion
Insgesamt	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	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	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	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	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.

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 2019

BIBB-Datenreport 2021

(Ralf Dorau)

A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen

Dieser Beitrag stellt die Ergebnisse der Basisprojektion der sechsten Welle der Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) E vor, die unter der gemeinsamen Leitung des BIBB und des IAB in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH (GWS) durchgeführt werden. Im Vergleich zur fünften Projektionswelle (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A10.2) wurden einige methodische Erweiterungen vorgenommen: So erfolgt nun eine differenzierte Ausweisung von qualifikationsspezifischen Wanderungsgewinnen und -verlusten. Außerdem wird die Erwerbsbeteiligung mit der sechsten Welle in Abhängigkeit von der wirtschaftlichen Entwicklung bestimmt. Zudem wird mit der adjustierten Suchdauer ein neuer Indikator zur Beurteilung der anforderungs- und berufsspezifischen Fachkräftesituation bereitgestellt.

E BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)

Die QuBe-Projektionen, die in Zusammenarbeit mit der GWS entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. Als Datengrundlage dient u. a. der Mikrozensus (letztes Erhebungsjahr 2017), welcher als amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamts, an der jährlich ein Prozent aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist, Informationen über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt liefert. Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahr 2019) ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der BA liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen (in der vorliegenden Projektion bis zum Jahr 2017). Die Ergebnisse werden nach bis zu 141 3-Stellern (Berufsgruppen) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 differenziert.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf der Basisprojektion der sechsten Projektionswelle. Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen auf (vgl. Helmrich/Zika 2010; Maier u. a. 2018; Maier u. a. 2014; Maier u. a. 2016; Zika u. a. 2012) und nimmt weitere Neuerungen auf (vgl. Kalinowski/Mönnig/Söhnlein, im Erscheinen). In der Basisprojektion wird ein auf der Empirie basiertes Konzept verfolgt: Es werden nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen in die Zukunft projiziert. In der Vergangenheit nicht feststellbare Verhaltensänderungen sind somit nicht Teil der Basisprojektion.

Weitere Informationen zum Projekt unter **www.qube-projekt.de**; die Ergebnisse sind unter **www.qube-data.de** verfügbar.

Der Ausbruch der neuartigen Infektionskrankheit COVID-19 im Jahr 2020 stellt eine unvorhersehbare Einflussgröße für die wirtschaftliche Entwicklung dar. Die damit einhergehende Krise hat zu Trend- und Strukturbrüchen in verschiedenen volkswirtschaftlichen Kenngrößen geführt. Die langfristigen Folgen der Pandemie sind aktuell nicht abschätzbar (vgl. Mönnig u. a. 2020b). Um ihre potenziellen Effekte dennoch im Modell abbilden zu können, unterliegt die Basisprojektion der Annahme, dass sich aus der Coronakrise keine langfristigen Verhaltensänderungen ergeben. Die wirtschaftlichen Folgen werden damit lediglich als ein externer Schock betrachtet und das wirtschaftliche Geschehen wird nach einem kurzen Abweichen von der langfristigen Entwicklung in der mittleren Frist die alte Dynamik wiederaufnehmen. Unter Einbezug aktueller Konjunkturindikatoren sowie des am 03.06.2020 von der Bundesregierung beschlossenen Konjunkturpaketes und des Klimapaketes vom 16.12.2019 zeigt die Basisprojektion einen konsistenten Entwicklungspfad des deutschen Arbeitsmarktes bis zum Jahr 2040 auf.

Detaillierte Ausführungen zu methodischen Neuerungen im Vergleich zur fünften Projektionswelle (vgl. Maier u. a. 2018) finden sich in Maier/Steeg/Zika (2020) sowie Kalinowski/Mönnig/Söhnlein (im Erscheinen). Eine detaillierte Darstellung der Ergebnisse der Basisprojektion erfolgt in Maier u. a. (2020), zudem lassen sich die Projektionsergebnisse nach 141[239] 3-Stellern (Berufsgruppen) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010, 37 Berufshauptgruppen (2-Steller der KldB 2010), vier Qualifikationsniveaus nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED) 2011 und vier Anforderungsniveaus im QuBe-Datenportal E einsehen und herunterladen.

239 Die KldB 2010 umfasst insgesamt 144 Berufsgruppen. Die Angehörigen der regulären Streitkräfte werden jedoch in den Projektionsergebnissen nicht nach Rang unterschieden, sodass nur 141 Berufsgruppen ausgewiesen werden.

QuBe-Datenportal

Das QuBe-Datenportal (**www.qube-data.de**) veranschaulicht die Ergebnisse der QuBe-Projektionen und zeigt mögliche Entwicklungspfade von Arbeitsangebot und -nachfrage auf. Die Ergebnisse der Basisprojektion können differenziert nach 141 Berufsgruppen, 37 Berufshauptgruppen oder nach Qualifikationen (Angebot) bzw. Anforderungsniveaus (Bedarf) für die Jahre 2015 bis 2040 abgerufen werden. Auf der Angebotsseite wird auf der Personenebene die Zahl der Erwerbspersonen und auf der Stundenebene das Arbeitsvolumenpotenzial ausgewiesen. Auf der Nachfrageseite wird der Bedarf an Erwerbstätigen bzw. der Bedarf an Arbeitsvolumen aufgeführt, der für die Produktion der nachgefragten Güter bzw. die Bereitstellung der nachgefragten Dienstleistungen benötigt wird. Auch ist es möglich, die beiden Arbeitsmarktseiten einander gegenüberzustellen. Die Fachkräftesituation im Beruf wird zudem über den neuen Indikator der adjustierten Suchdauer E wiedergegeben. Die Ergebnisse der interaktiven Datenbankabfragen werden in Tabellen, Diagrammen und Karten dargestellt und können in unterschiedlichen Dateiformaten (SVG, PNG, HTML, CSV) heruntergeladen und weiterverwendet werden.

Erwartete Bevölkerungsentwicklung

Die QuBe-Bevölkerungsprojektion (vgl. Kalinowski/Mönnig/Söhnlein, im Erscheinen) basiert auf der Bevölkerungsprojektion des vom IAB entwickelten integrierten Arbeitskräfteangebots- und Bevölkerungsmodells (vgl. Fuchs u. a. 2016). → **Tabelle A10.2-1** veranschaulicht zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion. Demnach wird die Bevölkerung bis zum Jahr 2030 auf einen Höchststand von rund 84,1 Mio. Personen ansteigen. Bis zum Jahr 2040 geht die Bevölkerungszahl wieder auf rund 83,7 Mio. Personen zurück und liegt damit etwas höher als im Jahr 2020. Im Gegensatz dazu wird sich jedoch die erwerbsfähige Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 69 Jahren im Projektionszeitraum kontinuierlich verringern und im Jahr 2040 nur noch rund 53,4 Mio. Personen betragen.

Dies ist zum einen auf die hohen Wanderungsgewinne insbesondere junger Menschen im Jahr 2015 im Zuge des Syrienkonflikts zurückzuführen. Zudem leistet der leichte Anstieg der Geburtenziffer deutscher Frauen ebenfalls einen Beitrag dazu, dass der Bevölkerungsanteil der unter 15-Jährigen im Vergleich zur erwerbsfähigen Bevölkerung zunimmt. Zum anderen erlangt der Anteil von Personen ab 70 Jahren ein stärkeres Gewicht, da die Babyboomer-Generation im Projektionszeitraum die entsprechende Altersgrenze erreicht. In Verbindung mit einem Anstieg der Lebenserwartung erhöht sich

Tabelle A10.2-1: **Zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion in den Jahren 2020 bis 2040**

		2020	2025	2030	2035	2040
Gesamtbevölkerung	in Mio. Personen	83,4	84,0	84,1	83,9	83,7
Erwerbsbevölkerung[1]		58,6	58,1	56,8	54,9	53,4
Zuzüge		1,4	1,3	1,2	1,2	1,1
Fortzüge		1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Saldo		0,4	0,3	0,2	0,2	0,2
Zusammengefasste Geburtenziffer (TFR)	deutsche Frauen	1,4	1,5	1,6	1,6	1,6
	Ausländerinnen	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1
Lebenserwartung in Jahren bei Geburt	weiblich	83,8	84,8	85,6	86,2	86,7
	männlich	78,9	79,9	80,7	81,6	82,3
Medianalter in Jahren	weiblich	47,5	47,1	47,2	47,6	48,1
	männlich	44,0	44,0	44,3	44,9	44,9

[1] Bevölkerung im Alter von 15 bis unter 70 Jahre.

Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle, Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes

damit ebenfalls das Medianalter. Die veränderte Bevölkerungsstruktur wird damit zukünftig den Bedarf an Betreuungs-, Erziehungs- und Pflegeleistungen erhöhen, während gleichzeitig ein geringerer Anteil von erwerbsfähigen Personen für die Versorgungsleistungen der nicht erwerbsfähigen Bevölkerungsanteile aufkommen muss.

Arbeitskräfteangebot nach Qualifikationen

Für die Bestimmung des Arbeitsangebots nach Qualifikationen ist zum einen die Zahl der nach Qualifikationen aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen von Relevanz. Zum anderen wird das Arbeitsangebot durch die jedes Jahr neu auf den Arbeitsmarkt strömenden Personen aus dem Bildungssystem sowie dem Ausland determiniert. In der sechsten Projektionswelle ist es erstmals möglich, dieses Nettoneuangebot nach dem Nettoneuangebot des inländischen Bildungssystems und dem aus dem Ausland zu differenzieren (vgl. Kalinowski/Mönnig/Söhnlein, im Erscheinen). In → **Tabelle A10.2-2** ist die Entwicklung dieser Größen sowie die der Gesamtanzahl der Erwerbspersonen getrennt nach Qualifikationsstufen

Tabelle A10.2-2: **Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen nach Qualifikationsstufen (ISCED) in den Jahren 2020 bis 2040**

Jahr/Zeitraum	Ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss (ISCED 010-344)	Mit beruflichem Abschluss (ISCED 351-444, 454)	Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) (ISCED 453, 554-655)	Hochschulabschlüsse (ohne Bachelorabschluss oder Diplom (FH)) (ISCED 746-844)	nachrichtlich: in Ausbildung	Insgesamt
Erwerbspersonen insgesamt in 1.000						
2020	5.099	19.256	12.265	6.239	3.678	46.536
2025	4.912	18.567	12.189	6.911	3.579	46.158
2030	4.638	17.669	11.918	7.493	3.555	45.273
2035	4.389	17.030	11.590	7.991	3.650	44.651
2040	4.238	16.852	11.414	8.455	3.731	44.691
Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen in 1.000						
2020 bis 2025	567	2.659	1.178	657	-	5.060
2025 bis 2030	626	2.773	1.388	633	-	5.420
2030 bis 2035	601	2.576	1.488	661	-	5.326
2035 bis 2040	566	2.168	1.360	655	-	4.749
2020 bis 2040	2.360	10.176	5.414	2.605	-	20.555
Nettoneuangebot an Erwerbspersonen im Inland in 1.000						
2020 bis 2025	407	2.159	1.001	1.040	-	4.607
2025 bis 2030	434	2.130	1.084	1.030	-	4.678
2030 bis 2035	456	2.198	1.134	1.021	-	4.809
2035 bis 2040	514	2.199	1.176	1.023	-	4.913
2020 bis 2040	1.811	8.687	4.395	4.114	-	19.007
Nettoneuangebot an Erwerbspersonen aus dem Ausland in 1.000						
2020 bis 2025	-27	-189	101	289	-	174
2025 bis 2030	-82	-256	34	184	-	-120
2030 bis 2035	-103	-260	26	138	-	-200
2035 bis 2040	-99	-209	8	96	-	-205
2020 bis 2040	-311	-914	168	707	-	-350

Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

im Projektionszeitraum dargestellt. Dabei zeigt sich, dass die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Jahrgänge zunehmend einen höheren formalen Qualifikationsabschluss aufweisen. Während die im Zeitraum zwischen 2020 und 2025 aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen noch zu 53% (2,66 Mio. von insg. 5,06 Mio.) einen beruflichen Abschluss aufweisen und nur zu 23% (1,18 Mio.) eine Aufstiegsfortbildung, einen Bachelorabschluss oder ein Diplom (FH), beträgt der Anteil Letzterer im Zeitraum 2035 bis 2040 bereits 29% und der Anteil an Personen mit Berufsabschluss nur noch 46%.

Bis 2040 werden im inländischen Nettoneuangebot Personen mit einem beruflichen Abschluss weiterhin den größten Anteil stellen, sie verlieren jedoch leicht an Bedeutung gegenüber Personen mit einer Aufstiegsfortbildung, einem Bachelorabschluss oder Diplom (FH). Trotzdem können in Summe die 4,4 Mio. bis 2040 neu auf den Arbeitsmarkt strömenden Absolventinnen und Absolventen letzterer Qualifikationsstufe die rund 5,4 Mio. aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen des gleichen Qualifikationsniveaus nicht kompensieren. Gleiches gilt für Personen mit beruflichem Abschluss, deren Zahl sich zwischen 2020 und 2040 um 2,4 Mio. verringern wird. Lediglich das Angebot an Erwerbspersonen mit einem akademischen Abschluss (ohne Bachelorabschluss oder Diplom [FH]) kann bis 2040 weiter erhöht werden, da das Nettoneuangebot aus dem Inland die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen überkompensieren wird. Diese Überkompensation wird durch die Entwicklung des Nettoneuangebots aus dem Ausland zudem noch verstärkt. So zeigen sich vor allem Wanderungsgewinne bei der formal höherqualifizierten Zuwanderung, während mehr Personen ohne bzw. mit einem beruflichen Abschluss aus Deutschland ab- als zuwandern.

Im Ergebnis haben damit im Jahr 2040 rund 41% der Erwerbspersonen (ohne Personen in Bildung) einen Berufsabschluss (2020: 44,9%) und 28% eine Aufstiegsfortbildung, einen Bachelorabschluss oder ein Diplom (FH) (2020: 28,6%). Lediglich der Anteil Geringqualifizierter sinkt bis zum Jahr 2040 kontinuierlich auf zehn Prozent ab (2020: 11,8%), während der Anteil an Hochschulabsolvierenden (ohne Bachelorabschluss oder Diplom [FH]) auf 21% ansteigt (2020: 14,6%).

Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf beruflicher Ebene

Die vorangegangenen Ausführungen machen deutlich, dass sich zukünftig sowohl auf der Arbeitsangebots- als auch der Bedarfsseite Strukturveränderungen bis 2040 abzeichnen werden. Um herauszufinden, inwieweit diese Veränderungen auf beiden Marktseiten beruflich zueinander passen, muss das Arbeitskräfteangebot mit der -nachfrage auf Berufsebene verglichen werden. Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass die Entwicklungen des Angebots und des Bedarfs keineswegs statisch und voneinander unabhängig verlaufen. Vielmehr finden Austausch- und Anpassungsprozesse statt, die insbesondere über die Lohnentwicklung in den Berufen miteinander verknüpft sind.

Ein Alleinstellungsmerkmal des QuBe-Projektes stellt die Abbildung beruflicher Flexibilitäten dar, die das Arbeitsangebot nach erlerntem Beruf in das Arbeitsangebot nach ausgeübtem bzw. angestrebtem Beruf überführen. Über berufliche Flexibilitätsmatrizen wird dabei abgebildet, inwieweit Personen in Abhängigkeit ihres Geschlechts, Alters und ihrer Nationalität aus ihrem erlernten Beruf in andere Tätigkeitsbereiche wechseln. Zur Veranschaulichung dieser Austauschprozesse ist in **→ Tabelle A10.2-3** die empirisch ermittelte berufliche Flexibilitätsmatrix der Erwerbstätigen im Jahr 2017 nach Berufsbereichen (1-Steller der KldB 2010) dargestellt. Der erlernte Beruf ist in den Zeilen abgetragen, die Spalten stellen den ausgeübten Beruf dar. Die Angaben sind in Prozent bezogen auf die Anzahl der Erwerbstätigen nach erlerntem Beruf. Somit sind auf der Diagonalen die Anteile der Personen angegeben, die in ihrem erlernten Beruf verweilen. Dieser sogenannte Steher-Anteil fällt im Berufsbereich „Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung“ mit knapp 75% am höchsten aus. Im Bereich „Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung“ liegt dagegen mit rund 25% der niedrigste Steher-Anteil vor. Ebenso wechseln Erwerbstätige aus anderen erlernten Berufen nur zu sehr geringen Anteilen in diesen Berufsbereich. Gleiches gilt für die Bereiche „Militär“ sowie „Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau“. Am häufigsten wechseln Erwerbstätige in die Berufsbereiche „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ sowie „Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit“.

Unter Berücksichtigung dieser beruflichen Mobilitäten, die in der Projektion u. a. in Abhängigkeit der Lohnentwicklung modelliert werden, ist damit eine Bilanzierung des Arbeitskräfteangebots und -bedarfs nach Berufen möglich. **→ Schaubild A10.2-1** stellt vergleichend für die Jahre 2019 und 2040 die Berufshauptgruppen mit den zehn stärksten Arbeitskräfteüberhängen und den zehn stärksten Arbeitskräfteengpässen im Jahr 2040 dar. Im Ausgangsjahr 2019 übersteigt das Arbeitsangebot (Erwerbspersonen) in allen Berufshauptgruppen den Arbeitsbedarf (Erwerbstätige). Dabei liegen die stärksten Arbeitskräfteüberhänge in den Berufshauptgruppen der „Unternehmensführung und Organisation“ (ca. 170 Tsd.), den „Verkehrs- und Logistikberufen (außer Fahrzeugführung)“ und den „Verkaufsberufen“ (jeweils rund 95 Tsd.) vor. Besonders knapp war das Arbeitsangebot dagegen in den „Berufen in Recht und Verwal-

Tabelle A10.2-3: **Flexibilitätsmatrix im Jahr 2017 nach Berufsbereichen der KldB 2010 (in %)**

Erlernter Berufsbereich		Ausgeübter Berufsbereich (Prozentangaben zur Häufigkeit der Wechsel aus dem erlernten Berufsbereich in ausgeübten Berufsbereich)										
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Summe
0	Militär	32,35	2,33	6,70	4,00	4,27	24,05	4,36	11,69	7,40	2,85	100
1	Land-, Forst- und Tierwirtschaft und Gartenbau	0,28	41,70	9,49	4,97	1,50	14,74	8,51	9,97	7,50	1,33	100
2	Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung	0,60	1,28	51,66	5,92	3,38	13,33	7,65	9,22	4,91	2,02	100
3	Bau, Architektur, Vermessung und Gebäudetechnik	0,54	1,58	15,64	49,59	1,56	14,44	4,91	7,21	3,27	1,26	100
4	Naturwissenschaft, Geografie und Informatik	0,35	0,81	12,34	1,40	42,66	4,63	5,63	16,36	12,67	3,14	100
5	Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit	0,64	0,81	8,70	3,20	1,15	62,05	6,26	11,97	4,04	1,17	100
6	Kaufmännische Dienstleistungen, Warenhandel, Vertrieb, Hotel und Tourismus	0,38	0,90	6,88	1,20	1,30	11,50	49,19	19,05	7,25	2,35	100
7	Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung	0,32	0,60	3,96	0,76	2,07	5,95	10,26	67,10	5,58	3,39	100
8	Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung	0,18	0,76	3,27	0,43	0,72	4,50	5,64	8,06	74,91	1,51	100
9	Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften, Medien, Kunst, Kultur und Gestaltung	0,55	0,42	7,37	1,42	2,73	5,06	10,02	24,71	22,31	25,41	100
	Ohne Berufsabschluss	0,40	2,58	22,84	6,86	1,40	26,23	16,07	9,79	12,32	1,52	100

Lesebeispiel: Im Jahr 2017 waren 16,36% der Erwerbstätigen mit einem erlernten Beruf in „Naturwissenschaft, Geografie und Informatik“ im Berufsbereich „Unternehmensorganisation, Buchhaltung, Recht und Verwaltung“ erwerbstätig.

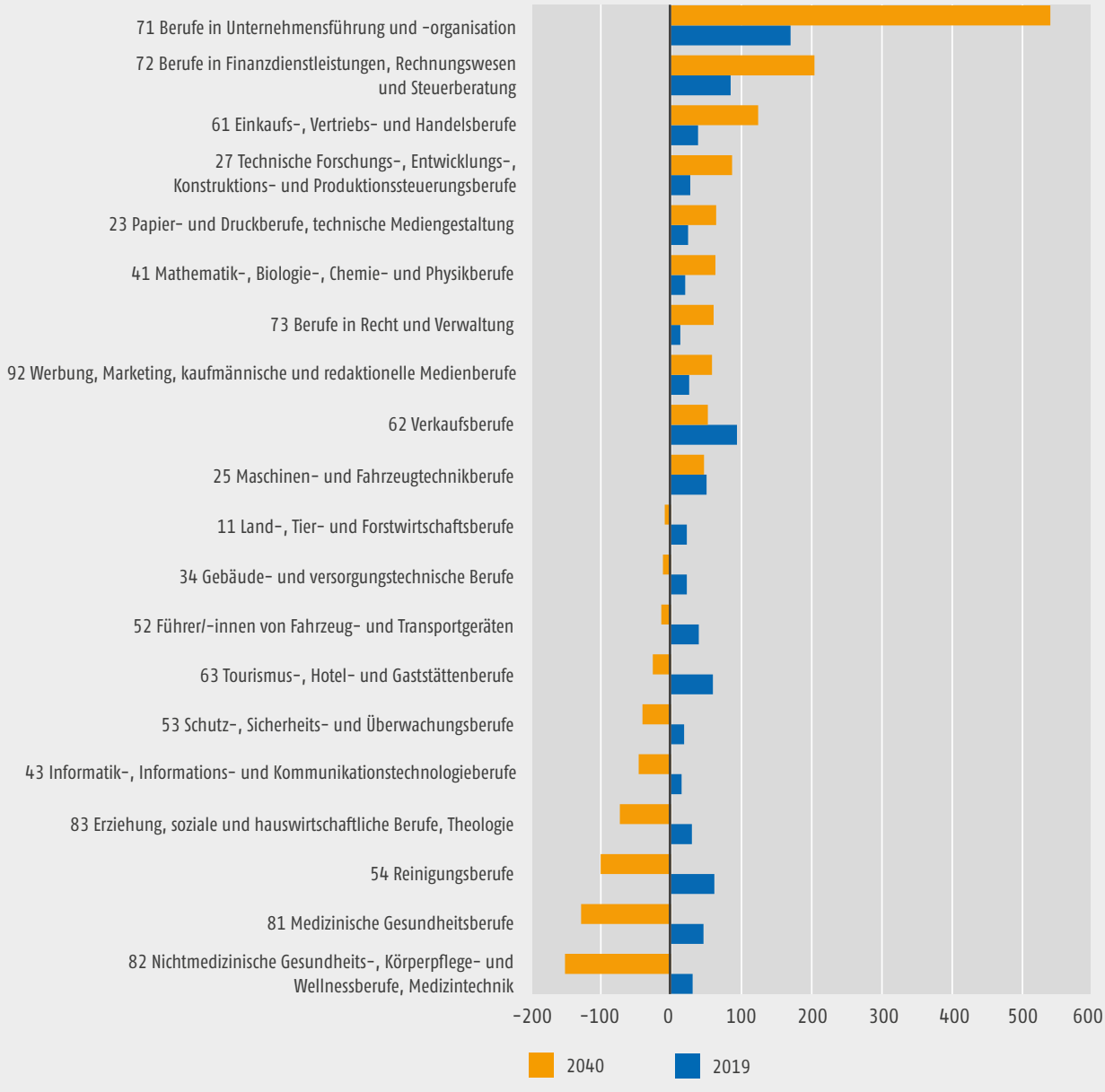
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2017.
Berechnungen und Darstellung QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2021

tung“ (ca. 13 Tsd.), den „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen“ (ca. 15 Tsd.), in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ (ca. 30 Tsd.) sowie in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ (ca. 46 Tsd.).

Bis zum Ende des Projektionshorizonts im Jahr 2040 findet insbesondere im sozialen Dienstleistungsbereich, in den „Medizinischen Gesundheitsberufen“, den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege und Wellnessberufen, Medizintechnik“ und in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ ein überdurchschnittlich starker Beschäftigungsaufbau statt. Allein in den „Nichtmedizinischen Gesundheits-, Körperpflege und Wellnessberufen, Medizintechnik“ fällt der Bedarf an Erwerbstätigen im Jahr 2040 um rund ein Viertel höher aus als im Jahr 2019. Damit werden bis zum Jahr 2040 in den drei genannten Berufshauptgruppen in Summe rund 352.000 Erwerbspersonen fehlen. Ebenso wird sich bis 2040 in den „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen“ der Arbeitsbedarf um rund 22% erhöhen, wodurch sich 2040 eine Arbeitskräftelücke von rund 46.200 Personen ergibt. Darüber hinaus werden bis zum Jahr 2040 in sieben weiteren von insgesamt 37 Berufshauptgruppen die Zahl der zur Verfügung stehenden Erwerbspersonen nicht ausreichen, um den Bedarf an Erwerbstätigen zu decken. Die stärksten Engpässe werden sich neben den bereits genannten Berufshauptgruppen in den „Reinigungsberufen“ (-100.200 Personen), den „Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen“ (-40.700 Personen) und den „Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufen“ (-26.200 Personen) zeigen. Dagegen wird in den übrigen 26 der 37 Berufshauptgruppen im Jahr 2040 ein ausreichendes Arbeitsangebot zur Verfügung stehen. Dabei werden in der „Unternehmensführung und -organisation“ und den „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“ sowie den „Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen“ die Arbeitskräfteüberhänge am höchsten ausfallen.

Schaubild A10.2-1: **Am stärksten ausgeprägte Arbeitskräfteengpässe und -überhänge nach Berufshauptgruppen 2019 und 2040 (in Tsd. Personen)**



Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2021

Zur Beurteilung der beruflichen Arbeitsmarktsituation greift eine Bilanzierung von Angebot und Bedarf auf Personenebene jedoch zu kurz. Zum einen wird dadurch die Bilanz der angebotenen und nachgefragten Arbeitsstunden außen vorgelassen. Gerade in Berufen mit einem hohen Teilzeitanteil besteht bei den Beschäftigten oftmals der Wunsch nach Mehrarbeit, sodass das Arbeitsangebot mit einer Betrachtung nach Köpfen unterschätzt wird. Zum anderen können Erwerbspersonen statistisch nur dem Arbeitsangebot eines Berufes zugerechnet werden. Tatsächlich ergeben sich jedoch über die berufliche Flexibilität (s. o.) Beschäftigungsmöglichkeiten in mehreren Berufen. In Berufen, in welchen keine rechtlichen Zugangsbeschränkungen vorliegen, könnte das potenzielle Arbeitsangebot entsprechend höher sein, als durch die Arbeitsmarktbilanz nach Köpfen ausgewiesen. Darüber hinaus hängt die Beschäftigungssuche von Individuen wie auch die Rekrutierungssituation von Betrieben von weiteren Nebenbedingungen (z. B. Produktionsprozesse oder Attraktivität der Arbeitsplätze) ab, die damit keine

Berücksichtigung finden. Im Folgenden wird deshalb mit der adjustierten Suchdauer ein Indikator vorgestellt, welcher den zukünftigen Aufwand einer Personalrekrutierung für Betriebe verdeutlicht.

Die Fachkräftesituation im Beruf

Um einen Überblick über die mögliche Fachkräftesituation sowohl im Berufs- als auch im Zeitvergleich zu ermöglichen, wurde mit der sechsten Welle des QuBe-Projektes ein neuer Indikator zur Beurteilung der Fachkräftesituation entwickelt: die adjustierte Suchdauer E. Die Suchdauer gibt im Rahmen eines (erfolgreichen) betrieblichen Stellenbesetzungsprozesses die Zeitspanne zwischen dem Beginn der Personalsuche und der Entscheidung für eine Person zur Besetzung der Stelle an. Sie umfasst daher den Zeitraum, in dem ein Betrieb Ressourcen aufwendet, um eine Person zu finden, die geeignet ist für die Ausübung der vakanten Position. Je länger sie andauert, desto eher ist die Stellenbesetzung für Betriebe mit Schwierigkeiten verbunden und desto höher ist das Risiko, die Stelle letzten Endes nicht zu besetzen (vgl. Maier/Steeg/Zika 2020).

E Modellierung adjustierter Suchdauern

Die adjustierte Suchdauer gibt den Aufwand in Tagen wieder, den ein Betrieb benötigt, um eine geeignete Person für die Besetzung einer vakanten Position zu finden. Je länger die mittlere adjustierte Suchdauer in einem Beruf ist, desto schwieriger gestaltet sich damit die Stellenbesetzung und desto wahrscheinlicher ist es zudem, dass die Suche erfolglos abgebrochen wird.

Die Modellierung der adjustierten Suchdauern basiert auf Angaben zu knapp 30.000 erfolgreichen Stellenbesetzungsprozessen (ohne Stellen von Anlerntätigkeiten) aus den IAB-Stellenerhebungen 2012 bis 2017 (vgl. Bossler u. a. 2020). Dabei wird ein zweistufiges Verfahren verfolgt: Zunächst wird mittels eines Ereignisdatenmodells die Suchdauer aus der IAB-Stellenerhebung anhand der folgenden Kovariaten erklärt: Betriebsgröße, Branche, Region, Suchstrategie, Turnover-Rate, vorheriger Status der eingestellten Person, Anforderungsniveau der Stelle, ob es Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung gab, sowie, ob der ausgeschriebene Beruf von der BA im betreffenden Jahr als Engpassberuf klassifiziert wurde (vgl. Statistik der BA 2019b). Anhand dieses Ereignisdatenmodells wird anschließend die Median-Suchdauer geschätzt und nach Berufsgruppen, Berufshauptgruppen sowie Anforderungsniveaus zusammengefasst. Diese durch das Ereignisdatenmodell geschätzte und zusammengefasste Median-Suchdauer wird als adjustierte Suchdauer bezeichnet, da sie die in der IAB-Stellenerhebung beobachtete Suchdauer hinsichtlich der Einflüsse der erklärenden Variablen bereinigt und somit zwischen Berufen und Anforderungsniveaus vergleichbar macht.

In einem zweiten Schritt wird anhand eines Paneldatenmodells der Zusammenhang zwischen der adjustierten Suchdauer nach Berufsgruppen und Anforderungsniveaus in den Jahren 2012 bis 2017 und den beiden Indikatoren der Arbeitsvolumenquote E und dem Substitutionsindikator E modelliert. Durch die Projektion der Arbeitsvolumenquote und des Substitutionsindikators lässt sich anhand des Panelmodells ebenfalls die Veränderung der adjustierten Suchdauer prognostizieren. Eine detaillierte Beschreibung des Vorgehens und der Ergebnisse findet sich in Maier/Steeg/Zika 2020.

E Arbeitsvolumenquote und -volumenpotenzial

Die Arbeitsvolumenquote setzt das Arbeitsvolumenpotenzial mit den erbrachten Arbeitsstunden der Erwerbstätigen ins Verhältnis. Das Arbeitsvolumenpotenzial stellt dabei die maximal angebotenen Arbeitsstunden der Erwerbspersonen dar. Es ist ein hypothetisches Konstrukt, das angibt, wie groß das Arbeitsangebot, gemessen in Stunden, tatsächlich ist. Zur Berechnung dieses Konstruktes wird im Mikrozensus auf die Zahl der maximal gewünschten wöchentlichen Arbeitsstunden in den letzten fünf Jahren zurückgegriffen, sofern diese über den regelmäßig tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden liegen (vgl. Zika u. a. 2012, S. 8).

E Substitutionsindikator

Der Substitutionsindikator berücksichtigt, inwieweit Personen mit fachfremder oder fehlender Qualifikation befähigt sind, einen bestimmten Beruf auszuüben. Somit dürfen bestimmte Tätigkeiten, beispielsweise im medizinischen Bereich, lediglich von Personen mit einer entsprechend einschlägigen Qualifikation ausgeübt werden. Der Substitutionsindikator entspricht dabei dem Anteil der Erwerbspersonen, die einen Beruf innerhalb der übergeordneten Berufshauptgruppe erlernt haben, an allen Erwerbspersonen innerhalb einer Berufsgruppe (ausübend bzw. anstrebend). Je höher dieser Anteil ausfällt, desto geringer ist die Substituierbarkeit.

Für die Modellierung dieses Indikators werden im QuBe-Projekt Angaben zu rund 30.000 Stellenbesetzungsprozessen (ohne Anlerntätigkeiten) aus den IAB-Stellenerhebungen der Jahre 2012 bis 2017 analysiert. Dabei zeigt sich, dass diese sich ebenso nach betrieblichen Faktoren und Stellenmerkmalen wie beispielsweise verwendeter Suchstrategie oder Betriebsgröße unterscheiden. Um die Suchdauern zur Beurteilung der Fachkräftesituation nach Berufen und Anforderungsniveau nutzbar zu machen, werden sie daher hinsichtlich dieser Einflussfaktoren adjustiert, sodass sie zwischen Berufen und Anforderungsniveaus vergleichbar sind. Diese mittleren adjustierten Suchdauern lassen sich signifikant über die Arbeitsmarktbilanz nach Stunden (Arbeitsvolumenquote E) und die Zugangschancen in den Beruf (Substitutionsindikator E) erklären. Anhand der Projektion dieser Indikatoren lassen sich damit ebenfalls die voraussichtlichen mittleren adjustierten Suchdauern in einer Stellenbesetzung oberhalb des Anlernniveaus berufs- und anforderungsniveauspezifisch projizieren.

Insgesamt beträgt die mittlere Suchdauer über alle Berufe und Anforderungsniveaus hinweg (oberhalb von Anlerntätigkeiten) im Jahr 2020 rund 64 Tage. Bis zum Ende des Projektionshorizonts im Jahr 2040 ändert sich diese nur geringfügig. Dagegen zeigen sich in einzelnen Berufshauptgruppen (2-Steller der KldB 2010) und Anforderungsniveaus deutliche Veränderungen. In **→ Schaubild A10.2-2** sind die mittleren adjustierten Suchdauern nach Berufshauptgruppen für Fachkraft- (grün), Spezialisten- (orange) und Expertentätigkeiten (blau) für die Jahre 2020 (Quadrate), 2030 (Kreuze) und 2040 (Dreiecke) dargestellt. Dabei werden Kombinationen, in denen weniger als 10.000 Personen erwerbstätig sind, ausgeblendet.

Die mittlere adjustierte Suchdauer wird den Ergebnissen zufolge bis 2040 in den „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“, Berufen der „Informations- und Kommunikationstechnologie“ (IKT) sowie den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen, Körperpflege- und Wellnessberufen sowie der Medizintechnik bei oberhalb von drei Monaten liegen. Dabei fällt der Anstieg ab 2019 in den IKT-Berufen sowie den „Medizinischen Gesundheitsberufen“ besonders stark aus, während in den „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“ das Niveau von 2019 beibehalten wird. **→ Schaubild A10.2-2** verdeutlicht dabei, dass sich der betriebliche Aufwand für eine Stellenbesetzung zwischen den Anforderungsniveaus innerhalb einer Berufshauptgruppe stark unterscheiden kann. So zeigt sich, dass die mittlere adjustierte Suchdauer tendenziell mit dem Anforderungsniveau steigt. Dies gilt insbesondere für die IKT-Berufe, die „Bauplanung, Architektur und Vermessung“ sowie die „Technische Forschung, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe“. In Letzteren liegt im Jahr 2019 die mittlere adjustierte Suchdauer für Expertentätigkeiten mit 93 Tagen um mehr als drei Wochen oberhalb der von Fachkrafttätigkeiten.

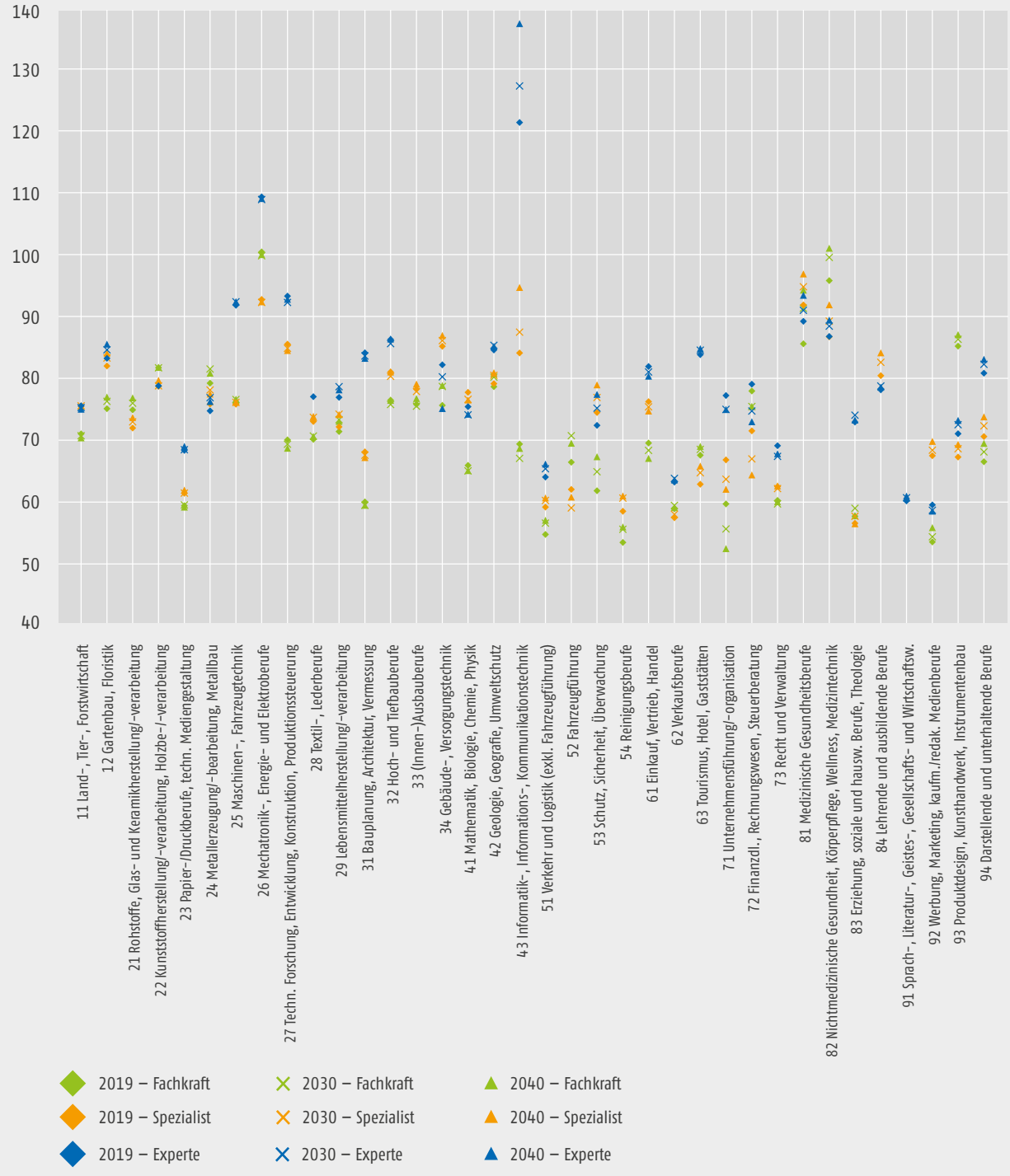
Jedoch gibt es ebenso Berufshauptgruppen, in denen Betriebe bei der Besetzung von Fachkraftpositionen einen höheren Aufwand haben als für Spezialisten- und Expertenstellen. Dies trifft insbesondere auf die „Nicht medizinischen Gesundheitsberufe, Körperpflege, Wellness, Medizintechnik“ zu, die u. a. die Altenpflege enthalten, sowie auf die Fahrzeugführung und die Metallberufe zu. Starke Anstiege der mittleren adjustierten Suchdauer für Fachkraftstellen werden zwischen 2019 und 2040 in den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen (9 bzw. 5 Tage) sowie den „Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufen“ (5 Tage) erwartet.

Auf Ebene der Spezialisten- und Expertenstellen wird sich insbesondere in den IKT-Berufen sowie den medizinischen Gesundheitsberufen die Fachkräftesituation aus Sicht der Betriebe verschlechtern. So ist in letzteren mit einem Anstieg der mittleren adjustierten Suchdauer von fünf bzw. vier Tagen auszugehen. Auf Expertenebene betrifft dies insbesondere die Berufe der Human- und Zahnmedizin. Für IKT-Expertentätigkeiten wird sich die mittlere adjustierte Suchdauer vom bereits hohen Niveau von 121 Tagen in 2019 bis 2040 um weitere 16 Tage erhöhen. Für Spezialistentätigkeiten ist mit einem Anstieg von elf Tagen auf 95 Tage in 2040 zu rechnen.

Eine Reduzierung der mittleren adjustierten Suchdauer und damit eine Entspannung der Fachkräftesituation wird im Projektionszeitraum bei allen drei betrachteten Anforderungsniveaus in den Berufshauptgruppen der „Unternehmensführung und -organisation“ sowie Berufen der „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“ erwartet. Während sich dieser Rückgang in der „Unternehmensführung und -organisation“ verstärkt auf Ebene der Fachkraft- (-7 Tage) und Spezialistentätigkeiten (-5 Tage) zeigt, stellt sich in den Berufen der „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“ für Spezialisten (-7 Tage) und Experten (-6 Tage) in 2040 eine entspanntere Fachkräftesituation als in 2019 dar. Als Grund für diese Entwicklungen ist analog zur Verschärfung der Fachkräftesituation in den IKT-Berufen die fortschreitende Digitalisierung als relevanter Faktor zu betrachten. Auf Expertenebene kommt es zudem in der Berufshauptgruppe der „Gebäude-, Versorgungstechnik“ mit sieben Tagen zu einer erheblichen Reduzierung der mittleren adjustierten Suchdauer und fällt in 2040 damit auf ein Niveau von 75 Tagen.

Detaillierte Ergebnisse zur Entwicklung der mittleren adjustierten Suchdauer stehen differenziert bis zur Ebene der 3-Steller der KldB 2010 im QuBe-Datenportal zur Einsicht und zum Download bereit.

Schaubild A10.2-2: **Entwicklung der mittleren adjustierten Suchdauer nach Anforderungsniveau und Berufshauptgruppe 2019 bis 2040 (in Tagen)**



Quelle: QuBe-Projekt, sechste Welle

BIBB-Datenreport 2021

Fazit

Die Basisprojektion der sechsten Welle des QuBe-Projektes zeigt einen konsistenten Entwicklungspfad für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt in Deutschland bis zum Jahr 2040 auf. Dabei werden die in der Vergangenheit erkennbaren Verhaltensweisen fortgeschrieben und darüber hinaus die von der Bundesregierung verabschiedeten Maßnahmen zur Unterstützung des Klimas (vgl. Mönnig u. a. 2020a) und der Konjunktur (vgl. Wolter u. a. 2020) berücksichtigt. Die wirtschaftlichen Folgen im Jahr 2020 im Zuge der COVID-19-Krise werden dabei als externer Schock berücksichtigt, der keine langfristigen Verhaltensänderungen nach sich ziehen wird.

Die QuBe-Bevölkerungsprojektion zeigt auf, dass sich bis 2040 der Anteil der nicht erwerbsfähigen Bevölkerung im Vergleich zur erwerbsfähigen Bevölkerung (15 bis 69 Jahre) an der Gesamtbevölkerung erhöhen wird. Diese veränderte Bevölkerungsstruktur führt zukünftig zu einem erhöhten Bedarf an Betreuungs-, Erziehungs- und Pflegeleistungen. Diese Entwicklung sowie der wirtschaftliche Strukturwandel spiegeln sich in den zukünftigen berufsspezifischen Arbeitsbedarfen wider. So werden in Zukunft in stärkerem Maße Erwerbstätige in Dienstleistungsberufen benötigt, wozu insbesondere die Lehr-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe zählen. Aus diesem Grund wird im Jahr 2040 das Gesundheits- und Sozialwesen mit rund sieben Mio. Personen die meisten Erwerbstätigen stellen. Auch die berufsspezifische Qualifikationsstruktur wird sich aufgrund des sektoralen Wandels der Wirtschaft verändern. Die auf den Arbeitsmarkt drängenden Generationen sind verstärkt in Dienstleistungstätigkeiten qualifiziert, während die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Generationen ihren beruflichen Schwerpunkt in produzierenden Berufen hatten.

Trotz oder gerade wegen dieser Entwicklungen zeichnen sich auf Berufsebene zunehmend Schwierigkeiten in der Personalrekrutierung ab. Dies zeigt sowohl die Bilanzierung des Arbeitskräfteangebots mit dem -bedarf als auch die Projektion der berufsspezifischen Suchdauer. Bei den Fachkräften sind Rekrutierungsschwierigkeiten für die Betriebe insbesondere in den medizinischen und nicht medizinischen Gesundheitsberufen zu erwarten. Hier wächst die Zahl der neuen Stellen stärker an als das Angebot. Es müssen deshalb mehr Ressourcen aufgewandt werden, um die entsprechenden Stellen zu besetzen. Um das Nettoneuangebot an Personen mit einem beruflichen Abschluss zu erhöhen, welche üblicherweise Fachkrafttätigkeiten ausüben, müssten die Erfolgsquoten, insbesondere von Personen nichtdeutscher Nationalität, in den beruflichen Bildungsstätten erhöht werden. Zugleich könnten Fachkräfteengpässe auch durch entsprechende Zuwanderungsanreize behoben werden. Bei den Expertentätigkeiten wird sich im Jahr 2040 für die Betriebe vor allem die Rekrutierung in den IKT-Berufen sowie den „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“ erschweren.

(Stefanie Steeg – Bundesinstitut für Berufsbildung, Christian Schneemann – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A 11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

A 11.1 Die Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die Zahl junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss ist ein wesentlicher arbeitsmarktpolitischer Indikator, denn Personen ohne Berufsabschluss tragen auch bei guter konjunktureller Lage ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit (**vgl. Kapitel A10.1.3**). So betrug 2019 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 17,0%, während insgesamt nur 5,2% aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Röttger/Weber/Weber 2020). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020). 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,[240] Studierende, Auszubildende und Freiwilligendienstleistende nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gezählt. Der Anteil der nfQ bezieht sich auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte.

E Mikrozensus (MZ)

Die Auswertungen dieses Kapitels basieren auf dem MZ des Statistischen Bundesamtes. Der MZ ist eine repräsentative Studie, an der jährlich 1% der Bevölkerung in Deutschland über eine laufende Haushaltsstichprobe beteiligt ist und dient der Bereitstellung statistischer Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung sowie über die Erwerbstätigkeit, den Arbeitsmarkt und die Ausbildung.

Das Frageprogramm besteht aus einem festen Grundprogramm mit jährlich wiederkehrenden Tatbeständen, die überwiegend mit Auskunftspflicht belegt sind. Darüber hinaus gibt es in vierjährigem Rhythmus Zusatzprogramme, die teilweise von der Auskunftspflicht befreit sind. Das jährliche Grundprogramm des MZ umfasst unter anderem Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie darüber hinaus die Merkmale Haupt- und Nebenwohnung, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Schüler/-in, Student/-in, allgemeiner und beruflicher Ausbildungsabschluss.

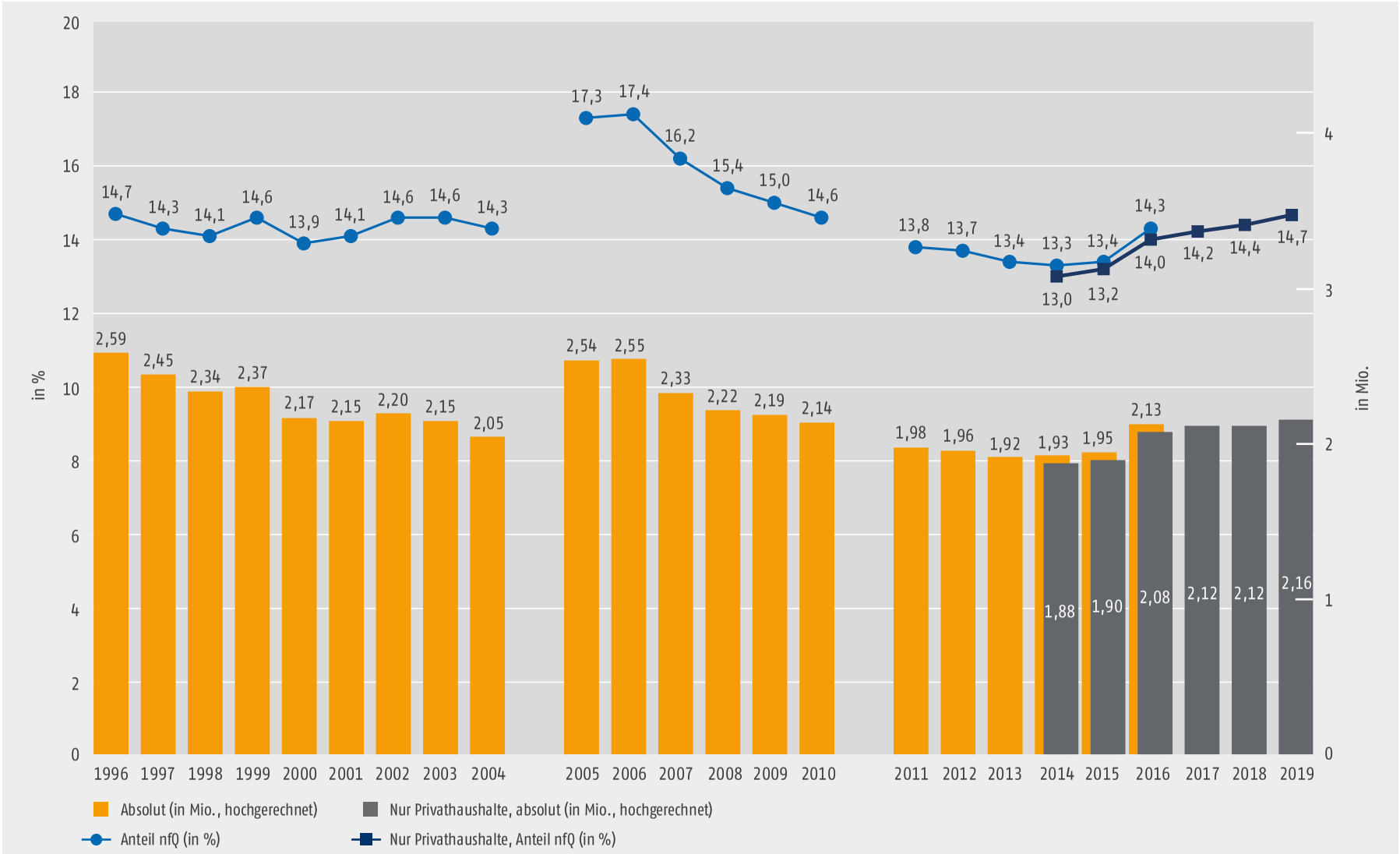
Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten erhältlich. Ergebnisse für frühere Jahre wurden hieraufhin angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Datenreporten (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A11). Die Ergebnisse basieren auf den Daten des Zensus 2011.

Zurzeit liegen auf Basis des MZ E Daten bis zum Jahr 2019 vor. Demzufolge ist in der Bevölkerung in Privathaushalten der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung 2019 gegenüber dem Vorjahr erneut gestiegen. Der Anteil stieg um 0,3 Prozentpunkte, sodass der Anstieg bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5% statistisch signifikant ist.[241] Auch hochgerechnet stieg die Anzahl der nicht formal qualifizierten jungen Erwachsenen zum Vorjahr an. 2,16 Mio. der 20- bis 34-Jährigen waren nicht formal qualifiziert, was einem Anstieg um rund 40 Tsd. Personen entspricht → **Schaubild A11.1-1**.

240 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Schule besucht haben.

241 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen liegt bei etwa ± 0,15 Prozentpunkten. Es ist zu beachten, dass das Konfidenzintervall nur das Design des Mikrozensus berücksichtigt, nicht aber die gebundene Hochrechnung. Auch die nachfolgend berichteten Konfidenzintervalle basieren auf dieser Einschränkung.

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 2019[1]**



[1] Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus ab 2005 nur unter Vorbehalt mit denen der Vorjahre vergleichbar (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A8). Die Ergebnisse ab 2011 basieren auf den Daten des Zensus 2011. Die Daten sind damit ebenfalls nur unter Vorbehalt mit den Vorjahresdaten vergleichbar. Im BIBB-Datenreport 2015 wurden nur nfQ für 2013 auf Basis des Zensus 2011 ausgewiesen (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A8.3). Ab 2017 sind die Auswertungen nur auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten möglich. Für den Vergleich zu den Vorjahren müssen deshalb Ergebnisse auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten herangezogen werden.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 1996 bis 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle A11.1-1: **Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2015 bis 2019**[1]

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		20- bis 34-Jährige		25- bis 34-Jährige	
	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)	Ungelernten-quote (in %)	absolut (in Mio., hochgerechnet)
2015	12,1	0,52	12,6	1,19	13,2	1,90	13,6	1,38
2016	13,3	0,58	13,6	1,32	14,0	2,08	14,3	1,50
2017	13,5	0,59	13,9	1,35	14,2	2,12	14,5	1,53
2018	13,9	0,61	14,0	1,33	14,4	2,12	14,6	1,51
2019	13,8	0,61	14,4	1,34	14,7	2,16	15,1	1,55

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2015 bis 2019, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Während im Vergleich zum Vorjahr die Ungelerntenquote in der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen mit 13,8% nahezu identisch blieb und um 0,1 Prozentpunkte gefallen ist (2018: 13,9%), ist in den älteren Teilgruppen ein Anstieg zu verzeichnen. Bei den 25- bis 34-Jährigen belief sich der Anstieg auf 0,5 Prozentpunkte, nachdem die Quote in den Jahren 2016 bis 2018 nur moderat um 0,2 bzw. 0,1 Prozentpunkte angestiegen ist (2016: 14,3%; 2017:14,5%; 2018: 14,6%) → **Tabelle A11.1-1**. Die Quote unter den Älteren war höher: So überstieg 2019 die Quote der 25- bis 34-Jährigen die der 20- bis 24-Jährigen um 1,3 Prozentpunkte. Gegenüber dem Vorjahr ist der Abstand größer geworden (2018: 0,7 Prozentpunkte). Der Grund für den Zusammenhang zwischen Alter und dem Anteil der nfQ ist, dass Personen der jüngeren Kohorten sich noch zu größeren Teilen im Bildungswesen befinden.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist die Umstellung des Fragebogens für den MZ mit der Welle 2017 zu beachten. Viele individuelle Merkmale wie auch das Qualifikationsniveau werden seitdem ausschließlich an Personen in privaten Haushalten gerichtet. Die hier berichteten nfQ-Quoten für das Jahr 2019 umfassen demnach keine Personen in Gemeinschaftsunterkünften (z. B. Seniorenheime, Gefängnisse, Klöster und Aufnahmeeinrichtungen).

Auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten ist die nfQ-Quote in den westdeutschen Bundesländern und bei jungen Erwachsenen mit eigener Migrationserfahrung gestiegen (**vgl. Kapitel A11.3**). Des Weiteren fallen Unterschiede zwischen türkischstämmigen Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung auf: So lag die nfQ-Quote der Frauen dieser Personengruppe 11,4 Prozentpunkte über der entsprechenden Quote der Männer (Frauen mit türkischem Migrationshintergrund und eigener Migrationserfahrung: 56,5%, Männer der entsprechenden Personengruppe: 45,1%).

A11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region

Der Anteil der nfQ variierte 2019 weiterhin stark mit den Schulabschlüssen → **Tabelle A11.2-1**. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten mit 5,7% mit Abstand die geringsten nfQ-Quoten in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten, besaßen 70,4% auch keinen Berufsabschluss. Dies zeigt, dass sich eine höhere Schulbildung eindeutig positiv auf die Chancen einer formalen beruflichen Qualifikation auswirkt.

Der Anteil an Frauen in der Gruppe der nfQ betrug 45,2%. Insgesamt lag 2019 die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen mit 13,8% um 1,7 Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer → **Tabelle A11.2-1**. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Quote sowohl unter den Frauen (2018: 13,5%, 2019: 13,8%), als auch bei den Männern (2018: 15,3%, 2019: 15,5%) in dieser Altersgruppe um 0,3 Prozentpunkte bzw. 0,2 Prozentpunkte an und ist somit relativ konstant geblieben.[242] Die Ergebnisse in **Kapitel A11.3** zeigen weiterhin, dass der Anteil der nfQ bei Frauen durchgängig niedriger ist als bei Männern. Ausnahmen bilden hier Frauen mit türkischer Staatsangehörigkeit und türkischstämmige Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung.

Tabelle A11.2-1: **Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2019[1]**

	Mit beruflichem Abschluss oder in Ausbildung bzw. Schulbesuch		Ohne formale Qualifikation		Insgesamt		Anteil nicht formal Qualifizierter in %
	abs. (in Tsd.)	in %	abs. (in Tsd.)	in %	abs. (in Tsd.)	in %	
Männlich	6.440	51,4	1.182	54,8	7.622	51,9	15,5
Weiblich	6.098	48,6	973	45,2	7.071	48,1	13,8
Insgesamt	**12.538**	**100,0**	**2.155**	**100,0**	**14.693**	**100,0**	**14,7**
20 bis 24 Jahre	3.793	30,3	606	28,1	4.399	29,9	13,8
25 bis 29 Jahre	4.192	33,4	733	34,0	4.925	33,5	14,9
30 bis 34 Jahre	4.553	36,3	816	37,9	5.369	36,6	15,2
Insgesamt	**12.538**	**100,0**	**2.155**	**100,0**	**14.693**	**100,0**	**14,7**
darunter							
25 bis 34 Jahre	**8.745**	**69,7**	**1.549**	**71,9**	**10.294**	**70,1**	**15,1**
Hauptschulabschluss	1.413	11,3	757	35,2	2.170	14,8	34,9
Realschulabschluss	3.581	28,7	458	21,3	4.038	27,6	11,3
Studienberechtigung	7.294	58,4	443	20,7	7.738	52,9	5,7
Kein Abschluss	205	1,6	489	22,8	695	4,7	70,4
Insgesamt	**12.493**	**100,0**	**2.147**	**100,0**	**14.641**	**100,0**	**14,7**
Deutsche	10.395	82,9	1.090	50,6	11.485	78,2	9,5
Ausländer/-innen[2]	2.143	17,1	1.065	49,4	3.208	21,8	33,2
Insgesamt	**12.538**	**100,0**	**2.155**	**100,0**	**14.693**	**100,0**	**14,7**
Ostdeutschland	2.240	17,9	321	14,9	2.560	17,4	12,5
Westdeutschland	10.298	82,1	1.834	85,1	12.133	82,6	15,1
Insgesamt	**12.538**	**100,0**	**2.155**	**100,0**	**14.693**	**100,0**	**14,7**

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.
[2] Auch doppelte Staatsangehörigkeit.
Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2019, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

242 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen liegt bei etwa ± 0,15 Prozentpunkten.

Tabelle A11.2-2: **Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2019[1] (in %)**

Bundesland	20- bis 29-Jährige			25- bis 34-Jährige			20- bis 34-Jährige		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Schleswig-Holstein	16,7	14,0	15,4	15,9	15,4	15,6	16,4	14,8	15,6
Hamburg	19,0	13,6	16,2	17,4	13,6	15,4	17,9	14,3	16,0
Niedersachsen	16,6	15,3	16,0	17,3	16,2	16,8	17,0	15,6	16,3
Bremen	20,1	22,2	21,1	24,3	23,0	23,7	22,3	21,2	21,8
Nordrhein-Westfalen	17,4	16,5	17,0	19,3	19,2	19,3	18,5	17,6	18,1
Hessen	16,6	14,0	15,3	17,9	16,2	17,1	17,1	14,7	15,9
Rheiland-Pfalz	16,4	14,7	15,6	17,6	16,6	17,1	17,0	15,8	16,4
Baden-Württemberg	13,8	12,1	13,0	13,7	13,4	13,6	13,8	12,7	13,2
Bayern	10,6	9,4	10,1	11,2	10,4	10,8	11,2	9,8	10,5
Saarland	18,0	15,6	16,9	20,3	17,2	18,8	19,1	16,0	17,6
Berlin	17,7	11,9	14,8	15,7	11,6	13,6	16,8	11,8	14,3
Brandenburg	15,9	11,2	13,7	16,3	11,0	13,6	16,3	10,9	13,7
Mecklenburg-Vorpommern	16,5	11,4	14,0	13,8	11,2	12,5	14,0	11,3	12,7
Sachsen	12,6	10,4	11,5	11,4	8,3	9,9	11,8	8,9	10,4
Sachsen-Anhalt	13,7	13,0	13,4	12,0	11,8	11,9	13,2	11,6	12,4
Thüringen	13,4	11,9	12,7	10,5	10,1	10,3	11,4	10,7	11,1
Ostdeutschland	**15,1**	**11,5**	**13,4**	**13,5**	**10,5**	**12,0**	**14,2**	**10,8**	**12,5**
Westdeutschland	**15,3**	**13,7**	**14,5**	**16,1**	**15,4**	**15,7**	**15,8**	**14,4**	**15,1**
Insgesamt	**15,3**	**13,4**	**14,4**	**15,6**	**14,4**	**15,1**	**15,5**	**13,8**	**14,7**

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensus 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ ergeben sich ebenfalls in der Differenzierung nach Regionen → **Tabelle A11.2-2**; → **Tabelle A11.2-3**. So stieg die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern im Alter von 20 bis 34 im Vergleich zum Vorjahr nur um 0,2 Prozentpunkte auf 14,2%. Die Quote unter den Frauen in Ostdeutschland hingegen fiel um 0,2 Prozentpunkte auf 10,8%. In Westdeutschland stieg die nfQ-Quote der jungen Männer um 0,3 Prozentpunkte auf 15,8%, wohingegen sie unter den Frauen um 0,4 Prozentpunkte auf 14,4% stieg. Die Differenz zwischen Männern und Frauen war 2019 wie im Vorjahr besonders eklatant in Berlin (Frauen: 11,8%; Männer: 16,8%) und in Brandenburg (Frauen: 10,9%; Männer: 16,3%). Des Weiteren ist für Hamburg eine größere geschlechtsspezifische Differenz festzustellen (Frauen: 14,3%; Männer: 17,9%).

Unabhängig vom Geschlecht blieb die nfQ-Quote in Ostdeutschland 2019 gegenüber dem Vorjahr unverändert bei 12,5%, während sie in Westdeutschland um 0,3 Prozentpunkte auf 15,1% gestiegen ist → **Tabelle A11.2-3**.

Die geringste nfQ-Quote junger Erwachsener wies 2019 mit einem Wert von 10,4% das Bundesland Sachsen auf → **Tabelle A11.2-2**. Auch die anderen ostdeutschen Bundesländer mit Ausnahme Berlins und Brandenburgs

Tabelle A11.2-3: **20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2016 bis 2019[1] (in %)**

Bundesland	2016			2017			2018			2019		
	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt
Schleswig-Holstein	16,5	15,5	16,1	15,6	13,7	14,7	16,0	13,5	14,8	16,4	14,8	15,6
Hamburg	16,4	12,0	14,2	15,3	14,4	14,8	15,7	13,3	14,5	17,9	14,3	16,0
Niedersachsen	16,3	15,7	16,0	16,7	14,8	15,8	16,7	14,9	15,8	17,0	15,6	16,3
Bremen	17,6	20,3	18,9	18,6	17,2	17,9	23,3	20,6	22,0	22,3	21,2	21,8
Nordrhein-Westfalen	18,2	17,4	17,8	18,3	17,0	17,7	18,8	17,6	18,2	18,5	17,6	18,1
Hessen	14,8	14,2	14,5	15,9	13,5	14,8	16,3	13,7	15,0	17,1	14,7	15,9
Rheiland-Pfalz	17,4	16,5	17,0	17,0	15,8	16,4	17,5	15,8	16,7	17,0	15,8	16,4
Baden-Württemberg	12,3	12,1	12,2	13,0	12,1	12,5	13,6	12,3	13,0	13,8	12,7	13,2
Bayern	10,3	10,2	10,2	11,2	10,2	10,7	10,4	9,6	10,0	11,2	9,8	10,5
Saarland	17,2	16,4	16,8	21,4	17,5	19,6	20,4	15,1	17,8	19,1	16,0	17,6
Berlin	16,3	13,2	14,7	17,4	12,6	15,0	17,6	13,1	15,3	16,8	11,8	14,3
Brandenburg	13,4	9,7	11,6	14,8	12,3	13,6	16,3	12,4	14,4	16,3	10,9	13,7
Mecklenburg-Vorpommern	12,4	11,9	12,2	13,1	11,2	12,2	13,0	11,4	12,2	14,0	11,3	12,7
Sachsen	9,9	6,5	8,3	10,8	7,8	9,4	11,5	8,3	10,0	11,8	8,9	10,4
Sachsen-Anhalt	12,6	10,0	11,3	15,4	10,4	13,0	13,6	11,2	12,5	13,2	11,6	12,4
Thüringen	10,8	9,3	10,1	10,1	8,1	9,2	9,7	8,8	9,3	11,4	10,7	11,1
Ostdeutschland	**12,7**	**10,2**	**11,5**	**13,8**	**10,5**	**12,2**	**14,0**	**11,0**	**12,5**	**14,2**	**10,8**	**12,5**
Westdeutschland	**14,9**	**14,3**	**14,6**	**15,3**	**13,9**	**14,7**	**15,5**	**14,0**	**14,8**	**15,8**	**14,4**	**15,1**
Insgesamt	**14,5**	**13,5**	**14,0**	**15,1**	**13,3**	**14,2**	**15,3**	**13,5**	**14,4**	**15,5**	**13,8**	**14,7**

[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2016 bis 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

zeichneten sich durch unterdurchschnittliche Quoten aus. Unter den westdeutschen Bundesländern war der Anteil an nfQ unter den 20- bis 34-Jährigen mit 10,5% in Bayern am niedrigsten, gefolgt von Baden-Württemberg (13,2%). Die höchsten nfQ-Anteile wurden 2019 für Bremen (21,8%),[243] Nordrhein-Westfalen (18,1%) und Saarland (17,6%) ermittelt. Überdurchschnittlich waren die nfQ-Anteile der 20- bis 34-Jährigen weiterhin in Rheinland-Pfalz (16,4%) und Niedersachsen (15,3%).[244]

Schließlich ist zu vermerken, dass sich in den betrachteten Altersgruppen unterschiedliche Anteilsdifferenzen zwischen Ost- und Westdeutschland zeigten: So überstieg die nfQ-Quote der 25- bis 34-Jährigen in Westdeutschland die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 3,7 Prozentpunkte (Ost: 12,0%; West: 15,7%), die der 20- bis 29-Jährigen jedoch nur um 1,2 Prozentpunkte (Ost: 13,4%; West: 14,5%) → **Tabelle A11.2-2**. Dies wird im besonderen Maße durch die höhere nfQ-Quote unter den 20- bis 29-Jährigen Ostdeutschen verursacht. Setzt sich dieser Trend in den kommenden Kohorten fort, könnten sich die nfQ-Quoten zwischen den Regionen im Zeitverlauf angleichen.

243 In relativ kleinen Bundesländern ist die geringe Fallzahl zu berücksichtigen. Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote für Bremen liegt bei etwa ±1,7 Prozentpunkten. Das heißt, der tatsächliche Wert für 2019 liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95% im Bereich von 20,0% bis 23,5%. In den übrigen Bundesländern variiert dieses Intervall je nach Fallzahl und der Höhe der nfQ-Quote zwischen 0,3 und 1,3 Prozentpunkten.

244 In Hessen liegt das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote bei ± 0,5 Prozentpunkten, in Berlin bei ± 0,9 Prozentpunkten, in Schleswig-Holstein bei ± 0,8 Prozentpunkten und in Hamburg bei ± 0.9 Prozentpunkten. Daher sind die Quoten in diesen Ländern nicht signifikant überdurchschnittlich.

A 11.3 Unterschiede nach Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund

Auf Grundlage der Daten zur Bevölkerung in Privathaushalten sind 2019 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 2019 eine nfQ-Quote von nur 9,5% vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 33,2% mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 35,0% beruflich nicht formal qualifiziert.

Der Anteil der nfQ unter den 20- bis 34-Jährigen mit deutscher Staatsbürgerschaft ist im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen. Bei den Frauen um 0,2 Prozentpunkte auf 8,8% (2018: 8,6%) und bei den Männern um 0,1 Prozentpunkte auf 10,1% (2018: 10,0%). Die Quote der ausländischen Staatsbürgerinnen in dieser Altersgruppe ist um 0,2 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr auf 32,3% gefallen. Bei den Männern mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist hingegen eine Zunahme um 0,3 Prozentpunkte auf 34,0% zu beobachten. Dieser Anstieg ist jedoch als statistisch nicht signifikant zu werten.[245] Die nfQ-Quote junger Erwachsener mit türkischer Staatsbürgerschaft fiel 2019 um 2,0 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr, wobei dieser einem Rückgang der Quote bei den Männern in stärkerem Maße geschuldet war (2018: 37,1%, 2019: 34,8%) als bei den Frauen (2018: 37,0%, 2019: 35,3%). Die nfQ der Ausländerinnen mit türkischer Staatsangehörigkeit lag damit wieder, wenn auch geringfügig über der Quote der männlichen Ausländer dieser Gruppe.

Bei Migranten und Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung, zu denen das Statistische Bundesamt all jene Personen zählt, die entweder selbst oder ein Elternteil eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt, jedoch nicht selbst zugewandert sind, blieb die Quote der nfQ im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert. Für Migranten und Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. selbst zugewanderte Personen mit Migrationshintergrund, ist jedoch ein weiterer Anstieg um 0,4 Prozentpunkte auf 33,3% festzustellen.

Der Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016, der sich methodisch bedingt im Mikrozensus erst 2016 bemerkbar machte,[246] führte zu einer Erhöhung

245 Das 95%-Konfidenzintervall der nfQ-Quote liegt hier bei ±0,42 Prozentpunkten.

246 Da zu Beginn der Fluchtmigration die Flüchtlinge zumeist in Notunterkünften untergebracht waren, hatten diese keine Auswahlchance im Mikrozensus, befragt zu werden.

Tabelle A11.3-1: **20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2015 bis 2019 (in %)[1]**

	Jahr	Männer	Frauen	Insgesamt
Deutsche	2015	9,8	9,2	9,5
	2016	9,8	9,0	9,4
	2017	10,0	8,6	9,3
	2018	10,0	8,6	9,3
	2019	10,1	8,8	9,5
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit[2]	2015	30,8	31,6	31,2
	2016	33,4	33,5	33,4
	2017	33,3	32,8	33,0
	2018	33,7	32,5	33,2
	2019	34,0	32,3	33,2
Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit[2]	2015	41,5	47,4	44,4
	2016	38,9	45,3	42,0
	2017	36,0	43,4	39,6
	2018	37,1	37,0	37,0
	2019	34,8	35,3	35,0
Deutsche ohne Migrationshintergrund	2015	8,7	8,2	8,5
	2016	8,9	8,2	8,5
	2017	9,0	7,9	8,5
	2018	8,8	7,7	8,3
	2019	9,0	8,0	8,5
Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	2015	21,1	17,8	19,6
	2016	20,8	18,5	19,8
	2017	20,0	16,6	18,5
	2018	17,9	14,6	16,4
	2019	18,0	14,5	16,4
Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	2015	29,1	30,1	29,6
	2016	31,5	30,9	31,2
	2017	32,7	31,3	32,0
	2018	33,5	32,3	32,9
	2019	34,2	32,4	33,3
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen ohne eigene Migrationserfahrung	2015	27,7	22,5	25,2
	2016	26,6	23,4	25,1
	2017	25,9	21,9	24,0
	2018	26,0	19,7	22,9
	2019	23,6	18,6	21,1
Türkischstämmige Migranten/Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung	2015	51,7	65,0	58,7
	2016	46,7	61,5	54,1
	2017	45,6	60,0	53,2
	2018	46,6	57,1	52,0
	2019	45,1	56,5	50,7

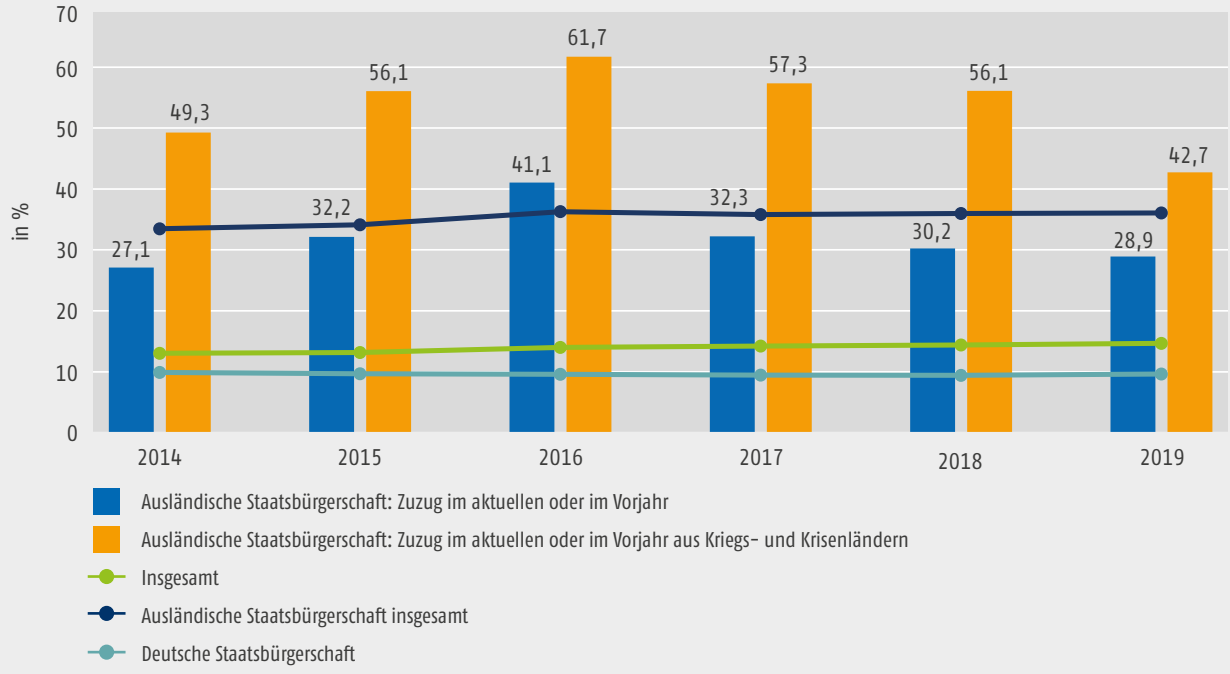
[1] Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

[2] Auch doppelte Staatsangehörigkeit.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2015 bis 2019, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

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.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der statistischen Ämter, Mikrozensen 2014 bis 2019; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

der nfQ-Quote ab 2015 in der Gesamtbevölkerung. Insbesondere infolge der Neuzuwanderung[247] der 20- bis 34-Jährigen aus den Kriegs- und Krisenländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.[248] Im Jahr 2016 kamen 30% der 20- bis 34-Jährigen neu zugewanderten aus diesen Ländern. Die nfQ-Quote betrug in dieser Gruppe 61,7%, wohingegen die nfQ-Quote für alle neu Zugewanderten bei 41,1% lag. Zum Vergleich: Bei Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft schwankte die nfQ-Quote ab 2015 geringfügig um den Wert von 9,5% → **Schaubild A11.3-1**.

Weiterhin ist zu beobachten, dass die Quote unter den jungen Männern mit eigener Migrationserfahrung mit einem Wachstum von 0,7 Prozentpunkten stärker anstieg als bei den Frauen mit eigener Migrationserfahrung, für die nur ein Anstieg von 0,1 Prozentpunkte beobachtbar ist → **Tabelle A11.3-1**. Seit 2016 wiesen Migrantinnen mit eigener Migrationserfahrung somit einen geringeren Anteil an nfQ auf als die Männer dieser Gruppe.

Zusammenfassend ist somit der wachsende nfQ-Anteil unter den Migrantinnen und Migranten mit eigener Migrationserfahrung, der insbesondere durch die Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016 verstärkt wurde, ausschlaggebend für den Anstieg der Gesamtquote der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 20 bis 34 Jahren. Die Ergebnisse zeigen jedoch weiterhin, dass ein hoher nfQ-Anteil nicht nur in dieser Gruppe zu verorten ist. Um die nfQ-Quote junger Erwachsener nachhaltig zu senken, ist insgesamt der Unterschied im Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zu fokussieren.

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren beachtet werden muss, dass gerade neuzugewanderte Geflüchtete im Mikrozensus untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden alle jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt.

(Robert Herter-Eschweiler – Statistisches Bundesamt, Michael Kalinowski)

247 Neuzugewandte sind im aktuellen oder im Vorjahr erstmals auf das Staatsgebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen.

248 Die Länderliste orientiert sich am IAB-Zuwanderungsmonitor (vgl. Brücker u. a. 2020).

A 12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

Von der Bevölkerung in Deutschland haben rund 21,2 Mio. Menschen (26%) einen Migrationshintergrund (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Mehrheitlich stammen Menschen mit Migrationshintergrund aus einem anderen europäischen Land, d. h. sie sind aus einem anderen europäischen Land zugewandert bzw. Nachkommen von Zugewanderten aus einem anderen europäischen Land (65%). Von den Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen hat laut Mikrozensus rund jeder Dritte in Deutschland einen Migrationshintergrund (2019: 15 bis unter 20 Jahre: 35%; 20 bis unter 25 Jahre 33%; vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Die große Mehrheit der 15- bis 25-Jährigen mit Migrationshintergrund (63%) ist in Deutschland geboren und aufgewachsen (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). In der Mehrheit der Haushalte mit Migrationshintergrund wird überwiegend Deutsch gesprochen (62%) (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Wenngleich die Zuwanderung von Schutzsuchenden nach Deutschland weiterhin rückläufig ist, bleibt die Integration junger Geflüchteter in eine Berufsausbildung sowie im Anschluss in eine qualifizierte Erwerbsarbeit – gerade im Lichte der pandemiebedingten Herausforderungen – eine wichtige bildungspolitische Aufgabe (**vgl. Kapitel A12.2**).

Für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe sind daher neben Spracherwerb und Allgemeinbildung, die berufliche Qualifizierung und Erwerbsarbeit zentrale Voraussetzungen. Am Ende der allgemeinbildenden Schulzeit stehen jungen Menschen unterschiedliche Bildungswege offen; in dieser Übergangszeit erfolgen wichtige Weichenstellungen für den weiteren Bildungsweg und das Erwerbsleben. Unabhängig von Migrationshintergrund, Zuwanderungsstatus, Generationenzugehörigkeit und sozialer und regionaler Herkunft ist die Integration *aller* jungen Menschen in berufliche und hochschulische Ausbildung eine zentrale gesellschaftliche Aufgabe. Junge Menschen mit Migrationshintergrund – seien sie in Deutschland geboren oder als Kinder, Jugendliche oder junge Erwachsene selbst zugewandert – sind eine sehr heterogene Gruppe. Sie alle haben ihre ganz eigenen familiären Migrationsgründe und Migrationsgeschichten, verfügen über höchst individuelle Bildungsvoraussetzungen und unterscheiden sich in ihrer regionalen bzw. sozialen Herkunft sowie ihren Lebenslagen. Ausgehend von ihren Potenzialen gilt es für eine vollqualifizierende Ausbildung ihre Bildungs- und Berufspläne, ihre schulischen Vorkenntnisse und vorhandene beruflichen Erfahrungen sowie ihren Bedarf an vorberuflichen Bildungsmaßnahmen zu berücksichtigen (vgl. Beicht/Walden 2018; Esser/Granato/Neises 2017). „So kann eine noch durchgängigere Beratung und Betreuung von Ausbildungsinteressierten bzw. eine strukturell sichergestellte ‚Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand' eine große Stütze sein", gerade für neuzugewanderte junge Menschen, so eine Empfehlung aus dem Forschungsbereich des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich 2020, S. 43). Dies gilt in besonderem Maße angesichts der mit der Coronapandemie für den Ausbildungsstellenmarkt (**vgl. Kapitel A1.1**) und die berufliche Ausbildung insgesamt verbundenen Herausforderungen, um – im Sinne des Nationalen Aktionsplans der Bundesregierung – auch in der beruflichen Bildung eine gelingende Integration und Teilhabe erfolgreich realisieren zu können (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2021; **vgl. Kapitel A8.1.1**). Hierfür ist eine kontinuierliche Weiterführung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote (**vgl. Kapitel A4.1**), auf die gerade junge Menschen mit einem Migrationshintergrund bzw. einem Fluchtmigrationshintergrund angewiesen sind (**vgl. Kapitel A12.2**), erforderlich (vgl. Fernández 2020).

Die folgenden Abschnitte stellen zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung (**Kapitel A12.1**) sowie der Integration junger Geflüchteter in Ausbildungsvorbereitung und berufliche Ausbildung dar (**Kapitel A12.2**).

A 12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Der folgende Abschnitt legt aktuelle Entwicklungen zur beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund dar. Zuerst werden auf der Grundlage der Berufsbildungsstatistik Ergebnisse zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Staatsangehörigkeit berichtet, in einem zweiten Schritt Untersuchungsergebnisse zur Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung mit deutscher bzw. ausländischer Staatsangehörigkeit, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnt, die sogenannte Ausbildungsanfängerquote (**vgl. E in Kapitel A5.8**), unterscheidet sich weiterhin. Wenngleich die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher 2019 im Vergleich zum Vorjahr nahezu unverändert bei 38,4% (2018: 38,7%) lag, war sie erneut deutlich niedriger als diejenige deutscher Jugendlicher (56,3%; 2018: 56,5%) (**vgl. Kapitel A5.8, → Tabelle A5.8-4**). Die Ausbildungsanfängerquote männlicher Ausbildungsanfänger mit ausländischem Pass ist verglichen

zum Vorjahr um einen Prozentpunkt auf 45,1 gesunken (2018 46,2%). Die Differenz zwischen den männlichen Ausbildungsanfängern mit deutschem und ausländischem Pass ist auch weiterhin beträchtlich und zudem deutlich höher als diejenige zwischen den Ausbildungsanfängerinnen. So lag 2019 die Ausbildungsanfängerquote männlicher Jugendlicher mit deutschem Pass mit 69,3% erheblich höher als die männlicher Jugendlicher mit ausländischem Pass mit 45,1%. Die Differenz zwischen den Ausbildungsanfängerinnen fiel auch 2019 geringer aus (deutsche Nationalität 42,7%; ausländische Nationalität, 29,4%). Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich bei deutschen Ausbildungsanfängerinnen kaum eine Veränderung (2019:42,7%, 2018: 43,5%). Demgegenüber ist die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Ausbildungsanfängerinnen im Vergleich zum Vorjahr 2019 um rund einen Prozentpunkt angestiegen (2019: 29,4%, 2018: 28,2%) (**vgl. Kapitel A5.8, → Tabelle A5.8-4**).

Ein größerer Anteil von Anfängern und Anfängerinnen im (Aus-)Bildungsgeschehen ohne deutschen Pass befand sich auch 2019 im Übergangsbereich. Nach den Daten der Integrierten Ausbildungsberichterstattung waren bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren (Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife (Sek II), Studium) von allen nicht deutschen Bildungsanfängern und Bildungsanfängerinnen 2019 31,4% im Übergangsbereich und damit deutlich mehr als der Durchschnitt aller Ausbildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit (16,7%) (**vgl. Kapitel A4.1, → Tabelle A4.1-2**). Unterproportional waren Anfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit demgegenüber im Sektor „Berufsausbildung“ (12,9%) sowie im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (6,5%) vertreten, überproportional hingegen im Sektor „Studium“ (**vgl. Kapitel A4.1, → Tabelle A4.1-2**).

E Migrationshintergrund

Berufsbildungsstatistik, Schulstatistik und integrierte Ausbildungsberichterstattung erfassen nicht den Migrationshintergrund, sondern die Staatsangehörigkeit. Auf dieser Datenbasis sind nur Aussagen zu Personen differenziert nach der Staatszugehörigkeit möglich.

Der Begriff „Migrationshintergrund“ erlaubt eine Differenzierung der Personen aus einem Zuwanderungskontext. Das in empirischen Erhebungen erfasste Merkmal Migrationshintergrund ist in der Regel ein Konstrukt aus mehreren Variablen, das auf je unterschiedliche Weise operationalisiert wird. Es ist daher erforderlich, die für die Definition von Migrationshintergrund jeweils verwendeten Kriterien und die Begründung ihrer Auswahl offenzulegen (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010).

In den empirischen Untersuchungen des BIBB werden meist die aktuelle Staatsangehörigkeit und die Muttersprache (bzw. die als erste erlernte/-n Sprache/-n), teilweise auch das Geburtsland und in Deutschland verbrachte Zeiten erhoben (vgl. Settelmeyer/Erbe 2010), zum Teil auch der Fluchtmigrationshintergrund (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.1).

Da amtliche Statistiken keine Antworten geben können auf Fragen zum Übergang junger Menschen mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung, wird hierfür auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen.

Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 (**vgl. Kapitel A8.1 und A8.1.1**) befanden sich am Jahresende 2020 29% der bei der BA registrierten Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO, 28% der migrantischen Bewerber/-innen ohne Fluchterfahrung und 32% derjenigen mit Fluchterfahrung – im Vergleich zu 46% der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (**→ Schaubild A8.1.1-2**). Eine außerbetriebliche Ausbildung trägt bei migrantischen Bewerber/-innen nicht zu einer Kompensation ihrer geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in einer außerbetrieblichen Ausbildung: ohne Migrationshintergrund 5%, mit Fluchthintergrund 5%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 4%, **→ Tabelle A8.1.1-2**). Migrantische Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund aber auch mit Fluchthintergrund verblieben am Ende des Jahres zudem deutlich häufiger außerhalb des Bildungssystems: Sie waren Ende 2020 rund doppelt so oft wie Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (6%) sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten (mit Fluchthintergrund 12%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund: 11%) und erheblich häufiger ohne Beschäftigung (ohne Migrationshintergrund 9%, mit Fluchthintergrund 14%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund: 16%, **→ Tabelle A8.1.1-2**). Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund sind nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA mit 48% unter den unbekannt Verbliebenen erheblich stärker vertreten als bei denjenigen mit bekanntem Verbleib (34%, **→ Tabelle A8.1.2-2**). Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zeigt jedoch, dass gerade unbekannt verbliebene Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchterfahrung) nur halb so oft in eine betriebliche Ausbildung einmündeten wie unbekannt verbliebene Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund. Zudem waren sie am Jahresende erheblich häufiger als

die Vergleichsgruppe der unbekannt Verbliebenen ohne Migrationshintergrund außerhalb einer vollqualifizierenden Ausbildung verblieben (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.1.1).

Unter Berücksichtigung wichtiger Faktoren wie des Bewerbungsverhaltens, der schulischen Voraussetzungen, der Herkunftsregion aber auch der Ausbildungsberufe auf die sich die Jugendlichen beworben haben, lässt sich auf der Grundlage der BA/BIBB-Bewerberbefragungen aber auch auf Basis der NEPS-Daten belegen, dass bei einem Migrationshintergrund Bewerber/-innen bzw. nicht studienberechtigte ausbildungsinteressierte Schulabgänger/-innen im Vergleich zu denjenigen ohne Migrationshintergrund eine signifikant geringere Einmündungswahrscheinlichkeit in eine betriebliche Berufsausbildung haben; meist auch noch 20 Monate nach Ende der allgemeinbildenden Schulzeit (vgl. Beicht 2017; Beicht/Walden 2018). Dies trifft in besonderem Maße Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft (vgl. Beicht 2017).

Diese Ergebnisse weisen in die gleiche Richtung: Junge Menschen münden bei einem Migrationshintergrund trotz engagierter Suchaktivitäten und längerer Übergangsprozesse seltener in eine betriebliche bzw. vollqualifizierende Ausbildung (alle Formen) ein. Weder ungünstigere schulische Voraussetzungen und Schulleistungen, metakognitive Fähigkeiten, Berufspräferenzen oder Suchstrategien noch die bisher untersuchten kulturellen und sozialen Ressourcen, die soziale Herkunft, Unterstützungsangebote im Übergangsprozess oder die regionale Ausbildungsmarktlage können die geringeren Einmündungschancen junger Menschen mit einem Migrationshintergrund bzw. bestimmter Herkunftsgruppen in eine berufliche Ausbildung abschließend erklären (vgl. Beicht 2017; Beicht/Walden 2018, 2019; Eberhard/Schuß 2021).

Nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen haben selbst mit den *gleichen* Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufspräferenzen, Bewerbungsaktivitäten und ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen sowie der *gleichen* sozialen Herkunft und sozialen Einbindung, schlechtere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten als ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht/Walden 2018; Granato 2020). Somit sind über die berücksichtigten Faktoren hinaus weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit dem Migrationshintergrund stehen und auf eine strukturelle Ausgrenzung hinweisen. Erst bei (der kleinen Gruppe der) Schulabgänger/-innen der dritten Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (vgl. Beicht/Walden 2018).

Dies wirkt sich auch auf ihre Platzierung in der beruflichen Ausbildung aus. Jugendliche mit Migrationshintergrund münden beispielsweise erheblich seltener in ihren Wunschberuf ein. Zudem erweisen sich die Rahmenbedingungen ihrer betrieblichen Ausbildung oftmals als ungünstiger (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.9). Sie werden demgegenüber beispielsweise häufiger in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit ausländischem Pass wider. Diese lag 2019 nach der Probezeit bei 23,6%, rund 6 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutschem Pass mit 17,2%. In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote bei einer ausländischen Staatsangehörigkeit 11,8%, bei einer deutschen Staatsangehörigkeit 8,6%; die Differenz zwischen beiden Gruppen lag hier bei rund 3 Prozentpunkten (**vgl. Kapitel A5.6, → Tabelle A5.6-3**). Werden die ungünstigeren Schulabschlüsse von Auszubildenden ausländischer Nationalität, die Ausbildungsberufe sowie andere Merkmale berücksichtigt, so zeigen sich bei dualen Auszubildenden mit ausländischem Pass im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass kaum mehr Unterschiede in der Höhe der Vertragslösungen (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2014).

Ein Berufsabschluss hat gerade im Hinblick auf eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben eine herausragende Bedeutung (**vgl. Kapitel A11.1; A11.3**). Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund erlangen deutlich seltener einen Berufsabschluss. Der Anteil junger Erwachsener (20 bis 34 Jahre) mit Migrationshintergrund, der in Deutschland aufgewachsen ist und keinen Berufsabschluss hat, d. h., nicht formal qualifiziert ist (**vgl. Kapitel A11.1**), lag 2019 mit 16,4% doppelt so hoch wie bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Migrationshintergrund (8,5 %, **→ Tabelle A11.3-1**). Bei jungen Erwachsenen ohne eigene Migrationserfahrung, deren Familien aus der Türkei stammen, lag die Quote der Personen ohne Berufsabschluss mit 21,1% noch höher. Junge Frauen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung waren seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich 14,5%, männlich 18,0%). Dies trifft auch auf die Gruppe junger Frauen türkischer Herkunft ohne eigene Migrationserfahrung zu (weiblich 18,6%, männlich 23,6%). Bei der Gruppe junger Erwachsener mit eigener Migrationserfahrung, d. h. derjenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, lag die Quote der formal Ungelernten mit 33,3% noch höher, gerade bei einer Herkunft aus der Türkei (50,7%). Von den jungen Frauen türkischer Herkunft mit eigener Migrationserfahrung hatte über die Hälfte – 56,5% – keinen Berufsabschluss (junge Männer türkischer Herkunft: 45,1%, **→ Tabelle A11.3-1**), was auf einen weiterhin hohen Förderbedarf hinweist.

Nach Expertenmeinung haben es nicht „nur selbst eingewanderte, sondern auch in Deutschland geborene Jugendliche mit Migrationshintergrund (…) deutlich schwerer beim Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung als diejenigen ohne Migrationshintergrund“ (Beicht/Walden 2018, S. 19). Der erreichte Stand der Integration im Bereich beruflicher Ausbildung kann daher nach wie vor als unbefriedigend angesehen werden, auch bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind (vgl. Beicht/Walden 2018).

Bisherige Ergebnisse weisen darauf hin, dass insbesondere die Benachteiligung *beim Zugang* zu einer beruflichen Erstausbildung die Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund an beruflicher Ausbildung erschwert. Daher benötigen sie gerade beim Übergang Schule – Ausbildung Unterstützung. Als erfolgreich haben sich hier, worauf vorliegende Untersuchungsergebnisse hinweisen, Ansätze bewährt, die Jugendliche im Übergang kontinuierlich begleiten. Dazu zählen beispielsweise Mentoringprogramme oder die Berufseinstiegsbegleitung, aber auch Angebote, die es ermöglichen, dass sich Betriebe und Jugendliche vor einer Ausbildung näher kennenlernen können, wie Schnupperpraktika, längere Betriebspraktika oder die Einstiegsqualifizierung (vgl. Beicht 2017). Eine Unterstützung benötigen sie auch im Verlauf der beruflichen Ausbildung, um trotz ungünstigerer Rahmenbedingungen bei Ausbildungsbeginn die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Programme, die Auszubildende im Verlauf der Ausbildung begleiten, erweisen sich hier ebenso als erfolgsversprechend wie Maßnahmen, die bei den Auszubildenden und am Ausbildungsbetrieb ansetzen (z. B. assistierte Ausbildung u. Ä.; vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2019). Die Umsetzung dieser Angebote in der Phase der Berufsorientierung, im vorberuflichen Bereich sowie im Verlauf der Berufsausbildung selbst, erweisen sich angesichts der aktuellen durch die Pandemie bedingten Restriktionen als schwieriger (vgl. Fernández 2020). Öffentliche Förderung sollte deshalb noch stärker als bisher die Problemlagen der Jugendlichen in den Blick nehmen und die ohnehin existierenden Erschwernisse und Belastungen hinsichtlich der strukturellen Rahmenbedingungen und institutionellen Kontexte, die sich durch die Pandemie-Situation nochmals verstärkt haben, nachhaltig verbessern. Die Herstellung gleicher Bildungschancen für junge Menschen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund an der Stufe der beruflichen Ausbildung bleibt gerade vor dem Hintergrund der aktuellen coronabedingten Entwicklungen bei der Berufsorientierung, im Übergangsbereich, auf dem Ausbildungsstellenmarkt und im Ausbildungsverlauf eine gesellschaftliche Herausforderung für das Bildungssystem.

(Mona Granato)

A12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung

Wie bereits in den Vorjahren ist 2020 die Zuwanderung von Schutzsuchenden nach Deutschland erneut zurückgegangen. Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) registrierte im Jahr 2020 mit rund 103.000 gestellten Asylerstanträgen den niedrigsten Wert seit 2013 (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021). Wenngleich die Zuwanderung von Schutzsuchenden nach Deutschland im Vergleich zu 2015 und 2016 in den darauffolgenden Jahren stark zurückgegangen ist, haben die bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen der Integration junger Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit weiterhin Bestand. Dass Bildung und Ausbildung als Grundsteine für eine gelingende Integration und Teilhabe gelten, betonte die Bundesregierung erneut beim Integrationsgipfel im März 2021 und verwies mit der Verankerung der beruflichen Bildung im Nationalen Aktionsplan Integration auf die Bedeutung der beruflichen Bildung für erfolgreiche Integration (vgl. Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2021).

Bei der Integration in Ausbildung kamen für die Geflüchteten im Berichtsjahr durch die Auswirkungen der Coronapandemie weitere Herausforderungen hinzu: Auf dem Ausbildungsmarkt haben die Betriebe mehr als 50.000 Ausbildungsstellen weniger als für das Berichtsjahr 2019 gemeldet (**vgl. Kapitel A1.1**). In Branchen wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe, die von der Coronapandemie durch die Lockdown-Bestimmungen besonders betroffen waren, wurden im Berichtsjahr 2020 in Ausbildungsberufen wie beispielsweise Hotelfachmann/-frau, Fachmann/-frau für Systemgastronomie oder Koch/Köchin deutlich weniger Ausbildungsverträge neu abgeschlossen als im Vorjahr (vgl. Oeynhausen u. a. 2020, S. 32). Daten auf Basis der Berufsbildungsstatistik (vgl. Kroll/Uhly 2018) zeigen, dass Auszubildende mit einer Staatsangehörigkeit eines Asylherkunftslandes relativ häufig in die von der Coronapandemie besonders stark betroffenen Ausbildungsberufen einmünden. Auch wenn die Auswertungen auf Daten von 2017 basieren, liefern sie Hinweise dafür, dass die Coronapandemie die Integration von geflüchteten jungen Menschen in den Ausbildungsmarkt beeinträchtigt hat.

Zudem zeigt sich, dass Berufsorientierungsangebote als auch Instrumente aus dem Übergangsbereich wie beispielsweise die Einstiegsqualifizierung, deren Teilnahme die Chance auf einen Ausbildungsplatz erhöht (vgl. Eberhard/Schuß 2021), aufgrund der Coronapandemie 2020 weggefallen sind oder seltener und eingeschränkter stattfanden (vgl. Fernandez 2020).

Im Folgenden werden die Bereiche „Vorbereitung auf Ausbildung“ (**Kapitel A12.2.1**) und „Ausbildung“ (**Kapitel A12.2.2**) für die Gruppe der Geflüchteten gesondert betrachtet.

A12.2.1 Integration in den Bereich „Vorbereitung auf Ausbildung“

In welchem Umfang und an welchen konkreten Maßnahmen Geflüchtete im Sektor „Vorbereitung auf Ausbildung“ teilnehmen bzw. welche Maßnahmen sie beendet haben, ist auf Basis amtlicher Daten bisher nur ansatzweise bekannt, da der Fluchthintergrund statistisch nicht erfasst wird (vgl. Dionisius/Matthes/Neises 2018). Auch die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE), zu deren vier Bildungssektoren der Übergangsbereich zählt, differenziert lediglich zwischen deutschen und nicht deutschen Personen. Der deutliche Anstieg ausländischer Anfänger/-innen im Übergangsbereich ab 2014 gibt jedoch Anhaltspunkte dafür, dass unter den Anfängern/Anfängerinnen viele der neu zugewanderten Geflüchteten sind (**vgl. Kapitel A4**). In der iABE werden allerdings nicht alle bundesweiten Maßnahmen sowie Programme der Länder und Kommunen berücksichtigt, die explizit für Geflüchtete neu geschaffen wurden.

Detailliertere Informationen über die Teilnahme von geflüchteten Personen an Übergangsmaßnahmen der BA liefert die BA-Förderstatistik (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Die Grundgesamtheit der Förderstatistik bildet Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktförderung (§ 3 Abs. 2 SGB III) und Leistungen zur Eingliederung (§§ 16 bis 16g SGB II) des Bundes ab. Der Statistik ist zu entnehmen, dass zwischen September 2019 und August 2020 im Jahresdurchschnitt rund 22.000 Personen im Kontext von Fluchtmigration an einer Berufseinstiegsbegleitung, assistierten Ausbildung, berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, Einstiegsqualifizierung oder ausbildungsbegleitenden Hilfe teilgenommen haben → **Tabelle A12.2.1-1**. Personen im Kontext von Fluchtmigration stellten damit bundesweit 15,7% der Teilnehmenden an diesen Regelinstrumenten dar. Vergleichsweise hoch fiel der Anteil der Personen im Kontext von Fluchtmigration bei der assistierten Ausbildung (38,5%), der Einstiegsqualifizierung (30,6%) und bei den ausbildungsbegleitenden Hilfen (27,3%) aus. Trotz der rückläufigen Zuwanderung Schutzsuchender nach Deutschland, hat sich wie bereits im Vorjahr der durchschnittliche Bestand an Geflüchteten, die die Instrumente der BA in Anspruch genommen haben, erneut leicht erhöht und betrug im aktuellen Betrachtungszeitraum rund 22.000 (plus 3,6% im Vergleich zum Vorjahr). Dabei wurden besonders die Ausbildung begleitende Unterstützungsangebote stärker nachgefragt während der Bestand

an Instrumenten, die auf eine Ausbildung vorbereiten, sich rückläufig entwickelt hat (vgl. Christ u. a. 2020).

E

BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge

Im Rahmen der „Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung" hat die BA Maßnahmen vorrangig für geflüchtete Menschen konzipiert. In der BA-Förderstatistik können diese für Arbeitsagenturen und Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung nachgewiesen werden. Für Jobcenter in zugelassener kommunaler Trägerschaft liegen keine Daten zu diesen Maßnahmen vor (vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2017).[249]

Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)

Es handelt sich um eine zwölfwöchige Maßnahme zur Feststellung der berufsfachlichen Kompetenzen der Teilnehmenden. Die Kompetenzfeststellung findet dabei in Betrieben statt. Die Maßnahmeträger vermitteln darüber hinaus berufsbezogene Deutschkenntnisse, geben Hilfestellung zur Orientierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt und beraten bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen.

Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)

Die Maßnahme verfolgt das Ziel, junge Flüchtlinge an den Ausbildungsmarkt heranzuführen. Wichtige Bestandteile der auf sechs bis acht Monate angelegten Maßnahme sind dabei z. B. die Feststellung von Kompetenzen und Neigungen, die Vermittlung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen, Bewerbungstraining, Sucht- und Schuldenprävention und Grundlagen gesunder Lebensführung. Vorgesehen sind dabei auch betriebliche Einsätze, in denen die Teilnehmer/-innen praktische Erfahrungen sammeln.

Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)

Die Maßnahme ist Teil der Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge" des BMBF, der BA und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH). Die Initiative verfolgt das Ziel, junge Geflüchtete auf eine Berufsausbildung im Handwerk vorzubereiten. Im Rahmen von PerjuF-H werden den Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Laufe von vier bis sechs Monaten in einem Betrieb erste Erfahrungen in Berufsfeldern des Handwerks, z. B. Metall, Elektrotechnik oder Holz, vermittelt.

Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)

KompAS beinhaltet je nach Ausgestaltung vor Ort u. a. Aktivitäten zur Kompetenzfeststellung und zum Heranführen an das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sowie an die hiesigen Normen und die Kultur. Weiterhin sollen Kontakte zu verschiedenen Organisationen wie z. B. Betrieben, Behörden, Beratungsstellen oder Kammern hergestellt werden. Der zeitliche Umfang beträgt 200 bis 400 Zeitstunden. Die Teilnahme findet parallel zu einem Integrationskurs des BAMF statt. Neben geflüchteten Menschen richtet sich die Förderung an Personen, die über keine oder nicht genügende Deutschkenntnisse verfügen, beispielsweise deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund.

Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)

Das wesentliche Element von Kommit ist eine vier- bis zwölfwöchige- betriebliche Erprobung, um Kompetenzen der Teilnehmenden festzustellen und diese an eine Tätigkeit heranzuführen. Der betrieblichen Erprobung geht eine zweiwöchige Vorbereitungsphase beim Maßnahmeträger voraus. Während der Tätigkeit im Betrieb wird der/die Teilnehmende persönlich betreut. Es wird angestrebt, dass der/die Arbeitgeber/-in den Teilnehmenden im Anschluss in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt. Diese Maßnahme richtet sich neben geflüchteten Menschen, an Geringqualifizierte und Menschen mit Migrationshintergrund.

Kombination berufsbezogene Sprachförderung für junge Flüchtlinge (KomjuF)

Ähnlich zu anderen für Geflüchtete konzipierten Programmen, sollen im Instrument „Kombination berufsbezogener Sprachförderung für junge Flüchtlinge" Sprachkenntnisse erworben und Kenntnisse über den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt vermittelt werden. Die Förderung richtet sich an geflüchtete Menschen, die jünger als 35 Jahre sind, und soll dabei helfen, eine Berufswahl zu treffen und auf eine Ausbildung vorzubereiten. Die Teilnahmedauer beträgt sechs bis acht Monate.

249 Nachfolgende Ausführungen sind der genannten Quelle entnommen. Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine wörtliche Zitierung verzichtet.

Tabelle A12.2.1-1: **Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2019 bis August 2020**

Instrumente der Arbeitsmarktpolitik	Bestand (Zwölmfonatsdurchschnitt)										Eintritte (Zwölfmonatssumme)		
		darunter		darunter (in %)								darunter	
	Bestand Teilnehmende insg.	Personen im Kontext von Fluchtmigration	in %	Männer	Frauen	kein Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Mittlere Reife	(Fach-)Hochschulreife	keine Angabe	Eintritte Teilnehmende insg.	Personen im Kontext von Fluchtmigration	in %
Deutschland													
BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung[1]	**140.276**	**22.047**	**15,7**	**81,5**	**18,5**	**17,9**	**47,6**	**11,0**	**12,8**	**10,6**	**117.910**	**18.809**	**16,0**
Berufseinstiegsbegleitung	50.632	3.473	6,9	51,1	48,9	5,1	77,7	10,8	0,6	5,9	17.205	1.256	7,3
Assistierte Ausbildung	9.304	3.578	38,5	90,5	9,5	19,7	43,3	10,6	15,2	11,2	5.711	1.960	34,3
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	31.556	1.380	4,4	70,9	29,1	29,5	49,1	15,9	4,1	1,4	50.065	2.604	5,2
Einstiegsqualifizierung	8.805	2.691	30,6	83,0	17,0	22,2	42,8	11,5	16,6	6,9	13.688	3.595	26,3
Ausbildungsbegleitende Hilfen	39.980	10.925	27,3	89,0	11,0	18,9	40,4	10,4	16,2	14,0	31.241	9.394	30,1
BA-Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge	**1.328**	**920**	**69,3**	**67,4**	**32,6**	**31,5**	**25,1**	**5,7**	**14,9**	**22,8**	**4.358**	**2.934**	**67,3**
Perspektiven für Flüchtlinge (PerF) (nur im SGB III)	260	203	78,4	84,1	15,9	32,4	13,6	5,9	18,2	29,7	1.254	988	78,8
Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)	292	262	89,7	79,6	20,4	32,5	42,1	6,7	10,8	7,8	874	770	88,1
Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	22	19	86,4
Perspektiven für weibliche Flüchtlinge	234	141	60,5	0,0	100,0	28,6	9,6	3,9	17,7	40,2	506	282	55,7
Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb (KompAS)	27	7	25,8	72,6	27,4	29,8	9,5	0,0	23,8	36,9	72	11	15,3
Kombination berufsbezogene Sprachförderung	261	173	66,2	76,4	23,6	29,8	13,9	5,3	33,0	18,0	405	281	69,4
Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit)	255	129	50,7	76,7	23,3	29,4	12,5	6,6	37,0	14,4	1.225	583	47,6
Kombination berufsbezogene Sprachförderung für junge Flüchtlinge (KomjuF)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*

Aus Datenschutzgründen werden Zahlenwerte kleiner als 3 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

[1] Ohne Ergebnisse zu Teilnahmen an Berufsorientierungsmaßnahmen nach § 48 SGB III.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Förderstatistik, Daten- und Gebietsstand: Dezember 2020; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Neben Teilnahmen an den Regelinstrumenten zur Berufsvorbereitung und Ausbildungsförderung weist die BA-Förderstatistik auch Teilnahmen an bundesweiten Sondermaßnahmen aus, die basierend auf § 45 SGB II („Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung“) vorwiegend für Geflüchtete geschaffen wurden E. Im Jahresdurchschnittsbestand nahmen zwischen September 2019 und August 2020 920 Personen im Kontext von Fluchtmigration an diesen Maßnahmen teil. Gemessen am durchschnittlichen Jahresbestand, verzeichneten die BA-Maßnahmen, die vorwiegend für Flüchtlinge konzipiert wurden, nach 2019 (2018: 6.486; 2019: 3.009; minus 53,6%) erneut einen starken Rückgang um knapp 70%.

Wie in der Gruppe der Geflüchteten insgesamt (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2021, 2020, 2019) ist der Großteil der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund in den BA-Maßnahmen überwiegend männlich. Der Anteil der Frauen mit Fluchthintergrund lag in den betrachteten BA-Regelinstrumenten durchschnittlich bei 18,5% und in den „BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete“ bei 32,6%. Nahezu ausgeglichen fiel dagegen der Anteil der geflüchteten Frauen in der Berufseinstiegsbegleitung (48,9%) aus. Verglichen mit den Vorjahreszahlen ist der Anteil weiblicher Geflüchteter sowohl in den BA-Regelinstrumenten (plus 2,5 Prozentpunkte) als auch in den „BA-Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete“ nach 2019 erneut (plus 11 Prozentpunkte) gestiegen.

Deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen BA-Maßnahmen zeigen sich hinsichtlich der Schulabschlüsse der Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass bei der Interpretation der Schulabschlüsse vor dem Hintergrund der Erfassungsschwierigkeiten durch eine mangelnde Vergleichbarkeit der Abschlüsse aus den verschiedenen Herkunftsländern Vorsicht geboten ist. Aus diesem Grund müssen auch die ausgewiesenen Werte zur Verteilung der Schulabschlüsse bei der Gesamtzahl der BA-Maßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung mit Vorsicht interpretiert werden.

Insgesamt verfügten Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration bei den betrachteten Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung häufiger über einen Hauptschulabschluss als Teilnehmer/-innen in Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete (47,6% vs. 25,1%). Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration in Maßnahmen vorwiegend für Geflüchtete hatten dafür häufiger keinen Hauptschulabschluss (31,5%) oder machten keine Angabe zu ihrem Schulabschluss (22,8%) als Teilnehmer/-innen im Kontext von Fluchtmigration in BA-Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung (17,9% bzw. 10,6% ohne Angabe). Auch der Anteil der Personen im Kontext von Fluchtmigration, die über eine (Fach)Hochschulreife verfügten, war bei den BA-Maßnahmen für Geflüchtete leicht höher als bei den BA-Regelmaßnahmen zur Berufswahl und Berufsausbildung (14,9% vs. 12,8%).

A12.2.2 Integration in den Bereich „Ausbildung“

Die Zahl der jungen Menschen mit Fluchthintergrund, die mithilfe einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters eine duale Ausbildung gesucht haben, ist im Berichtsjahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um rund 5.000 Personen bzw. um rund 13% zurückgegangen → **Tabelle A12.2.2-1**. Aufgrund des sich auch in diesem Berichtsjahr fortsetzenden Rückgangs ausbildungsinteressierter Bewerber/-innen betrug 2020 der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und Ausbildungsstellenbewerberinnen 7,0% (+0,1 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). Die Zuwanderung Geflüchteter wirkte sich damit wie bereits in den Vorjahren stabilisierend auf die Bewerberzahl aus.

Wie bei allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen werden nur jene geflüchteten Personen als „Bewerber/-in“ registriert und gezählt, die von der BA für „ausbildungsreif“ befunden wurden, d. h., die sowohl die sprachlichen als auch sonstigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung erfüllen. Wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste nach einer Ausbildung gesucht haben, ist nicht bekannt.

Im Durchschnitt sind die gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich älter als die gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund. Rund jede/-r vierte Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (23,7%) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 6,2%. Deutliche Unterschiede zeigen sich auch beim Geschlecht. Der Frauenanteil der geflüchteten Bewerber/-innen lag bei 24,6% im Vergleich zu 39,6% bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund. Der vergleichsweise geringe Anteil an weiblichen Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist auf die demografische Struktur der Geflüchteten, insbesondere in den zugangsstarken Jahren 2015 und 2016 zurückzuführen.[250] Der Frauenanteil hat jedoch wie bereits im Vorjahr erneut um 4,5 Prozentpunkte zugenommen (Vorjahr: plus 4,4 Prozentpunkte). Mit rund einem Viertel hat der Frauenanteil unter den Geflüchteten seit der Aufnahme des Merkmals

250 Laut Angaben des BAMF waren 2015 (69,2%) und 2016 (65,7%) rund zwei Drittel der Asylerstantragsteller männlich (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016, 2017).

Tabelle A12.2.2-1: **Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2020 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)**

	Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen																			
	Ohne Fluchthintergrund										Mit Fluchthintergrund									
	2016		2017		2018		2019		2020		2016		2017		2018		2019		2020	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**537.475**	**100,0**	**521.396**	**100,0**	**497.324**	**100,0**	**473.666**	**100,0**	**439.797**	**100,0**	**10.253**	**100,0**	**26.428**	**100,0**	**38.299**	**100,0**	**38.113**	**100,0**	**33.184**	**100,0**
Geschlecht																				
Männer	310.885	57,8	305.435	58,6	294.566	59,2	282.582	59,7	265.665	60,4	8.146	79,4	22.516	85,2	32.296	84,3	30.462	79,9	25.026	75,4
Frauen	226.589	42,2	215.952	41,4	202.736	40,8	191.091	40,3	174.114	39,6	2.107	20,6	3.912	14,8	6.003	15,7	7.651	20,1	8.158	24,6
Alter																				
Unter 20 Jahre	355.452	66,1	345.398	66,2	330.844	66,5	317.350	67,0	290.993	66,2	3.809	37,2	8.815	33,4	13.103	34,2	12.593	33,0	11.409	34,4
20 bis unter 25 Jahre	149.846	27,9	144.735	27,8	136.660	27,5	128.206	27,1	121.401	27,6	4.054	39,5	10.470	39,6	15.225	39,8	16.041	42,1	13.924	42,0
25 Jahre und älter	32.138	6,0	31.250	6,0	29.815	6,0	28.120	5,9	27.401	6,2	2.389	23,3	7.143	27,0	9.971	26,0	9.479	24,9	7.851	23,7
Schulabschluss																				
Ohne Hauptschulabschluss	7.920	1,5	7.662	1,5	7.401	1,5	7.189	1,5	6.638	1,5	353	3,4	1.143	4,3	1.507	3,9	1.343	3,5	951	2,9
Hauptschulabschluss	141.177	26,3	134.436	25,8	128.717	25,9	124.031	26,2	115.007	26,2	3.987	38,9	9.357	35,4	14.495	37,8	14.203	37,2	12.438	37,5
Realschulabschluss	223.571	41,6	216.686	41,6	205.583	41,3	195.958	41,4	183.589	41,7	2.069	20,2	4.392	16,6	6.579	17,2	8.131	21,3	8.067	24,3
Fachhochschulreife	75.167	14,0	74.327	14,3	70.468	14,2	66.115	14,0	59.601	13,6	491	4,8	1.050	4,0	1.473	3,8	1.847	4,8	2.073	6,2
Allgemeine Hochschulreife	70.950	13,2	70.116	13,4	66.022	13,3	61.888	13,1	54.676	12,4	1.573	15,3	5.046	19,1	7.137	18,6	6.368	16,7	4.729	14,3
Keine Angabe	18.690	3,5	18.169	3,5	19.133	3,8	18.485	3,9	20.286	4,6	1.780	17,4	5.440	20,6	7.108	18,6	6.241	16,4	4.926	14,8

Quelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A12.2.2-2: **Verbleibsstatus der Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration zum 30.09.2020 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)**

	Eingemündete Bewerber/-innen		Noch suchende Bewerber/-innen zum 30.9.						Andere ehemalige Bewerber/-innen						Gesamt	
			darunter		Bewerber/-innen mit Alternative		unversorgte Bewerber/-innen		darunter		mit bekanntem Verbleib		unbekannt verblieben			
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	**10.355**	**31,2**	**6.857**	**20,7**	**3.685**	**11,1**	**3.172**	**9,6**	**15.972**	**48,1**	**7.225**	**21,8**	**8.747**	**26,4**	**33.184**	**100,0**
Geschlecht																
Männer	7.615	30,4	5.609	22,4	3.134	12,5	2.475	9,9	14.174	56,6	6.492	25,9	7.682	30,7	**25.026**	**100,0**
Frauen	2.740	33,6	1.393	17,1	720	8,8	673	8,2	3.504	43,0	1.570	19,2	1.934	23,7	**8.158**	**100,0**
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	271	28,5	197	20,7	88	9,3	109	11,5	483	50,8	213	22,4	270	28,4	**951**	**100,0**
Hauptschulabschluss	4.372	35,2	2.467	19,8	1.392	11,2	1.075	8,6	5.599	45,0	2.261	18,2	3.338	26,8	**12.438**	**100,0**
Realschulabschluss	2.801	34,7	1.796	22,3	1.160	14,4	636	7,9	3.470	43,0	1.937	24,0	1.533	19,0	**8.067**	**100,0**
Fachhochschulreife	436	21,0	418	20,2	282	13,6	136	6,6	1.219	58,8	910	43,9	309	14,9	**2.073**	**100,0**
Allgemeine Hochschulreife	1.106	23,4	1.050	22,2	409	8,6	641	13,6	2.573	54,4	1.072	22,7	1.501	31,7	**4.729**	**100,0**
Keine Angabe	1.369	27,8	929	18,9	354	7,2	575	11,7	2.628	53,3	832	16,9	1.796	36,5	**4.926**	**100,0**
Aufenthaltsstatus																
Aufenthaltserlaubnis	8.111	29,9	5.758	21,3	3.104	11,5	2.654	9,8	13.227	48,8	6.210	22,9	7.017	25,9	**27.096**	**100,0**
Aufenthaltsgestattung	1.445	36,4	719	18,1	392	9,9	327	8,2	1.808	45,5	687	17,3	1.121	28,2	**3.972**	**100,0**
Duldung	799	37,8	380	18,0	189	8,9	191	9,0	937	44,3	328	15,5	609	28,8	**2.116**	**100,0**

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

„Personen im Kontext Fluchtmigration“ 2016 in den Statistiken der BA einen neuen Höchststand erreicht. Unterschiede zwischen den beiden Bewerbergruppen waren auch in den formalen Bildungsqualifikationen festzustellen, wenngleich die Angaben zu Schulabschlüssen – wie bereits ausgeführt – mit Vorsicht zu interpretieren sind. Der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen, die einen Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss haben, lag bei 37,5% und damit rund zehn Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (26,2%). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 41,7% beinahe doppelt so häufig einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (24,3%). Bei der Hochschulzugangsberechtigung fielen die Unterschiede hingegen geringer aus. Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2020 über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügten, lag bei 20,5% (gegenüber 26,0% bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund). Beim Vergleich der Schulabschlüsse zwischen gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Fluchthintergrund ist zu beachten, dass bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund sehr viel häufiger keine Informationen zum Schulabschluss (2020: 14,8%) vorhanden waren als bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund (4,6%).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den 33.184 bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2020 insgesamt 10.355 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Gemessen an allen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund beträgt die Quote der Einmündungen in eine (duale) Ausbildung im Berichtsjahr 2020 somit 31,2% und liegt wie in den vergangenen Berichtsjahren weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (46,8%) (vgl. Oeynhausen u. a. 2020). Mit Blick auf die Vorjahreszahlen beeinträchtigte die Coronapandemie die Integration von Geflüchteten in Ausbildung negativ (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021). Rund 3.100 Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund weniger als im Vorjahr haben eine Ausbildungsstelle angetreten. Die Einmündungsquote ist gegenüber dem Vorjahr um vier Prozentpunkte gesunken. Die Einmündungsquote von Personen ohne Fluchthintergrund sank um 3,1 Prozentpunkte von 49,9% im Berichtsjahr 2019 auf 46,8% im aktuellen Berichtsjahr vergleichsweise etwas geringer (vgl. Oeynhausen u. a. 2020). Um jedoch herauszufinden, ob und inwieweit ein Fluchthintergrund die Chancen auf einen Ausbildungsplatz im „Corona-Jahr“ beeinflusst hat, braucht es Befragungsdaten. An dieser Stelle sei auf die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 hinzuweisen (**Kapitel A8.1**), auf deren Basis das BIBB voraussichtlich im Laufe des Jahres 2021 Analyseergebnisse hierzu veröffentlichen wird.

Bei 20,7% der gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September 2020 bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelt es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt sind (9,6%) als auch um Bewerber/-innen, die einen alternativen Verbleib haben, aber dennoch ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhalten haben (11,1%). Im Vergleich zu noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund blieben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund deutlich häufiger unversorgt (9,6% vs. 6,0%) und mündeten seltener in eine Alternative ein (11,1% vs. 10,3%) (**vgl. Kapitel A1.1.3**).

15.972 bzw. 48,1% der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2020 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 7.225 ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration (21,8%) Informationen über den Verbleib vor. Rund jeder vierte Bewerber/jede zehnte Bewerberin mit Fluchthintergrund ist unbekannt verblieben (26,4%).

→ Tabelle A12.2.2-2 zeigt den Verbleibsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund differenziert nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine höhere Einmündungsquote (33,6%) aufweisen als Bewerber mit Fluchthintergrund (30,4%). Geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (35,2%) oder mit Realschulabschluss (34,7%) mündeten häufiger in die duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (21,0%) oder mit allgemeiner Hochschulreife (23,4%). Differenziert nach dem aufenthaltsrechtlichen Status der geflüchteten Bewerber/-innen fällt auf, dass Geflüchtete mit einer Aufenthaltsgestattung (36,4%) oder einer Duldung (37,8%) häufiger in eine Ausbildung einmündeten als Bewerber/-innen mit einer Aufenthaltsgenehmigung.

Von den 10.355 gemeldeten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2020 in eine Berufsausbildung einmündeten, erhielt der Großteil eine ungeförderte Ausbildungsstelle (90,2%) und lediglich ein kleiner Teil einen geförderten Ausbildungsplatz (9,8%). Im Vergleich zum Vorjahr (6,4%) ist der Anteil an Geflüchteten, die in einen geförderten Ausbildungsplatz einmündeten um 3,4 Prozentpunkte gestiegen. **→ Tabelle A12.2.2-3** zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib zum Stichtag 30. September 2020 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (45,2%) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (33,1%). 8,1% der Bewerber/-innen mündete in eine berufsvorbereitende Maßnahme ein und 9,0% verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis. Mit jeweils weniger als 2% spielten die übrigen Verbleibe wie Praktikum, Studium und gemeinnützige soziale Dienste eine geringere Rolle.

Was genau die Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib machen, hängt auch damit zusammen, ob die Bewerber/-innen ihren Vermittlungsauftrag bei der BA aufrechterhalten oder auf weitere Unterstützung verzichten. Demnach gingen Bewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch nicht aufrechterhielten, öfter einer Erwerbstätigkeit nach (38,1%) als Bewerber/-innen, die weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchten (23,4%). Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag weiter bestehen blieb, waren dagegen öfter in eine Fördermaßnahme eingemündet (15,2% vs. 4,3%). 6,2% der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) und 9,1% eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 2,0% und 2,3% der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

Tabelle A12.2.2-3: **Verbleib der im Berichtsjahr 2020 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30. September 2020, absolut und in %)**

Art des Verbleibs	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrags							
			Vermittlungsauftrag läuft				Vermittlungsauftrag abgeschlossen			
			bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)		durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht bekanntem Verbleib	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Einmündung in Berufsausbildung	**10.355**	**100,0**					**10.355**	**100,0**		
davon: Berufsausbildung ungefördert	9.341	90,2					9.341	90,2		
Berufsausbildung gefördert	1.014	9,8					1.014	9,8		
Alternativer Verbleib	**10.903**	**100,0**	**3.680**	**100,0**					**7.217**	**100,0**
davon: Schulbildung	4.930	45,2	1.616	43,9					3.314	45,9
Studium	179	1,6	23	0,6					156	2,2
Praktikum	191	1,8	129	3,5					62	0,9
Erwerbstätigkeit	3.607	33,1	860	23,4					2.747	38,1
Gemeinnützige soziale Dienste	141	1,3	52	1,4					89	1,2
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	**976**	**9,0**	**439**	**11,9**					**537**	**7,4**
davon: Berufsausbildung ungefördert	714	6,5	268	7,3					446	6,2
Berufsausbildung gefördert	262	2,4	171	4,6					91	1,3
Fördermaßnahmen	**879**	**8,1**	**561**	**15,2**					**312**	**4,3**
davon: Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	501	4,6	334	9,1					167	2,3
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	372	3,4	227	6,2					145	2,0
Sonstige Förderung	6	0,1	*	*					*	*
Ohne Angabe eines Verbleibs	**11.919**	**100,0**			**3.172**	**100,0**			**8.747**	**100,0**
Insgesamt	**33.184**	**100,0**	**3.685**	**11,1**	**3.172**	**9,6**	**10.355**	**31,2**	**15.972**	**48,1**

* Aus Datenschutzgründen und Gründen der statistischen Geheimhaltung werden Zahlenwerte von 1 oder 2 und Daten, aus denen rechnerisch auf einen solchen Zahlenwert geschlossen werden kann, anonymisiert.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ausbildungsmarktstatistik; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

(Alexander Christ)

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zusammenfassend ist vor allem auf folgende Ergebnisse hinzuweisen:

- Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht wird regelmäßig über die **Beteiligung der Bevölkerung** an berufsbezogener Weiterbildung sowie der **betrieblichen Weiterbildung** berichtet. Da die zugrunde liegenden Daten in unterschiedlichen zeitlichen Abständen erhoben werden und für diese Ausgabe noch keine neuen Daten vorliegen, wird auf hier auf Ergebnisse zurückliegender Datenreporte verwiesen.
- Mit dem **Adult Education Survey (AES)** werden regelmäßig repräsentative Weiterbildungsbefragungen der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU28) durchgeführt. In periodischen Abständen wird im Datenreport über Teilnahmequoten und Ergebnisse von Sonderanalysen zu unterschiedlichen Themen berichtet. Für den Datenreport 2021 wurden **der Nutzen und die Gründe** für eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung näher betrachtet. Die bessere Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wird von 78% der Befragten in Deutschland (EU28: 83%) als Grund für die Weiterbildungsteilnahme genannt, gefolgt davon, Wissen und Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema zu erweitern. Dieser Grund wurde in Deutschland von 36%, im EU28-Durchschnitt sogar von 56% der Befragten genannt.
- Der **Klimawert** der wb**monitor**-Umfrage **2020** zeigt, dass auch die Weiterbildungsbranche von der Coronapandemie schwer getroffen wurde. Gegenüber dem Vorjahr stürzte der Klimawert um 57 Punkte ab und lag mit -13 erstmals im negativen Bereich. Damit war die Stimmung in der Weiterbildungsbranche schlechter als in der Dienstleistungsbranche insgesamt.
- Ergebnisse des **Themenschwerpunkts „Corona – Auswirkungen auf Weiterbildungsanbieter“** der wb**monitor**-Umfrage **2020** zeigen, dass die Weiterbildungsbranche vor allem mit Umsatzrückgängen aufgrund nur in Teilen realisierbarer Veranstaltungsangebote zu kämpfen hatte. So konnten während des ersten Lockdowns nur vier von zehn bereits laufenden Weiterbildungsveranstaltungen fortgesetzt werden (durch virtuelle Formate) und vier von fünf Angeboten mussten verschoben oder ersatzlos abgesagt werden.
- Das **Kursangebot der Volkshochschulen** weist für das Jahr 2019 45.362 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus.
- **Fernlernen** auf der Grundlage des Fernunterrichtsschutzgesetzes ist eine wichtige Weiterbildungsform in Deutschland. Bildungsangebote, die der gesetzlichen Definition entsprechen, bedürfen der Zulassung durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU). Hier wurden für das Jahr 2019 411 Anbieter und 3.876 Bildungsangebote registriert.
- Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird Qualifizierung durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Sozialgesetzbuch (SGB III) und durch die Jobcenter nach dem Zweiten Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert. Im Jahr 2019 gab es 330.643 Eintritte in **Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung** nach SGB II und SGB III. Die Zahl ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 8,7% angestiegen.
- Im Rahmen des **Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)** wurden 2019 rund 167.000 Personen gefördert, was ungefähr dem Niveau des Vorjahres entspricht.
- Im **Programm Weiterbildungsstipendium** wurden 2020 6.078 Ausbildungsabsolventen und -absolventinnen aus 262 verschiedenen Berufen in das Förderprogramm aufgenommen. Im **Programm Aufstiegsstipendium** gab es 1.014 Neuaufnahmen.
- Über das **Programm Bildungsprämie** wurden bis Ende Dezember 2020 rund 385.000 Prämiengutscheine und 29.000 Spargutscheine ausgegeben. An dem Programm nehmen deutlich mehr Frauen als Männer teil.
- Über die **berufliche Fortbildung nach BBiG/HwO** und die **berufliche Weiterbildung an Fachschulen** wird im aktuellen Datenreport im Rahmen des Schwerpunktkapitels „Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs“ (Kapitel C) berichtet.

(Elisabeth M. Krekel)

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Im Adult Education Survey (AES) werden die Lernaktivitäten Erwachsener erfasst. Auf dieser Datenbasis können die Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung ermittelt und Veränderungen im Zeitverlauf aufgezeigt werden.

Die Entwicklung der Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung für die Jahre 2012, 2014, 2016 und 2018 wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B1.1 dargestellt. Weitere Ergebnisse des auf Deutschland bezogenen AES 2018 wurden in Form eines Trendberichts vom BMBF veröffentlicht.[251] Ergebnisse für die Jahre 2007 und 2010 finden sich in den Ausgaben des Datenreports 2015 und 2016 jeweils in Kapitel B1.1. Im BIBB-Datenreport 2014, Kapitel C wurden zudem die jeweiligen methodischen Konzepte der drei europäischen Datenquellen AES, Labour Force Survey (LFS) und Continuing Vocational Training Survey (CVTS) einander gegenübergestellt und die daraus resultierenden Ergebnisse im internationalen Vergleich diskutiert. In **Kapitel B1.2.2** in der vorliegenden Ausgabe werden der Nutzen und die Teilnahmegründe betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen im europäischen Vergleich mit den Daten des AES 2016 untersucht.

Aktuelle Ergebnisse für Deutschland für das Jahr 2020 werden voraussichtlich Ende 2021 in Form eines Trendberichts vom BMBF veröffentlicht. Der nächste europaweite AES ist für 2022 geplant.

Für weitere Informationen zum AES siehe **https://www.bibb.de/de/1656.php**.

B 1.2 Betriebliche Weiterbildung

Mit dem demografischen, dem technischen und dem organisatorischen Wandel wächst der Bedarf an qualifizierten Fachkräften. Damit gewinnt auch die betriebliche Weiterbildung für die Arbeitskräfte und für die Unternehmen an Bedeutung. So hängen von ihr der Erhalt und Ausbau der Beschäftigungsfähigkeit, die Produktivität, die Motivation sowie die individuellen Einkommens- und Aufstiegsmöglichkeiten ab. Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten werden im Rahmen des Datenreports seit vielen Jahren anhand der Daten des IAB-Betriebspanels (**vgl. Kapitel B1.2.1**), der CVTS-Studien (Continuing Vocational Training Survey) (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B1.2.2) und des BIBB-Qualifizierungspanels (**vgl. Kapitel B1.2.3**) beschrieben.

B 1.2.1 Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels kann die Beteiligung der Betriebe an Weiterbildungsmaßnahmen und der Anteil der in Weiterbildung einbezogenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgewiesen werden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2001 bis 2018 zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote wurden im BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B1.2.1 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesen Indikatoren wird im Turnus von zwei Jahren im Datenreport berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2022 geplant. Für Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019 siehe Dettmann u.a. 2020.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (**vgl. Kapitel A7.2**) sowie Übernahmeverhalten von Betrieben (**vgl. Kapitel A10.1.1**).

251 Siehe **https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Weiterbildungsverhalten_in_Deutschland_2018.pdf**

B 1.2.2 Nutzen und Teilnahmegründe betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Individuen im europäischen Vergleich

Seit vielen Jahren wird auf Ebene der Europäischen Union dem lebenslangen Lernen eine hohe Bedeutung zugewiesen und als Element ihrer wirtschafts- und sozialpolitischen Strategie erachtet. In verschiedenen Programmen und Agenden (vgl. z. B. Lissabon-Strategie/Europäischer Rat 2000; Europa 2020/Europäische Kommission 2010) wurden Ziele und Maßnahmen festgelegt, die auf europäischer Ebene erreicht werden sollen; zuletzt im Juli 2020 in der Europäischen Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (vgl. European Commission 2020c). Der betrieblichen Weiterbildung als dem anteilsmäßig wichtigsten Teilbereich der Bildung im Erwachsenenalter kommt dabei für die Umsetzung der Ziele eine hohe Bedeutung zu. Der Adult Education Survey (AES, Erhebung zum Weiterbildungsverhalten Erwachsener, **vgl. Kapitel B1.1**) E ist eine europäische Personenbefragung, die vergleichbare Daten zu den Lernaktivitäten im Erwachsenenalter bereitstellt. Mit ihm sind auch Analysen zur betrieblichen Weiterbildung möglich. Allerdings können durch Personenbefragungen nicht alle Aspekte betrieblicher Weiterbildung abgedeckt werden: So können Individuen z. B. in der Regel keine Auskunft über die Weiterbildungspolitik ihrer Arbeitgeber geben oder über die Kosten, die beim Arbeitgeber für die betriebliche Weiterbildung angefallen sind. Hierfür sind Unternehmensbefragungen wie die europäischen Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (Continuing Vocational Training Survey – CVTS; vgl. BIBB-Datenreport 2018, 2019 und 2020, Kapitel B1.2.2) besser geeignet. Andererseits sind im AES Informationen enthalten, die in Unternehmensbefragungen nicht zur Verfügung stehen, wie z. B. Einschätzungen zum Nutzen der Weiterbildung aus individueller Perspektive. In diesem Beitrag werden mit den Daten des AES 2016 der Umfang der Nutzung erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten, verschiedene Nutzendimensionen und die Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung im europäischen Vergleich untersucht. In die Analysen einbezogen werden die 33 Länder, für die Eurostat Mikrodaten[252] zur Verfügung stellt. Neben den 28 EU-Mitgliedstaaten zum Befragungszeitpunkt sind dies Bosnien-Herzegowina, Nordmazedonien, Norwegen, die Schweiz und Serbien.

E Adult Education Survey (AES)

Der AES für das Jahr 2016 wurde zwischen Juli 2016 und Dezember 2017 zum zweiten Mal nach 2011/2012 (AES 2011) verpflichtend für die EU-Mitgliedstaaten auf der Grundlage von Verordnungen des Europäischen Parlaments und des Rates, die u. a. den europäischen Standardfragebogen und Leitlinien zur Methodik festlegen, durchgeführt. Neben den EU-Mitgliedstaaten nehmen weitere europäische Länder an den AES-Erhebungen teil. Zwischen 2005 und 2009 gab es auf freiwilliger Basis in 29 Ländern eine AES-Piloterhebung. Am AES 2011 beteiligten sich 31 Länder, für den AES 2016 liegen Ergebnisse aus 35 Ländern vor. Eurostat veröffentlicht ausgewählte Ergebnisse in seiner Datenbank).[253]

In den einzelnen Ländern wurde jeweils eine repräsentative Stichprobe der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung[254] zu ihren Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung befragt. Die Erfassung der Lernaktivitäten erfolgt nach der „Classification of Learning Activities" (Eurostat 2006; 2016) getrennt nach formaler Bildung, non-formaler Bildung und informellem Lernen. Neben den soziodemografischen Daten der befragten Personen werden u. a. Daten zu den Merkmalen der Weiterbildung, dem Zeitaufwand, den Kosten oder Bildungsbarrieren erhoben. Insgesamt beteiligten sich mehr als 230.000 Personen am AES 2016 (in Deutschland 7.750). In einigen Ländern besteht Auskunftspflicht der Befragten; in Deutschland ist die Befragung für die Zielpersonen freiwillig. Die Antwortquote lag außer in Belgien, Dänemark, Deutschland, Irland, Italien, den Niederlanden, Schweden und der Schweiz bei mindestens 50%.

Betriebe und Teilnehmende investieren in unterschiedlichem Maße Zeit und Geld in betriebliche Weiterbildung. Unter der Annahme, dass beide Seiten ökonomisch rational handeln, sollte dieser Aufwand durch einen entsprechenden Nutzen kompensiert werden. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Betriebe z. B. durch Produktivitätsgewinne oder positive Effekte auf die Rentabilität oder die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit (vgl. z. B. Cedefop 2011b; Dostie 2018; Konings/Vanormelingen 2015; Renaud/Morin 2020) von betrieblicher

252 Informationen zu den AES-Mikrodaten unter **https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/adult-education-survey**. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

253 Siehe **https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/data/database**

254 In einzelnen Ländern, u. a. auch in Deutschland, wurde die Stichprobe auf die Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen bzw. der 65-Jährigen und Älteren ausgeweitet. Eurostat veröffentlicht jedoch in seiner Datenbank nur Ergebnisse für die 25- bis 64-Jährigen.

Weiterbildung profitieren. Aber auch die Beschäftigten ziehen einen Nutzen aus der betrieblichen Weiterbildung, z. B. durch höhere Einkommen, bessere Karrierechancen und den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit (vgl. z. B. Brunello/Comi/Sonedda 2012; Cedefop 2011a; Ehlert 2017). Hinzu kommen Nutzenaspekte auf persönlicher Ebene, wie beispielsweise größere Arbeitszufriedenheit oder sozialer Kontakt mit Kollegen/Kolleginnen (vgl. z. B. Müller/Wenzelmann 2018).

Grundsätzlich ist zu berücksichtigen, dass der individuelle Nutzen von Weiterbildung und somit auch von betrieblicher Weiterbildung nicht einfach zu messen ist. So ist es schwierig, die Wirkung der Weiterbildung von Effekten anderer Einflussfaktoren abzugrenzen. Festgestellte Veränderungen (z. B. eine Einkommenserhöhung) können nur schwer einer bestimmten Weiterbildung zugerechnet werden. Oftmals ergibt sich ein Nutzen auch erst mit zeitlicher Verzögerung und eine Weiterbildung, die zum Befragungszeitpunkt zunächst als (bislang) nicht oder kaum nützlich eingestuft wird, erweist sich später dennoch als nützlich.[255] Individuen verbinden mit einer Weiterbildung oft nicht nur einen einzigen Nutzen, sondern weisen einer Weiterbildung mehrere Dimensionen zu. Der Nutzen einer Weiterbildung kann anhand objektiver Indikatoren (z. B. Einkommen, berufliche Position) oder subjektiver Nutzeneinschätzungen gemessen werden. Für Ersteres werden Längsschnittbefragungen benötigt; im AES als Querschnittsbefragung können daher nur subjektive Nutzenbewertungen erhoben werden, die häufig in der Retroperspektive erfolgen. Der so ermittelte Nutzen basiert auf subjektiven Werturteilen und Einstellungen der Teilnehmenden. Je größer dabei ihr persönliches Engagement oder der zeitliche und finanzielle Einsatz in Bezug auf die Weiterbildung ist, desto eher ist auch eine positive Nutzenbewertung zu erwarten (vgl. Behringer/Schönfeld 2017). Effekte der Ex-post-Rationalisierung, also einer Überschätzung des tatsächlichen Nutzens im Nachhinein, können nicht ausgeschlossen werden. Ebenso ist zu berücksichtigen, dass auch Phänomene der sozialen Erwünschtheit das Antwortverhalten beeinflussen und damit zu einer Überschätzung des Nutzens führen können.

Eng mit dem Nutzen verbunden ist auch der Grund der Teilnahme an Weiterbildung. Bei der betrieblichen Weiterbildung bestimmt weitgehend der Arbeitgeber, ob und welche Weiterbildung angeboten wird und wer an ihr teilnimmt. Eine betriebliche Weiterbildung kann allerdings auch auf Initiative der Beschäftigten erfolgen, insbesondere, wenn sie nicht vollständig vom Arbeitgeber finanziert wird, sondern die Beschäftigten einen Eigenanteil – entweder durch Übernahme direkter Kosten oder Freizeiteinsatz – leisten (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel B1.2.2; Schönfeld/Behringer 2017, S. 72f.). Nach den Daten des deutschen AES für 2016[256] erfolgte die Teilnahme an 54% der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten auf betriebliche Anordnung, an 21% auf Vorschlag der Vorgesetzten und bei 24% der Maßnahmen ging die Initiative von den Beschäftigten selbst aus. Bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen, bei denen die Beschäftigten selbst oder andere Parteien (z. B. Arbeitsagentur, Familienmitglieder) einen Teil der Kosten trugen, schlugen die Beschäftigten diese deutlich häufiger selbst vor (39%; vgl. Schönfeld/Behringer 2017, S. 68f.). In den Teilnahmegründen spiegeln sich die Erwartungen der Teilnehmenden an die Weiterbildung. Da diese wiederum Einfluss auf die Motivation, den persönlichen Einsatz und den mit der Weiterbildung angestrebten Nutzen haben, werden die Teilnahmegründe in die Analyse einbezogen.

Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Alle nachfolgenden Auswertungen zu den Gründen und Nutzen beziehen sich auf betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Im AES wird zwischen formalen und non-formalen Lernaktivitäten sowie informellem Lernen differenziert. Für die Ermittlung der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung werden, der Definition von Eurostat (2017) folgend, nur non-formale Lernaktivitäten berücksichtigt.[257] Im AES 2016 liegen Informationen über bis zu sieben non-formale Lernaktivitäten vor. Die Befragten im Alter von 25 bis 64 Jahren gehören zu den Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung, wenn sie mindestens an einer Schulung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kollegen/Kolleginnen oder Trainer/-innen teilgenommen haben oder sie mindestens eine Lernaktivität aus beruflichen Gründen besuchten, bei der der Arbeitgeber ganz oder teilweise Kosten (z. B. für Teilnahme- oder Prüfungsgebühren) übernommen und/oder diese Weiterbildung ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit bzw. einer bezahlten Freistellung stattgefunden hat.

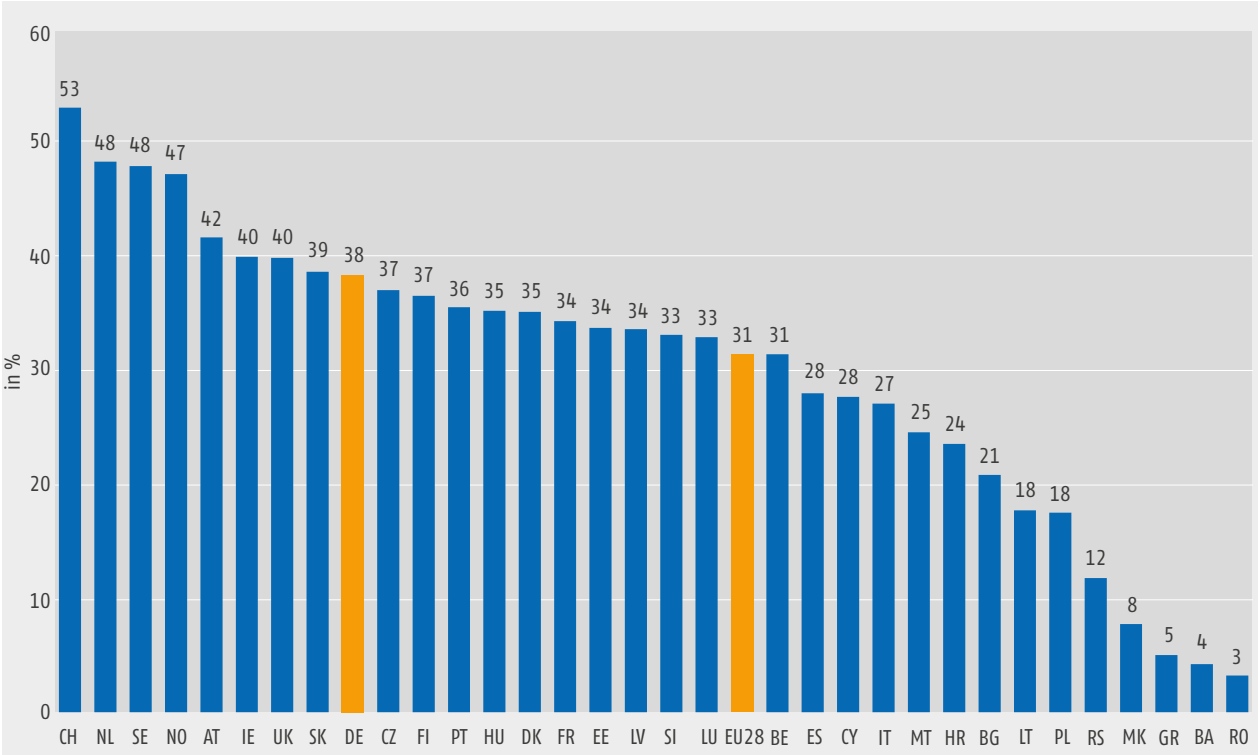
2016 nahmen im EU28-Durchschnitt 31% der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teil → **Schaubild B1.2.2-1**. Die Spannweite der Beteiligung war mit Werten zwischen 3% in Rumänien und 53% in der Schweiz groß. Hohe Teilnahmequoten mit Werten von 40% und mehr wurden neben der Schweiz in den Niederlanden, Schweden, Norwegen,

255 Im AES 2016 waren noch nicht alle Weiterbildungen, zu denen sich die Befragten äußerten, bereits beendet.

256 Die Frage, auf wessen Initiative die betriebliche Weiterbildung erfolgte, wurde nur im deutschen AES gestellt.

257 Auch formale Lernaktivitäten können von Betrieben (mit-)finanziert werden (durch Zeit oder Geld). Teilnehmende an diesen Maßnahmen werden hier aber nicht einbezogen.

Schaubild B1.2.2-1: Beteiligung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung, 2016 (in %)



AT: Österreich, BA: Bosnien-Herzegowina, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU28: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MK: Nordmazedonien, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich (nur England).

Quelle: Eurostat, AES 2016 (Stand: 21.5.2021)

BIBB-Datenreport 2021

Österreich, Irland und dem Vereinigten Königreich[258] erreicht. Deutschland lag mit einer Teilnahmequote von 38% deutlich über dem EU28-Durchschnitt. Niedrige Teilnahmequoten von weniger als 30% wurden in 13 süd- und osteuropäischen Ländern ermittelt. In diesen Ländern hat nur ein geringer Teil der Bevölkerung die Möglichkeit, von betrieblicher Weiterbildung zu profitieren. Die Teilnahmequote sagt allerdings noch nichts über die Intensität der betrieblichen Weiterbildung oder den Nutzen für den Betrieb und die Teilnehmenden aus. Zum Nutzen aus Sicht der Teilnehmenden liefert der AES einige Informationen, die wir an dieser Stelle näher untersuchen werden.

Subjektive Nutzenbewertung

Für die nachfolgenden Auswertungen zu den Teilnahmegründen und Nutzen betrieblicher Weiterbildung werden nur noch die Personen berücksichtigt, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben. Informationen zu den Teilnahmegründen und den Nutzendimensionen liegen für bis zu zwei zufällig ausgewählte betriebliche Weiterbildungsaktivitäten[259] vor. Die Auswertungen erfolgen auf Personenebene, d. h., es wurde jeweils ermittelt, ob der/die Teilnehmende an betrieblicher Weiterbildung den jeweiligen Grund bzw. Nutzen bei zumindest einer betrieblichen Weiterbildungsaktivität genannt hat.

Der subjektiv empfundene Nutzen wurde im AES 2016 mit insgesamt drei Fragen erhoben. Zunächst wurde ermittelt, in welchem Umfang die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten bereits genutzt bzw. zukünftig genutzt werden können. Hierbei liegt der Fokus auf der Anwendung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten und damit auf der Passgenauigkeit der Weiterbildungsinhalte und den spezifischen Anforderungen der beruflichen Tätigkeit. Anschließend wurde für sieben konkrete Nutzendimensionen erfragt, ob durch die Teilnahme an

258 Die Erhebung für das Vereinigte Königreich wurde nur in England durchgeführt.

259 Abweichend davon wurden in der Schweiz Informationen für lediglich eine zufällig ausgewählte betriebliche Weiterbildung erhoben.

der betrieblichen Weiterbildung der jeweilige Nutzen realisiert werden konnte.

Bisherige und zukünftige Nutzung des Gelernten

Die Teilnehmenden bewerteten für bis zu zwei ihrer betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten den Umfang der bisherigen und zukünftigen Nutzung des in der Weiterbildung Gelernten. Die Bewertung erfolgte auf einer vierstufigen Skala von „gar nicht“, über „nicht viel“ und „recht viel“ bis „sehr viel“. Lagen unterschiedliche Angaben aus zwei Weiterbildungen vor, wurde in die Auswertung jeweils der höhere Wert einbezogen.

Im EU28-Durchschnitt schätzten mit 48% fast die Hälfte der Teilnehmenden den Umfang, mit dem sie die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten bereits einsetzen konnten, als sehr hoch ein, weitere 36% als recht hoch. 16% konnten lediglich eine geringe oder gar keine Nutzung konstatieren. In Deutschland wurden die beiden unteren Kategorien ähnlich oft wie im EU-Durchschnitt gewählt, für die sehr hohe Nutzung wurde mit 37% ein niedriger Wert ermittelt. Der Anteil für die recht hohe Nutzung lag bei 46%. Da ein Teil der betrieblichen Weiterbildungen noch nicht oder erst kurz vor dem Interview beendet wurden, ist es sinnvoll, auch den zukünftigen Umfang der nutzbaren Weiterbildungsinhalte in die Betrachtung einzubeziehen. Hierdurch verändern sich die oben dargestellten Zahlen sowohl im EU-Durchschnitt als auch in Deutschland nur leicht. Der Anteil derjenigen, die die erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in sehr großem Umfang nutzen konnten, vergrößerte sich im EU28-Durchschnitt um fünf Prozentpunkte auf 53%, alle andere Kategorien verringerten sich um höchstens zwei Prozentpunkte. Nachfolgend betrachten wir daher die bisherige und zukünftige Nutzung der durch betriebliche Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten gemeinsam und fassen die Kategorien „recht viel“ und „sehr viel“ als Nutzung in hohem Umfang zusammen. Über alle Länder hinweg schätzten die Teilnehmenden den Umfang der bereits eingesetzten und zukünftig einsetzbaren Kenntnisse und Fähigkeiten als hoch ein. Dieser große Anteil spiegelt die hohe Passgenauigkeit der Inhalte betrieblicher Weiterbildung und der – gerade bei Formaten wie Training on the Job – hohen Verwertbarkeit der gelernten Kenntnisse und Fähigkeiten wider.

In Deutschland gaben 85% der Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung an, dass sie erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten bereits in hohem Umfang nutzen bzw. nutzen werden. Deutschland lag damit knapp unter dem EU28-Durchschnitt von 87%. Mit der Schweiz (75%), den Niederlanden (76%) und Dänemark (79%) wurden lediglich in drei Ländern Werte unter 80% ermittelt. In 16 süd- und osteuropäischen Ländern sowie in Irland lag der Anteil der Teilnehmenden, die eine hohe Verwertbarkeit der betrieblichen Weiterbildungsinhalte feststellten, bei 90% und mehr: Die Durchschnittswerte betrugen in Kroatien, Lettland und Portugal je 90%, in Bosnien-Herzegowina, Bulgarien, Estland, Griechenland und der Slowakei je 91%, in Irland 92%, in Serbien 93%, in Polen und Italien je 94%, in Nordmazedonien, Tschechien und Zypern je 95% und in Litauen und Rumänien je 97%.

Realisierter Nutzen

Anschließend wurde für sieben konkrete Nutzendimensionen erfragt, ob durch die Teilnahme an der betrieblichen Weiterbildung der jeweilige Nutzen realisiert werden konnte. Die sieben Items beziehen sich vor allem auf den beruflichen Bereich. Die Liste enthält aber auch ein Item aus dem persönlichen Bereich. Da Weiterbildungen nicht nur einen einzigen Nutzen hervorbringen können, waren Mehrfachnennungen möglich und wurden auch häufig genutzt.

Vor dem Hintergrund rationaler betrieblicher Ziele und der Motivation, Mitarbeitende durch betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern, und der zuvor dargestellten hohen Anwendbarkeit der durch betriebliche Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten aus Sicht der Teilnehmenden, stellte die Nutzendimension „in der Arbeit mehr leisten zu können“ erwartungsgemäß mit 65% im EU28-Durchschnitt den am häufigsten genannten realisierten Nutzenaspekt betrieblicher Weiterbildung dar → **Tabelle B1.2.2-1**. Über alle Länder hinweg wurde dieser Nutzen sehr häufig realisiert; einzig Deutschland (37%) und die Niederlande (47%) erreichten Werte unter 50%. Zu über 80% gaben die Teilnehmenden in Malta (81%), Nordmazedonien (83%), Serbien (84%), Italien (85%), Griechenland (87%), Portugal (87%) und Zypern (93%) an, durch betriebliche Weiterbildung ihre Arbeitsleistung steigern zu können.

Am zweithäufigsten wurden personenbezogene Aspekte genannt, zu denen beispielsweise der Ausbau sozialer Kontakte oder das Auffrischen bzw. die Erweiterung generellen Wissens und Fähigkeiten zählen. Zu diesem Nutzenaspekt gehören also auch im Alltag einsetzbare Kenntnisse und Fähigkeiten. Im EU28-Durchschnitt gaben etwa die Hälfte der Teilnehmenden an, dass sie durch die betriebliche Weiterbildung diesen Nutzenaspekt realisieren konnten. Innerhalb der einzelnen Länder ist die Streuung hier sehr groß: Während in Bulgarien gerade einmal 4% der Teilnehmenden diesen Nutzenaspekt nannten, konnten 79% der Teilnehmenden aus Serbien und den Niederlanden diesen Aspekt durch betriebliche Weiterbildung realisieren. Deutschland lag mit 49% genau im EU28-Durchschnitt. Die insgesamt hohe Bedeutung dieser Nutzenkategorie verdeutlicht,

dass betriebliche Weiterbildung über die beschäftigungsspezifische Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten hinausgeht und den Teilnehmenden auch generelle Kompetenzen oder Wissen und Fähigkeiten, die den Interessen des Arbeitnehmers entsprechen, vermitteln kann (vgl. hierzu auch den später folgenden Abschnitt zu den Weiterbildungsgründen). Ein wichtiger Effekt, der daraus resultieren kann, ist z. B. die positive Beeinflussung der Freude an der Erwerbstätigkeit (vgl. Müller/Wenzelmann 2018).

Im EU28-Durchschnitt stellte die Übernahme neuer beruflicher Aufgaben mit 36% den am dritthäufigsten genannten Nutzenaspekt dar. Auch hier sind die Länderunterschiede beachtlich; während in Tschechien lediglich 15% der Teilnehmenden angaben, als Folge einer betrieblichen Weiterbildung neue berufliche Aufgaben übernommen zu haben, traf dies auf 61% der Teilnehmenden aus Serbien zu. In Deutschland konnten 29% der Teilnehmenden eine betriebliche Weiterbildung nutzen, um besser für neue berufliche Aufgaben gewappnet zu sein. Hohe Werte von über 40% wurden in vier westeuropäischen Ländern (Schweiz mit 42%, Frankreich und Österreich mit 45%, Vereinigtes Königreich mit 48%), in vier südeuropäischen Ländern (Griechenland und Portugal mit 46%, Spanien mit 47%, Malta mit 50%) sowie sechs osteuropäischen Ländern (Bosnien-Herzegowina und Ungarn mit 44%, Slowenien mit 48%, Rumänien mit 49%, Nordmazedonien mit 56%, Serbien mit 61%) erreicht.

Mit größerem Abstand folgen – im EU28-Durchschnitt mit 10% gleichauf – die Aspekte, eine höhere Position im Beruf zu erhalten sowie einen Arbeitsplatz oder einen neuen Job zu finden. Knapp dahinter und damit am seltensten wurde die Steigerung des Gehalts genannt (EU28-Durchschnitt 9%). Diese deutlich geringeren Werte sind darauf zurückzuführen, dass es sich bei den vorherigen Nutzenaspekten (z. B. bei der Arbeit mehr leisten zu können oder das Auffrischen bzw. die Erweiterung generellen Wissens und allgemeiner Fähigkeiten) eher um unspezifische Nutzenarten handelt, die aus Sicht der Teilnehmenden eher erreicht werden können, hingegen Aspekte wie ein neuer Job, Beförderungen oder Gehaltssteigerungen sehr konkrete Nutzenaspekte darstellen, die schwerer umzusetzen sind.

Berufliche Aufstiege als Resultat einer betrieblichen Weiterbildung waren am häufigsten für Teilnehmende in Serbien (40%) möglich. In 21 der 33 Länder, für die Mikrodaten vorliegen, nannten zwischen 0% (Nordmazedonien) und 9% (Schweden) der Teilnehmenden diesen Nutzen, was darauf schließen lässt, dass betriebliche Weiterbildungen in den meisten Ländern für berufliche Aufstiege eher eine untergeordnete Rolle spielen. Auch Deutschland gehört mit 6% zu dieser Gruppe.

Da ein Großteil der Teilnehmenden eine betriebliche Weiterbildung nicht mit der Erwartung besuchen dürfte, durch sie eine neue Arbeitsstelle zu finden, überrascht es nicht, dass in lediglich sechs Ländern (Spanien mit 12%, Vereinigtes Königreich und Malta mit 14%, Italien mit 21%, Serbien mit 24%, Ungarn mit 77%) die 10%-Grenze überschritten wird. In Deutschland war für 4% der Teilnehmenden die betriebliche Weiterbildung bei der Arbeitssuche hilfreich.

Der Nutzen durch eine Gehaltssteigerung war in den meisten Ländern mit Werten zwischen 2% (Norwegen) und 9% (Litauen und Irland) von geringer Bedeutung. Am häufigsten nannten mit 23% Teilnehmende aus Serbien diesen Nutzen. In weiteren elf Ländern wurden vergleichsweise hohe Werte von 10% und mehr ermittelt. Deutschland lag mit 6% im unteren Bereich. Bei der Interpretation der Angaben zur Gehaltssteigerung sollte man jedoch vorsichtig sein. Zum einen sind auf Grundlage der Analysen keinerlei Aussagen über kausale Zusammenhänge möglich. Zum anderen sind die betrieblichen Weiterbildungen in ihrem Stundenvolumen äußerst heterogen und beinhalten neben eher kurzen Unterweisungen am Arbeitsplatz oder verpflichtenden Sicherheitsschulungen auch umfassendere Weiterbildungen im Kursformat, beispielsweise in Vorbereitung auf einen beruflichen Aufstieg, der dann mit einem höheren Einkommen einhergeht.

Für 16% der Teilnehmenden der EU28-Länder war zum Befragungszeitpunkt noch kein Weiterbildungsnutzen eingetreten. Dies kann einerseits damit zusammenhängen, dass einige der betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen noch nicht oder erst vor kurzem abgeschlossen wurden. Zum anderen kann der Nutzen einer Weiterbildung auch erst mit Verzögerung eintreten und wäre damit erst zu einem späteren Zeitpunkt messbar. Vorstellbar ist auch, dass mit der betrieblichen Weiterbildung kein Nutzen verbunden ist, da der Lernstoff z. B. bereits bekannt war oder nicht auf die Arbeitsaufgaben übertragbar ist. Hohe Werte von 20% und mehr wurden in Frankreich (35%), Serbien (24%), Dänemark (23%) und der Slowakei (20%) gemessen. Deutschland lag mit 16% genau auf dem EU28-Durchschnitt.

5% der Befragten im EU28-Durchschnitt gaben an, dass sie den von ihnen realisierten Nutzen keiner der erhobenen Nutzendimensionen zuordnen konnten. Insbesondere in Kroatien, Schweden (je 16%), Tschechien (14%), Irland, Luxemburg (je 13%) und der Slowakei (12%) war der entsprechende Anteil recht groß. In Deutschland lag er bei 6%. Dies deutet darauf hin, dass betriebliche Weiterbildungen auch (noch) andere Nutzendimensionen haben können, die über die im AES abgefragten Aspekte hinausgehen. So können sie die Freude an der Erwerbstätigkeit, das Gefühl, einer Sinnhaftigkeit der eigenen

Tabelle B1.2.2-1: **Realisierter Nutzen der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 25- bis 64-Jährigen, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, 2016 (in %)**

Land	Arbeitsleistung verbessern	Personenbezogener Nutzen (Leute kennenlernen, generelles Wissen/ Fähigkeiten ausbauen oder vertiefen, ...)	Übernahme neuer beruflicher Aufgaben	Finden einer neuen Arbeitsstelle	Höhere Position im Beruf	Gehaltssteigerung	Bisher kein Nutzen realisiert	Anderer Nutzen
AT	71	58	45	8	6	8	6	8
BA	66	48	44	8	18	10	17	0
BE	69	39	22	10	8	6	14	6
BG	79	4	27	3	5	7	8	2
CH*	59	56	42	8	11	11	5	9
CY	93	34	20	4	4	5	11	0
CZ	66	17	15	3	2	5	19	14
DE	37	49	29	4	6	6	16	6
DK	73	61	39	9	5	7	23	0
EE	69	72	19	5	4	5	7	3
ES	78	36	47	12	31	12	9	6
FI	80	52	23	8	4	7	6	10
FR	72	72	45	3	3	5	35	0
GR	87	18	46	3	13	8	5	1
HR	66	9	26	4	11	5	9	16
HU	59	55	44	77	14	13	5	5
IE	74	10	16	6	7	9	13	13
IT	85	57	33	21	14	15	12	0
LT	72	44	26	3	4	9	17	0
LU	73	21	20	5	8	4	11	13
LV	77	45	34	7	8	11	16	6
MK	83	60	56	8	0	14	14	0
MT	81	25	50	14	16	19	9	1
NL	47	79	23	3	3	5	10	0
NO	62	49	17	3	3	2	13	3
PL	67	11	19	3	3	6	15	8
PT	87	70	46	6	8	7	8	0
RO	70	10	49	2	13	20	1	3
RS	84	79	61	24	40	23	24	4
SE	65	77	27	6	9	6	4	16
SI	73	18	48	6	13	6	7	7
SK	65	48	38	7	5	13	20	12
UK**	75	35	48	14	14	17	14	7
EU28	65	49	36	10	10	9	16	5

AT: Österreich, BA: Bosnien-Herzegowina, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU28: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MK: Nordmazedonien, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich (nur England).

* In der Schweiz wurde der Nutzen nur für eine Weiterbildungsmaßnahme erhoben, was ggf. zu einer Unterschätzung führt.

** Die Erhebung wurde nur in England durchgeführt.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, AES 2016. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen werden, liegt bei den Autorinnen.

Tätigkeit oder das eigene Ansehen positiv beeinflussen und dadurch zur Zufriedenheit der Beschäftigten führen (vgl. Müller/Wenzelmann 2018). Im Anschluss wird ein Blick auf die Teilnahmegründe an betrieblicher Weiterbildung geworfen, da diese in einem engen Zusammenhang mit dem Nutzen stehen.

Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung

Im AES 2016 wurden 13[260] verschiedene Weiterbildungsgründe aus dem beruflichen und persönlichen Bereich erhoben. Da es häufig nicht nur einen Grund für eine Beteiligung an einer Weiterbildung gibt, waren Mehrfachantworten möglich. Vor dem Hintergrund des betrieblichen Kontextes ist es nicht überraschend, dass mit deutlichem Abstand die meisten Befragten angaben, dass sie die betriebliche Weiterbildung besuchten, um eine berufliche Tätigkeit besser ausüben zu können → **Tabelle B1.2.2-2**. In allen Ländern wurden hier sehr hohe Werte erreicht, die zwischen 59% in Belgien und 97% in Serbien und Bosnien-Herzegowina lagen. In Deutschland nannten 78% der Befragten diesen Weiterbildungsgrund. Viele Teilnehmende an betrieblicher Weiterbildung verwiesen auf ihre Teilnahmepflicht durch gesetzliche Vorgaben oder die Anordnung des Arbeitgebers. Hier lagen die Anteilswerte zwischen 89% in der Slowakei und 14% in Frankreich. In zehn Ländern, vor allem aus Süd- und Osteuropa, lagen die Werte bei 70% und mehr; in lediglich zehn Ländern bei weniger als 50%. Deutschland gehörte mit 36% zu den Ländern, in denen vergleichsweise selten die Teilnahmepflicht angeführt wurde.

Dass bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen berufsbezogene Gründe im Vordergrund stehen und diese entsprechend hohe Anteilswerte erreichen, liegt auf der Hand. Es zeigt sich aber, dass die Grenze fließend ist und viele Befragte auch eher im privaten Bereich angesiedelte Gründe nannten. Dies deutet darauf hin, dass Teilnehmende, wenn sie z. B. selbst einen Beitrag zur Finanzierung der Weiterbildung leisten (vgl. BIBB-Datenreport 2017, Kapitel B1.2.2), auch eigene Interessen bei der Wahl ihrer betrieblichen Weiterbildung einbringen können. In 19 Ländern gaben mehr als 50% der Befragten an, dass ein Grund zur Teilnahme war, ihr Wissen bzw. ihre Fähigkeiten zu einem Thema zu erweitern, das sie interessiert. Dies kann zwar auch ein berufsbezogenes Thema sein, verweist aber auch auf ein Eigeninteresse. Von geringerer Bedeutung war dieser Grund in Norwegen, Tschechien, Irland, Polen, Rumänien und Bulgarien mit Anteilen von weniger als einem Drittel. Mit 38% wurde auch in Deutschland ein vergleichsweise geringer Wert gemessen. Allerdings war dies unter allen genannten Gründen der für das Land zweithöchste Wert. Im Alltag nutzbare Kenntnisse und Fähigkeiten zu erwerben, war im Durchschnitt über alle Länder hinweg für fast die Hälfte der Befragten ein Grund für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung. In Österreich, Dänemark, Portugal, Serbien, Schweden, Schweiz, Bosnien-Herzegowina und Lettland wurde dieser Grund sogar von mehr als 70% der Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung genannt. Deutschland gehört mit 36% zu den 19 Ländern mit Werten unter 50%.

Weitere berufsbezogene Gründe wie die Verbesserung der beruflichen Chancen, organisatorische bzw. technische Veränderungen bei der Arbeit, die Sicherung des Arbeitsplatzes, der Erwerb eines Zertifikats[261] oder die Verbesserung der Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz/einen Arbeitsplatzwechsel waren insgesamt von geringerer Bedeutung als die zuvor aufgeführten Gründe, wurden aber in einigen Ländern von einem großen Teil der Befragten genannt. So spielte die Verbesserung der beruflichen Chancen in Serbien, der Schweiz, Nordmazedonien, Spanien, Zypern und Griechenland für 70% und mehr der Befragten eine Rolle. Hohe Bedeutung hatte die Sicherung des Arbeitsplatzes in Ungarn (64%) und Serbien (73%). In zehn Ländern gab allerdings höchstens jede/-r fünfte Teilnehmende an betrieblicher Weiterbildung diesen Grund an. Mithilfe einer betrieblichen Weiterbildung einen Arbeitsplatzwechsel zu forcieren oder eine neue Stelle zu finden, wurde in allen Ländern mit Ausnahme Serbiens von weniger als 50% der Befragten als Teilnahmegrund angeführt. In 19 Ländern lagen die entsprechenden Werte unter 20%. In Deutschland benannten etwa gleich viele Befragte die Weiterbildungsgründe Arbeitsplatzsicherung, Verbesserung der beruflichen Chancen (jeweils 33%) und organisatorische bzw. technische Veränderungen bei der Arbeit (28%). Der Erwerb eines Zertifikats oder die Verbesserung der Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz/einen Arbeitsplatzwechsel (jeweils 13%) waren weit weniger wichtig.

Auch weitere Gründe aus dem persönlichen Bereich wie Leute kennenlernen und Spaß zu haben oder eine ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen zu können spielten in den europäischen Ländern und in Deutschland eine untergeordnete Rolle. Insgesamt zeigt die Analyse der Gründe für eine Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, dass für die Befragten berufliche Ziele im Vordergrund stehen. Zugleich verfolgt ein erheblicher Teil der Befragten aber auch Ziele, die eher im privaten Bereich liegen wie der Erwerb von (auch) im Alltag nutzbaren Kenntnissen und Fähigkeiten.

260 Im Vereinigten Königreich wurden drei Gründe nicht abgefragt (→ **Tabelle B1.2.2-2**).

261 Hierbei könnte es sich auch um Zertifikate oder Prüfungsabschlüsse aus dem außerberuflichen Bereich handeln, vor dem Hintergrund der betrieblichen Weiterbildung ist aber eine berufliche Relevanz wahrscheinlich.

Tabelle B1.2.2-2: **Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 25- bis 64-Jährigen, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, 2016 (in %) (Teil 1)**

Land	Berufliche Tätigkeit besser ausüben können	Wissen/Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema erweitern	Zur Teilnahme verpflichtet (durch Arbeitgeber/gesetzlich vorgeschrieben)	Im Alltag nutzbare Kenntnisse/Fähigkeiten erwerben	Berufliche Chancen verbessern	Wegen organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit	Arbeitsplatz sichern	Zertifikat/Prüfungsabschluss erwerben	Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz/einen Arbeitsplatzwechsel verbessern	Leute kennenlernen/Spaß haben	Ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen können	Sich selbstständig machen	Erfahren, wie man gesünder leben kann	Andere Gründe
AT	94	78	80	94	42	48	30	30	21	39	17	5	9	0
BA	97	85	81	73	65	31	53	49	28	41	16	10	3	1
BE	59	37	38	29	19	14	5	8	6	7	1	2	2	19
BG	67	19	59	25	27	20	20	9	6	3	1	2	1	1
CH*	86	75	53	74	86	60	27	19	22	39	17	5	9	0
CY	95	74	74	33	72	60	24	30	10	13	9	6	4	0
CZ	64	29	76	21	23	30	24	18	7	4	1	1	0	0
DE	78	38	36	36	33	28	33	13	13	4	2	2	2	2
DK	94	82	54	91	50	45	31	15	35	25	9	3	9	0
EE	76	63	39	45	27	21	15	25	10	15	2	6	1	1
ES	90	78	56	61	72	70	33	43	29	10	36	9	12	0
FI	85	46	50	29	28	19	21	13	12	12	2	1	2	2
FR	83	64	14	41	37	27	13	16	7	30	3	1	3	7
GR	89	59	46	22	70	50	35	31	11	11	5	5	0	0
HR	92	34	83	19	38	22	14	6	10	2	2	2	1	0
HU	68	48	84	59	36	35	64	15	26	35	6	6	4	0
IE	75	23	51	27	30	15	8	19	13	2	1	1	6	1
IT	92	76	79	59	33	43	24	50	20	14	2	7	0	0
LT	87	62	45	31	36	24	25	29	11	10	2	2	2	0
LU	75	43	34	42	29	24	6	16	9	8	3	2	2	3
LV	85	70	76	71	51	35	55	57	23	33	5	5	2	0
MK	90	65	64	56	74	45	34	49	25	24	3	8	2	0

Tabelle B1.2.2-2: **Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 25- bis 64-Jährigen, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, 2016 (in %) (Teil 2)**

Land	Berufliche Tätigkeit besser ausüben können	Wissen/Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema erweitern	Zur Teilnahme verpflichtet (durch Arbeitgeber/gesetzlich vorgeschrieben)	Im Alltag nutzbare Kenntnisse/Fähigkeiten erwerben	Berufliche Chancen verbessern	Wegen organisatorischer bzw. technischer Veränderungen bei der Arbeit	Arbeitsplatz sichern	Zertifikat/Prüfungsabschluss erwerben	Aussichten auf einen neuen Arbeitsplatz/einen Arbeitsplatzwechsel verbessern	Leute kennenlernen/Spaß haben	Ehrenamtliche Tätigkeit besser ausführen können	Sich selbstständig machen	Erfahren, wie man gesünder leben kann	Andere Gründe
MT	82	70	70	59	55	49	24	50	28	12	3	4	8	0
NL	86	67	61	44	43	49	32	28	33	27	4	4	5	2
NO	70	31	41	21	15	11	5	12	7	7	3	2	4	3
PL	76	22	37	12	35	12	18	10	8	3	1	1	0	1
PT	90	82	54	91	56	38	33	49	19	25	8	6	4	0
RO	75	20	53	15	37	17	31	12	8	1	0	2	1	0
RS	97	93	68	86	89	72	73	70	57	62	10	19	4	0
SE	90	77	60	75	44	39	27	28	25	40	20	3	10	1
SI	73	35	43	32	24	23	10	18	8	6	2	2	2	3
SK	65	44	89	36	29	16	39	32	15	10	2	3	1	0
UK**	86	61	62	59	53	***	39	33	38	21	***	5	***	0
EU 28	83	56	51	48	41	30	28	26	19	16	6	4	3	2

AT: Österreich, BA: Bosnien-Herzegowina, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU28: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MK: Nordmazedonien, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Vereinigtes Königreich (nur England).

* In der Schweiz wurde der Nutzen nur für eine Weiterbildungsmaßnahme erhoben, was ggf. zu einer Unterschätzung führt.

** Die Erhebung wurde nur in England durchgeführt.

*** Diese Gründe wurden in England nicht abgefragt.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, AES 2016. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen werden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2021

Fazit und Ausblick

In diesem Beitrag wurden mit den Daten des AES 2016 die Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung, der Umfang der Nutzung des Gelernten sowie der subjektiv wahrgenommene realisierte Nutzen im Ländervergleich untersucht. Über alle Länder hinweg schätzten die Teilnehmenden den Umfang der durch die betriebliche Weiterbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten als hoch ein, was für eine hohe Passgenauigkeit und eine hohe Verwertbarkeit der Lerninhalte spricht. Bei der Frage nach dem realisierten Nutzen anhand vorgegebener Nutzendimensionen nannten etwa zwei Drittel der Teilnehmenden der EU28-Länder die Verbesserung ihrer Arbeitsleistung. Auch persönliche Nutzenaspekte wie beispielsweise das Kennenlernen neuer Leute oder der Ausbau bzw. Erwerb generellen Wissens/allgemeiner Fähigkeiten sowie die Übernahme neuer beruflicher Aufgaben infolge der betrieblichen Weiterbildung wurden häufig als Nutzen genannt. In Deutschland gaben fast die Hälfte der Befragten an, dass sie durch die betriebliche Weiterbildung (auch) personenbezogene Nutzenaspekte realisieren konnten. Dieser Aspekt wurde hier deutlich häufiger genannt als Nutzenaspekte aus dem beruflichen Bereich wie eine Verbesserung der Arbeitsleistung (37%) oder die Übernahme neuer beruflicher Aufgaben (29%). Generell zeigt sich, dass sich unspezifische Nutzenaspekte eher umsetzen lassen als konkrete Nutzenaspekte wie beispielsweise eine Gehaltssteigerung oder ein beruflicher Aufstieg.

Auch wenn die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung häufig durch den Arbeitgeber initiiert bzw. vorgegeben ist, geben die Weiterbildungsgründe einen Einblick in die Erwartungen der Teilnehmenden. In Übereinstimmung mit den Nutzenaspekten wurde die bessere Ausübung einer beruflichen Tätigkeit von den Befragten am häufigsten genannt, in Deutschland z. B. von 78% der Befragten. An zweiter Stelle folgte – ebenfalls wie beim Nutzen – ein Grund aus dem persönlichen Bereich, nämlich Wissen und Fähigkeiten zu einem interessierenden Thema zu erweitern. Dieser Grund wurde im EU28-Durchschnitt von 56% der Befragten genannt, in Deutschland von 38%. Insgesamt zeigt die Analyse der 13 abgefragten Weiterbildungsgründe, dass für die Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung berufliche Gründe im Vordergrund stehen, aber auch eher im persönlichen Bereich liegende Gründe eine Rolle spielen.

Die Teilnahmegründe sind über die Länder hinweg weitestgehend deckungsgleich mit dem realisierten Nutzen. Hierbei ist aufgrund des Erhebungsdesigns des AES jedoch nicht auszuschließen, dass Effekte der sozialen Erwünschtheit und Ex-post-Rationalisierung zu einer Überschätzung des Nutzens und nachträglichen Anpassung und Rationalisierung der Weiterbildungsgründe führen können.

Die Frage nach der Heterogenität von Teilnahmegründen und Nutzen, bspw. in Bezug auf das Weiterbildungsvolumen, die Lernform und die Eigenbeteiligung der Teilnehmenden sowie die Kontrastierung zu individueller berufsbezogener Weiterbildung, könnten vertiefende Einblicke in den Zusammenhang von Aufwand und Nutzen gewähren. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die Aussagekraft von Nutzenmessungen in Querschnittsbefragungen wie dem AES eingeschränkt ist, da unbeobachtete Einflussfaktoren nicht kontrolliert und somit kein „reiner“ Weiterbildungsnutzen extrahiert werden kann. Nichtsdestotrotz zeigt die Zusammenhangsanalyse im internationalen Kontext Forschungslücken und Fragestellungen auf, die für die weitere Forschung relevant sind.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

Mit den Daten des BIBB-Qualifizierungspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung werden Analysen zur Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben durchgeführt. Ein zentraler Aspekt sind dabei Aufstiegsfortbildungen als eine wichtige betriebliche Strategie zur Deckung des Qualifizierungs- und Personalbedarfs.

Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels für die Erhebungswelle 2018 wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B1.2.3 dargestellt. Für den vorliegenden Datenreport wurden im Rahmen des Schwerpunktthemas „Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs“ für das Referenzjahr 2018 die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen im Kontext der betrieblichen Digitalisierung (**vgl. Kapitel C3.6**) und die betriebliche Beteiligung an dualen Studiengängen (**vgl. Kapitel C3.7**) untersucht.

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2020

Der Themenschwerpunkt „Corona – Auswirkungen auf Weiterbildungsanbieter“ der wb**monitor**-Umfrage 2020 E befasste sich mit den Reaktionen der Weiterbildungsanbieter auf die Pandemiesituation bis zum Sommer letzten Jahres (**vgl. Kapitel B2.1.2**). Darüber hinaus wurden auch in diesem Jahr wieder das Wirtschaftsklima in der Weiterbildungsbranche sowie grundlegende strukturelle Daten der Weiterbildungsanbieter erhoben (**vgl. Kapitel B2.1.1**). Die im Folgenden präsentierten Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.925 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 wbmonitor bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung dazu aufgerufen, den Fragebogen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. 2020 konnten sich die insgesamt 17.411 eingeladenen Anbieter zwischen Ende Juni und Anfang August an der Erhebung beteiligen. Für weitere Informationen und Definitionen siehe **www.wbmonitor.de**.

B 2.1.1 Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus des wbmonitor

Die Weiterbildungsbranche war bis zum Zeitpunkt der Befragung im Sommer 2020 durch die Auswirkungen der Coronapandemie wirtschaftlich schwer getroffen. Der wb**monitor**-Klimawert E für die Weiterbildungsanbieter insgesamt stürzte gegenüber dem Vorjahr um 57 Punkte ab und war mit -13 erstmals negativ **→ Schaubild B2.1.1-1**. Offensichtlich vor allem bedingt durch Einnahmeausfälle infolge eines nur in Teilen realisierten Veranstaltungsangebots (**vgl. Kapitel B2.1.2**) stellte sich die Einschätzung der aktuellen wirtschaftlichen Lage mit -23 als ernst dar **→ Tabelle B2.1.1-1**. Der Erwartungswert von -3 bringt zum Ausdruck, dass die Anbieter bezüglich der kommenden zwölf Monate keine Verbesserung erwarteten und insofern bereits im Sommer 2020 von länger andauernden Beeinträchtigungen des Weiterbildungsbetriebs im Zuge der Pandemie ausgingen. Diesbezüglich dürften sowohl Veränderungen der Nachfrage wie z. B. aufgeschobene Weiterbildungsinvestitionen als auch an die Pandemiesituation angepasste rechtliche Rahmenbedingungen bezüglich der Angebotsgestaltung eine Rolle gespielt haben.

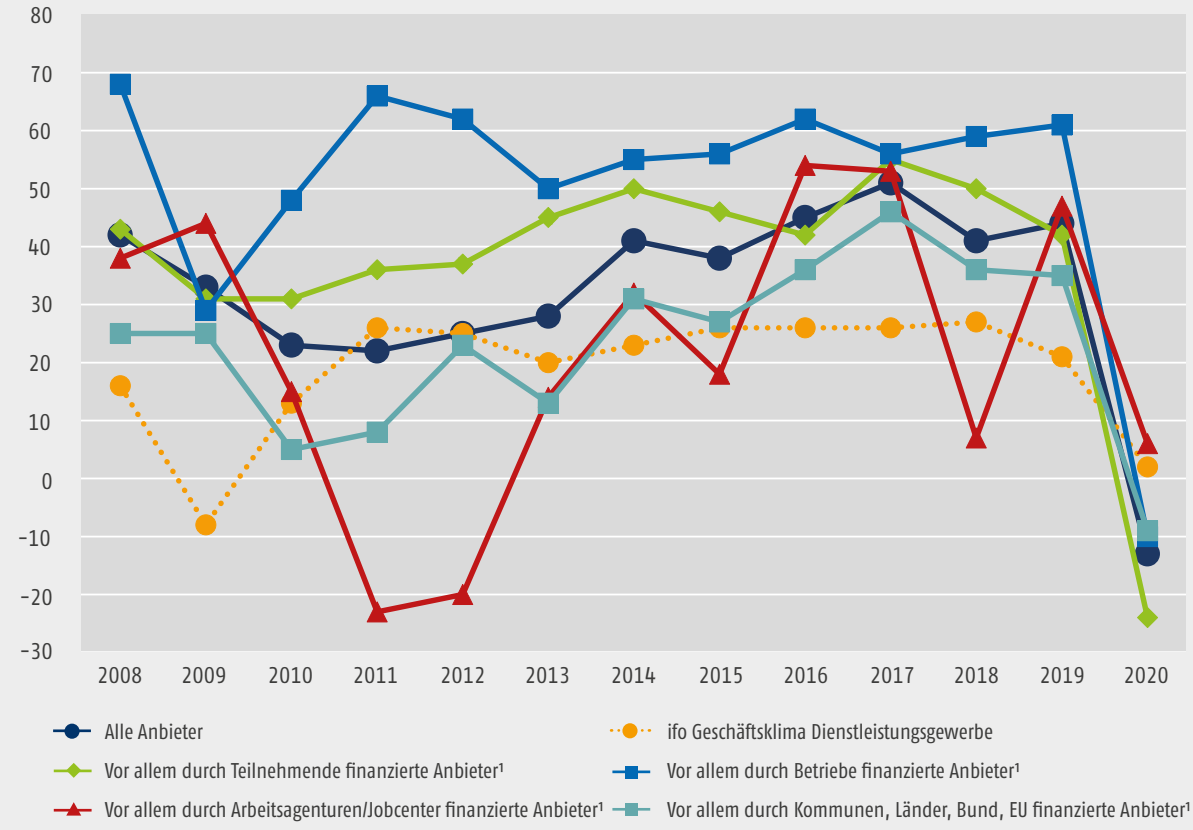
E wbmonitor-Klimawert

Der wb**monitor**-Klimawert bildet die Einschätzung der wirtschaftlichen Situation durch die Weiterbildungsanbieter ab. Er berechnet sich aus dem geometrischen Mittel der Differenzen zwischen den positiven und negativen Urteilen über die gegenwärtige wirtschaftliche Lage sowie der Erwartung in einem Jahr. Die Anbieterangaben werden anhand des Dozentenstundenvolumens des Vorjahres gewichtet. Die Werte liegen zwischen -100 und +100. Der wb**monitor**-Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

Damit war die wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche erstmals seit 2011 zum Zeitpunkt der Befragung schlechter als in der Dienstleistungsbranche insgesamt. Der ifo Geschäftsklimawert für die Dienstleister insgesamt war im Juli 2020 mit +2 geringfügig positiv, wobei es allerdings zu berücksichtigen gilt, dass er in den Vormonaten ab Beginn des Lockdowns im März durchgängig negativ war und niedrige Infektionszahlen im Sommer die Lage offensichtlich entspannten (vgl. ifo Institut für Wirtschaftsforschung 2021). Der Vergleich mit den Dienstleistungsunternehmen insgesamt verdeutlicht, dass es sich bei der Weiterbildung um einen wirtschaftlich von den Folgen der Pandemie besonders stark betroffenen Bereich handelt.

Differenziert nach den unterschiedlichen Hauptfinanzierungsquellen der Anbieter zeigt sich der Einbruch des Wirtschaftsklimas in allen Segmenten. Der Rückgang der segmentspezifischen Klimawerte gegenüber dem Vorjahr bewegte sich im Bereich von 41 Punkten bei den vor allem für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätigen Einrichtungen bis 71 Punkten bei den vorrangig durch betriebliche Kunden finanzierten Anbietern. Mit Blick auf den ebenfalls überdurchschnittlich starken Rückgang der überwiegend durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten Anbieter um 66 Punkte (alle Anbieter: Rückgang um 57 Punkte) wird deutlich, dass sich die Pandemiesituation wirtschaftlich besonders stark auf den privat finanzierten Weiterbildungsbereich ausgewirkt hat.

Schaubild B2.1.1-1: **Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2008 bis 2020**



¹ 50% und mehr der Einnahmen in der Weiterbildung stammen aus den angegebenen Finanzierungsquellen.
In die Klimawerte fließen die Einschätzungen zur aktuellen und zukünftigen Situation ein. Sie können zwischen -100 und +100 schwanken, wobei höhere Werte eine bessere Stimmung anzeigen.

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfragen 2008 bis 2020; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe 2008 bis 2020

BIBB-Datenreport 2021

Mit einem Wert von -24 wies die letztgenannte Anbietergruppe die schlechteste Wirtschaftsstimmung der untersuchten Finanzierungssegmente auf. Die sich überwiegend durch individuell entrichtete Teilnahmeentgelte finanzierenden Einrichtungen bewerteten im Sommer 2020 sowohl die aktuelle Lage (-33) als auch die Erwartung für die kommenden zwölf Monate (-15) negativ. In dieser Gruppe stellen private Anbieter in gewinnorientierter oder gemeinnütziger Ausrichtung zusammen mit VHS mehr als die Hälfte der Einrichtungen.[262] Es dürfte zu vermuten sein, dass neben dem Verbot von Präsenzveranstaltungen während des ersten Lockdowns (**vgl. Kapitel B2.1.2**) zum Tragen kam, dass zahlreiche Weiterbildungsinteressierte ihre Teilnahme auf einen Zeitpunkt verschoben haben, ab dem Weiterbildungsveranstaltungen wieder ohne Ansteckungsrisiko und besondere Hygienemaßnahmen im herkömmlichen Präsenzformat möglich sind.

In dem negativen Klimawert (-10), der vor allem durch Einnahmen von Betrieben finanzierten Weiterbildungsanbieter – welche seit Ende der Wirtschaftskrise 2009 wirtschaftlich boomten und die höchsten Klimawerte der unterschiedenen Finanzierungssegmente aufwiesen –, spiegelt sich ein im Zuge der Pandemie und der damit verbundenen wirtschaftlichen Unsicherheit deutlich reduziertes Weiterbildungsengagement von Unternehmen (vgl. Bellmann u. a. 2020). Auch die Kurzarbeit von Beschäftigten wurde nur selten zur Weiterqualifizierung genutzt (vgl. ebd.). Die eingeschränkten Möglichkeiten, Weiterbildung durchzuführen (**vgl. Kapitel B2.1.2**), und die abwartende Haltung von Unternehmen bezüglich Weiterbildungsaktivitäten drücken sich vor allem in der aktuellen Lage mit einem Wert von -31 deutlich negativ aus. Ein Jahr in die Zukunft blickend zeigten sich die vor allem betrieblich finanzierten Anbieter im Sommer 2020 mit einem Erwartungswert von +13 verhalten optimis-

262 Privat-kommerziell: 24%; privat-gemeinnützig: 14%; VHS: 20%; gemeinschaftliche Anbieter (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftungen etc.): 15%; wirtschaftsnah (wie Kammer, Innung): 14%; weitere Anbietertypen zusammengenommen: 12% (Differenz zu 100% durch Rundung).

tisch. Unter den überwiegend betrieblich finanzierten Weiterbildungsanbietern sind mehr als die Hälfte privatkommerziell ausgerichtet.[263]

Einrichtungen, die vor allem für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätig sind, wiesen unter den nach Hauptfinanzierungsquellen unterschiedenen Anbietersegmenten mit +6 den höchsten und einzig leicht positiven Klimawert auf. Die aktuelle wirtschaftliche Situation bewerteten allerdings auch diese meist privatwirtschaftlichen Anbieter[264] negativ (Lagewert -9), was vor allem auf die während des Lockdowns sehr stark rückläufigen Zahlen der Zugänge sowohl in Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung als auch in Maßnahmen der Förderung der beruflichen Weiterbildung zurückzuführen sein dürfte (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2021f). Dass diese Anbieter sich hinsichtlich der Erwartung für die kommenden zwölf Monate am optimistischsten zeigten (Erwartungswert +22), hängt vermutlich mit den ab Juni wieder gestiegenen Eintritten zusammen (vgl. ebd.). Möglicherweise bestand auch die Erwartung eines zunehmenden Bedarfs an Qualifizierungen im SGB-Bereich als Folge pandemiebedingt steigender Arbeitslosigkeit.

Weiterbildungseinrichtungen, die ihre Einnahmen bzw. Zuwendungen überwiegend von Gebietskörperschaften (Kommune, Land, Bund) bzw. der EU beziehen, wiesen mit -9 zwar einen geringfügig besseren Wert als die Anbieter insgesamt auf (-13), dieser ist allerdings ebenfalls negativ. Hinsichtlich dieser Anbietergruppe gilt es zu berücksichtigen, dass sie sich heterogen aus verschiedenen Anbietertypen mit sehr unterschiedlichen Einschätzungen der wirtschaftlichen Stimmung zusammensetzt – dies trifft insbesondere auf die gegensätzlichen Urteile der VHS und der beruflichen Schulen zu (siehe folgender Absatz). Zusammengenommen stellten die beiden genannten Anbietertypen knapp die Hälfte der vor allem öffentlich finanzierten Einrichtungen.[265] In der Gesamtheit der Einrichtungen dieses Segments bestand im Sommer 2020 die Annahme, dass sich die negative wirtschaftliche Situation (Lagewert -11) auch in einem Jahr nicht besser darstellen wird (Erwartungswert -7).

Differenziert nach den unterschiedlichen Anbietertypen in der Weiterbildungsbranche berichteten im Sommer 2020 einzig die beruflichen Schulen (Fachschulen) sowie die wissenschaftlichen Weiterbildungsanbieter (Fach-/Hochschulen, Akademien) – in einer Kategorie zusammengefasst – von einer positiven wirtschaftlichen Stimmung (Klimawert +36). Hauptausschlaggebend dafür dürfte deren i. d. R. staatliche Verfasstheit sein, wodurch ihre Existenz nicht an die Erwirtschaftung von Umsätzen gekoppelt ist.[266] Im Unterschied dazu stellte sich die Wirtschaftsstimmung der VHS mit einem Klimawert von -36 deutlich negativ dar. In deren schlechtem Lagewert (-42) spiegelt sich offensichtlich sowohl das während des Lockdowns in weiten Teilen ausgefallene Kursprogramm als auch der anschließend eingeschränkte Betrieb, beispielsweise mit reduzierten Kursstärken. Da für die VHS Teilnahmeentgelte eine relevante Säule der Finanzierung darstellen (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2020), wurden sie offensichtlich durch die entsprechenden Einnahmeausfälle wirtschaftlich schwer getroffen. Für das kommende Jahr erwarteten die VHS eine weitere Verschlechterung (Erwartungswert -29). Offenbleiben muss an dieser Stelle, inwieweit die negative Erwartung der VHS durch die Annahme einer geringeren Nachfrage nach VHS-Kursen infolge der Pandemie oder die Erwartung behördlicher Einschränkungen im Bereich ihres Präsenzangebots geprägt wurde. Ebenfalls negative Klimawerte verzeichneten gemeinschaftliche Anbieter in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins (-21) sowie private Anbieter mit gemeinnütziger (-12) oder kommerzieller Ausrichtung (-7). Dass betriebliche Bildungseinrichtungen mit +2 einen etwas besseren Wert aufwiesen, ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass ihre wirtschaftliche Stimmung durch das Gesamtunternehmen geprägt wird.

Die Betrachtung der Hauptausrichtung des Angebots nach beruflicher und allgemeiner Weiterbildung verdeutlicht, dass vorrangig im Bereich der allgemeinen Erwachsenenbildung tätige Anbieter stärker von wirtschaftlichen Folgen der Pandemie getroffen wurden als vor allem oder ausschließlich in der beruflichen Weiterbildung aktive Anbieter (Klimawerte -31 versus -2; Anbieter mit sowohl beruflicher als auch allgemeiner Weiterbildung als Hauptaufgabe liegen mit -22 dazwischen). Anbieter, für die Weiterbildung eine untergeordnete Aufgabe neben anderen Geschäfts- und Arbeitsbereichen ist, befanden sich mit +4 in einer etwas besseren wirtschaftlichen Situation. Dies bekräftigt zusätzlich zum Vergleich mit dem ifo Geschäftsklima des gesamten Dienstleistungsgewerbes (s. o.) die besonders starke Betroffenheit des Weiterbildungsbereichs durch die Pandemiefolgen.

263 Privat-kommerziell: 52%; privat-gemeinnützig sowie wirtschaftsnahe Einrichtungen (Kammer, Innung): jeweils 13%; gemeinschaftliche Anbieter (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftungen etc.): 12%; weitere Anbietertypen zusammengenommen 11% (Differenz zu 100% durch Rundung).

264 Privat-kommerziell: 53%; privat-gemeinnützig: 26%; betriebliche Bildungseinrichtungen: 8%; gemeinschaftliche Anbieter: 7%; weitere Anbietertypen zusammengenommen 6%.

265 VHS: 31%; berufliche Schulen: 18%; gemeinschaftliche Anbieter (Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftungen etc.): 19%; privat-gemeinnützig: 13%; privat-kommerziell: 8%; weitere Anbietertypen zusammengenommen 11%.

266 Wenngleich die wissenschaftliche Weiterbildung überwiegend durch Einnahmen aus privaten Quellen getragen wird (vgl. Abschnitt Strukturdaten aus der wb**monitor**-Umfrage 2020), handelt es sich häufig um Abteilungen der Gesamtorganisation und keine eigenständigen Betriebe.

Tabelle B2.1.1-1: **Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2020**

		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		-13	-23	-3	1.319
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	4	-4	12	223
	1% bis 25%	-11	-24	2	465
	26% bis 49%	-15	-21	-8	198
	50% und mehr	-24	-33	-15	390
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	-17	-17	-17	487
	1% bis 25%	-14	-27	0	361
	26% bis 49%	-7	-17	4	102
	50% und mehr	-10	-31	13	326
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	keine Einnahmen	-16	-22	-10	830
	1% bis 25%	-15	-33	5	257
	26% bis 49%	-14	-24	-3	57
	50% und mehr	6	-9	22	132
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	-5	-17	9	596
	1% bis 25%	-24	-38	-9	262
	26% bis 49%	-30	-40	-19	139
	50% und mehr	-9	-11	-7	279
Art der Einrichtung	privat-kommerziell	-7	-27	15	385
	privat-gemeinnützig	-12	-22	-2	200
	betriebliche Bildungseinrichtung	2	-7	11	49
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband u. Ä.)	-3	-17	13	116
	Volkshochschule	-36	-42	-29	208
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	36	44	28	96
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	-21	-25	-16	241
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	beruflich	-2	-16	14	620
	allgemein	-31	-32	-29	278
	beruflich und allgemein	-22	-31	-13	267
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	4	-6	15	147
Standort	westdeutsche Länder	-18	-27	-7	1.093
	ostdeutsche Länder	5	-3	13	226
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	2	2	1	

[1] Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.

Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 1.319 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Dienstleistungsgewerbe (Monatswerte Juli)

BIBB-Datenreport 2021

Einrichtungen mit Standort in den ostdeutschen Bundesländern bewerteten ihre Wirtschaftsstimmung mit +5 besser als in den westdeutschen Ländern lokalisierte Anbieter (-18). Letztere haben sich gegenüber 2019 mit einem Rückgang um 63 Punkte besonders deutlich verschlechtert (ostdeutsche Bundesländer: minus 34 Punkte). Die schlechteren Einschätzungen der Anbieter in den westdeutschen Ländern zeigten sich in ähnlicher Höhe sowohl hinsichtlich der aktuellen Lage (Lagewerte -27 versus -3) als auch der Erwartung bezüglich der Situation in einem Jahr (Erwartungswerte -7 versus +13). Die schlechtere wirtschaftliche Stimmung der Anbieter in den westdeutschen Bundesländern dürfte in Zusammenhang mit der dort gegenüber den ostdeutschen Bundesländern höheren Bedeutung privater Financiers stehen (vgl. BIBB Datenreport 2019, Kapitel B2.1.1) – wie gezeigt stellte sich für überwiegend privat finanzierte Einrichtungen die wirtschaftliche Situation deutlich negativ dar.

Strukturinformationen aus der wb**monitor**-Umfrage 2020

Berufsbezogene Weiterbildung war für zwei Drittel (66%) der Anbieter eine Hauptaufgabe, da ihre organisationale Leistung wesentlich oder ausschließlich auf deren Durchführung ausgerichtet ist. Für ein Viertel (25%) war berufliche Weiterbildung ein Arbeits- bzw. Geschäftsfeld neben anderen und 8%[267] führten sie nicht durch, sondern ausschließlich allgemeine bzw. kulturelle und politische Erwachsenenbildung.

Hinsichtlich der Verteilung nach Anbietertypen bestanden auf Basis der Angaben im wb**monitor** deutliche Unterschiede dahingehend, ob berufliche Weiterbildung eine Haupt- oder Nebenaufgabe der Einrichtung ist **→ Schaubild B2.1.1-2.** Unter den Anbietern, die schwerpunktmäßig berufliche Weiterbildung durchführten (Hauptaufgabe), stellten privatwirtschaftliche Anbieter mehr als die Hälfte der Einrichtungen. 38% waren gewinnorientiert ausgerichtet (beispielsweise in Rechtsform einer GmbH oder GbR) und 17% waren gemeinnützig (z. B. als eingetragener Verein oder gGmbH). Kammern und Innungen bzw. deren Bildungszentren (11%) sowie gemeinschaftliche Anbieter in der Trägerschaft z. B. der Gewerkschaften oder von Verbänden (10%) stellten jeweils ein Zehntel der Anbieter mit beruflicher Weiterbildung als Hauptaufgabe. 9% entfielen auf VHS, bei denen neben dem Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben“ beruflich ausgerichtete Weiterbildungsangebote auch in anderen Programmbereichen angesiedelt sein können (**vgl. Kapitel B2.2.1**). Zusammengenommen 15% entfielen auf berufliche Schulen bzw. Fachschulen (6%) (**vgl. Kapitel B4.3**), Bildungseinrichtungen von Betrieben (4%), (Fach-)Hochschulen, die als gesetzliche Aufgabe nach Hochschulrahmengesetz (HRG) wissenschaftliche Weiterbildung anbieten, und Akademien (3%) sowie auf sonstige Einrichtungen in staatlicher Trägerschaft (2%).

Demgegenüber stellten unter den Einrichtungen, die berufliche Weiterbildung als Nebenaufgabe einstufen, VHS sowie gemeinschaftliche Anbieter mit jeweils einem Viertel (25%) die höchsten Anteile. Dass Letztere berufliche Weiterbildung deutlich häufiger als Neben- denn als Hauptaufgabe ansahen, korrespondiert mit Ergebnissen der Weiterbildungsstatistik der Deutschen Evangelischen Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) sowie der Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e. V. (KEB), wonach in Weiterbildungseinrichtungen dieser Verbände jeweils vergleichsweise geringe Anteile des durchgeführten Angebots beruflich ausgerichtet sind (**vgl. Kapitel B2.2.2**). Private Anbieter stellten ebenfalls ein Viertel der Einrichtungen mit beruflicher Weiterbildung als untergeordnetem Arbeits- bzw. Geschäftsbereich (kommerziell 12% und gemeinnützig 13%). Das verbleibende Viertel entfiel auf berufliche Schulen (9%), Kammereinrichtungen (9%), (Fach-)Hochschulen und Akademien (4%), betriebliche Bildungseinrichtungen (3%) sowie sonstige staatliche Anbieter (1%).[268]

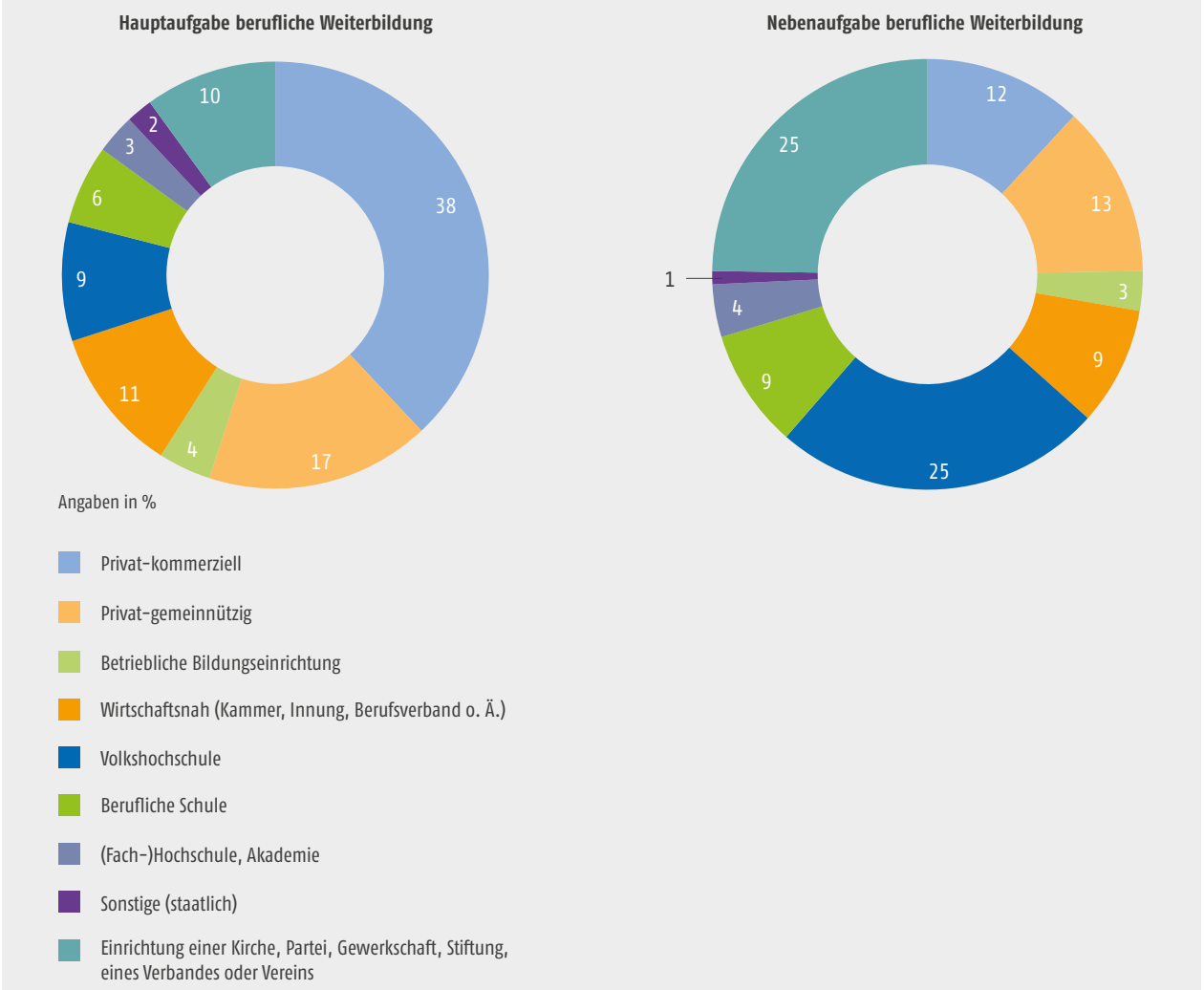
Im Folgenden werden Themenfelder des beruflichen Weiterbildungsangebots sowie Finanzierungsstrukturen der Anbieter dargestellt. Die Analysen sind auf Anbieter beruflicher Weiterbildung bezogen – unabhängig davon, ob es sich dabei um eine Haupt- oder Nebenaufgabe der Einrichtung handelt.

Entsprechend der Vielfalt der Einrichtungstypen ist das thematische Angebotsspektrum im Bereich der beruflichen Weiterbildung sehr breit gefächert und wird mit dem wb**monitor** nur grob abgebildet. Mit insgesamt knapp drei Viertel (71%) der beruflichen Weiterbildungsanbieter war der Bereich der überfachlichen Qualifikationen Führung- und Management, Selbstmanagement und Soft Skills am meisten vertreten **→ Schaubild B2.1.1-3**. Für 30% stellte dies einen Angebotsschwerpunkt dar. Überproportional häufig waren die (Fach-)Hochschulen sowie privat-kommerzielle Anbieter im Schwerpunkt darauf ausgerichtet (55% bzw. 43%). Soziale, medizinische, pflegerische und/oder pädagogische Weiterbildung boten sechs von zehn (60%) Einrichtungen an (28% als Angebotsschwerpunkt). Vergleichsweise ausgeprägt war dieser Bereich bei den gemeinschaftlichen Einrichtungen in Trägerschaft z. B. einer Kirche oder Gewerkschaft und bei den wissenschaftlichen Weiterbildungsanbietern (jeweils 46% Angebotsschwerpunkt). Kaufmännische

267 Differenz zu 100% durch Rundung.

268 Differenz zu 100% durch Rundung.

Schaubild B2.1.1-2: **Anbietertypen differenziert nach beruflicher Weiterbildung als Haupt- und Nebenaufgabe (in %)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.259 (Hauptaufgabe) bzw. 482 (Nebenaufgabe) gültigen Angaben

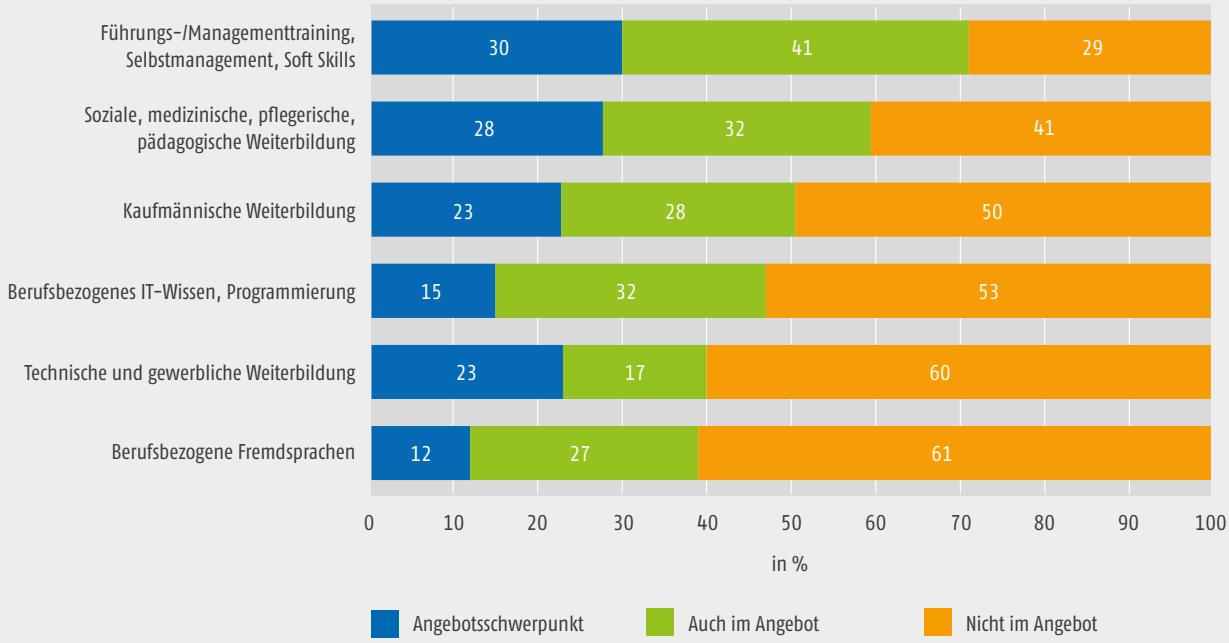
BIBB-Datenreport 2021

Weiterbildung boten 23% als Schwerpunktbereich und geringfügig mehr (28%) als ergänzendes Angebot an. Dass fast jede zweite (45%) wirtschaftsnahe Einrichtung diesen Breich als Schwerpunkt nannte, dürfte vor allem auf die hier vertretenen Industrie- und Handelskammern zurückzuführen sein. Berufsbezogenes IT-Wissen und Programmierung war deutlich häufiger eine Ergänzung des Angebots (32%) als deren Kernbereich (15%). Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen zeigten sich hier nur unwesentliche Unterschiede. Demgegenüber war technisch-gewerbliche Weiterbildung erwartungsgemäß eine Domäne der wirtschaftsnahen Kammereinrichtungen. 64% der Anbieter dieses Typs wiesen hier einen Angebotsschwerpunkt auf – unter allen beruflichen Weiterbildungsanbietern traf dies auf lediglich knapp ein Viertel (23%) zu (auch im Angebot: 17%).

Neben den wirtschaftsnahen Einrichtungen war der technische und gewerbliche Bereich auch für die Fachschulen überdurchschnittlich häufig Schwerpunkt des Angebots (47%). Berufsbezogene Fremdsprachen wiesen sowohl insgesamt (39%) als auch hinsichtlich eines schwerpunktartigen Angebots (12%) die geringste Verbreitung auf. Unter den VHS war letzteres allerdings bei einem mehr als doppelt so hohen Anteil (27%) der Fall.

Anbieter beruflicher Weiterbildung verfügen oftmals über differenzierte Geschäfts- und Finanzierungsstrategien mit sowohl privaten Kunden als auch öffentlichen Auftrags- bzw. Zuwendungsgebern. Im Durchschnitt bezogen sie 2019 – d. h. im Jahr vor der Coronapandemie –

Schaubild B2.1.1-3: **Themenfelder beruflicher Weiterbildung (in %; Basis: Anbieter beruflicher Weiterbildung)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.734 gültigen Angaben

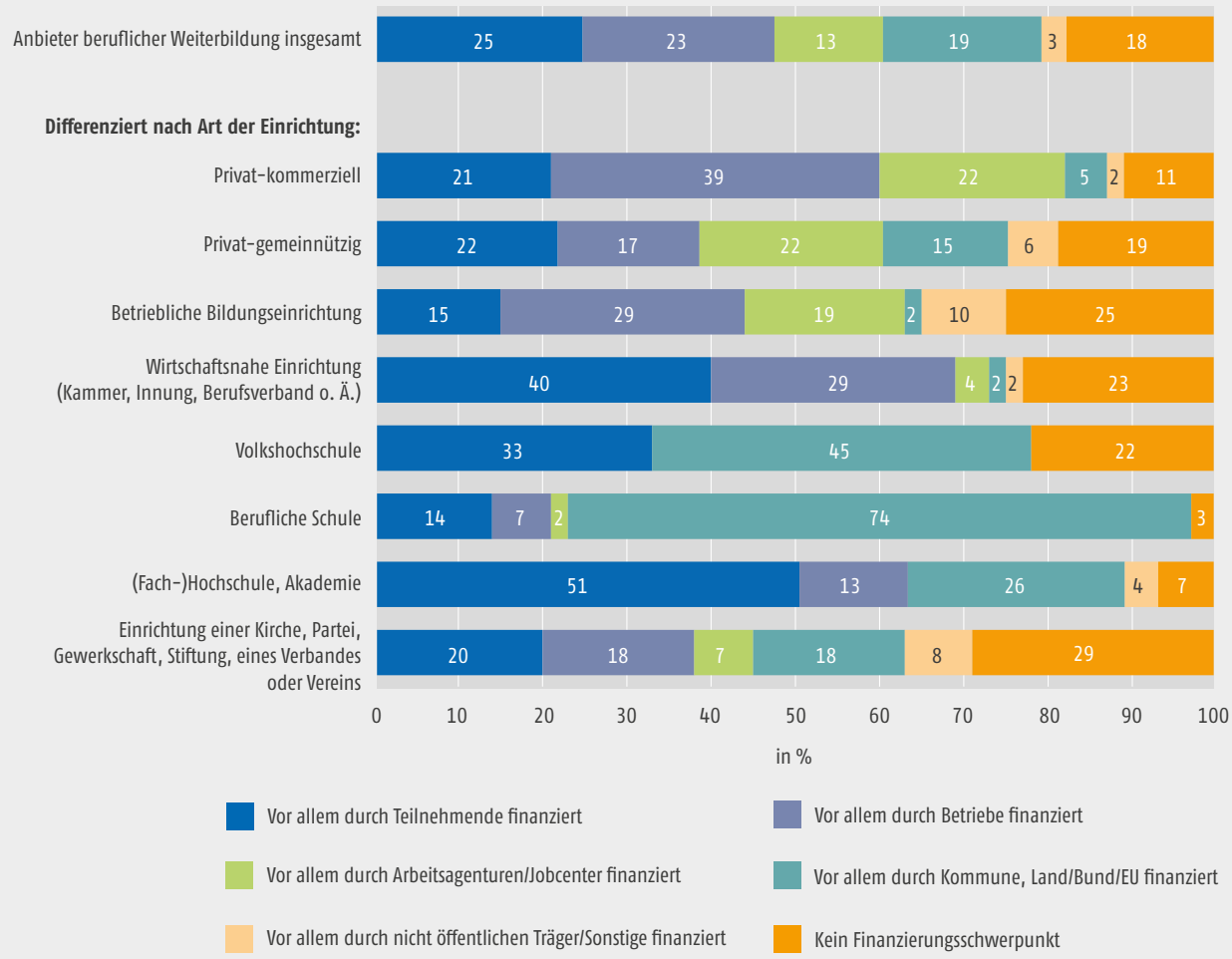
BIBB-Datenreport 2021

Einnahmen aus 2,7 der sechs abgefragten Quellen.[269] Trotz der i. d. R. vorhandenen Mischfinanzierung wiesen die Anbieter in den meisten Fällen eine Hauptfinanzierungsquelle auf, von der mehr als die Hälfte der Einnahmen bzw. Zuwendungen bezogen wurde. Fast jeder zweite Weiterbildungsanbieter finanzierte sich überwiegend durch private Mittel, wobei sich mit 25% ähnlich viele Anbieter vor allem auf Individuen stützten wie auf Betriebe (23%) → **Schaubild B2.1.1-4**. 13% führten als Hauptgeschäftsfeld SGB-Arbeitsmarktdienstleistungen für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter durch. Weitere 19% der Anbieter bezogen ihre Mittel zum Großteil von Kommune, Land, Bund und/oder der EU. Eine kleine Minderheit von 3% finanzierte sich vor allem durch Zuwendungen des nicht öffentlichen Trägers bzw. durch sonstige Financiers. Weniger als jeder fünfte (18%) Anbieter beruflicher Weiterbildung wies eine Mischfinanzierung auf, bei der kein eindeutiger Finanzierungsschwerpunkt bestand.

Die häufigste Fokussierung unter allen Anbietertypen beruflicher Weiterbildung auf private Kunden war bei Kammereinrichtungen, privat-kommerziellen Anbietern sowie den (Fach-)Hochschulen zu beobachten. Bei den Bildungszentren der Kammern bzw. deren Weiterbildungsbereich finanzierten sich 2019 40% mehrheitlich durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende und 29% durch betriebliche Kunden. Demgegenüber wiesen unter den privat-kommerziellen Anbietern mit 39% fast doppelt so viele einen betrieblichen Finanzierungsschwerpunkt auf wie den auf Basis individueller Teilnahmen (21%). Die wissenschaftliche Weiterbildung wurde bei der Hälfte der Institutionen (51%) durch Teilnahmeentgelte der Individuen getragen, 13% hatten vorwiegend Betriebe als Kunden. Unter den betrieblichen Bildungseinrichtungen finanzierte sich knapp jeder zweite Anbieter überwiegend durch private Mittel (insgesamt 44%). Dass die beruflichen Schulen (Fachschulen) sich in der überwiegenden Mehrheit (74%) hauptsächlich durch öffentliche Mittel finanzierten, korrespondiert u. a. mit der hier i. d. R. gebührenfreien Teilnahme an geregelten Aufstiegsfortbildungen. Die höchsten Anteile an Anbietern, die vorwiegend für die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter tätig sind, waren bei privatwirtschaftlichen Anbietern in kommerzieller oder gemeinnütziger Ausrichtung (jeweils 22%) zu beobachten. Hinsichtlich der VHS sowie der gemeinschaftlichen Anbieter mit beruflicher Weiterbildung als Hauptaufgabe gilt es zu berücksichtigen, dass bei diesen Typen wesentliche Teile des Angebots auf allgemeine Erwachsenenbildung entfallen können (**vgl. Kapitel B2.2.1 und B2.2.2**) und die Angaben insofern den Bereich der beruflichen Weiterbildung u. U. nicht adäquat darstellen. Die sehr heterogene Finanzierungsstruktur der gemeinschaftlichen Anbieter ist zudem auf die vielfältige Zusammensetzung dieser Anbietergruppe

269 Teilnehmende bzw. Selbstzahlende; Betriebe; Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter; Gebietskörperschaften (Kommune, Land, Bund) bzw. EU; nicht öffentlicher Träger der Einrichtung; sonstige Einnahmen.

Schaubild B2.1.1-4: **Finanzierungsschwerpunkte beruflicher Weiterbildungsanbieter, differenziert nach Anbietertypen (in %; Basis: Anbieter beruflicher Weiterbildung)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.568 gültigen Angaben.
Einrichtungen des Typs „sonstige (staatlich)" sind aufgrund niedriger Fallzahlen (n=30) nicht berücksichtigt.

BIBB-Datenreport 2021

mit Einrichtungen in unterschiedlichen Trägerschaften und inhaltlichen Ausrichtungen zurückzuführen.

(Stefan Koscheck, Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

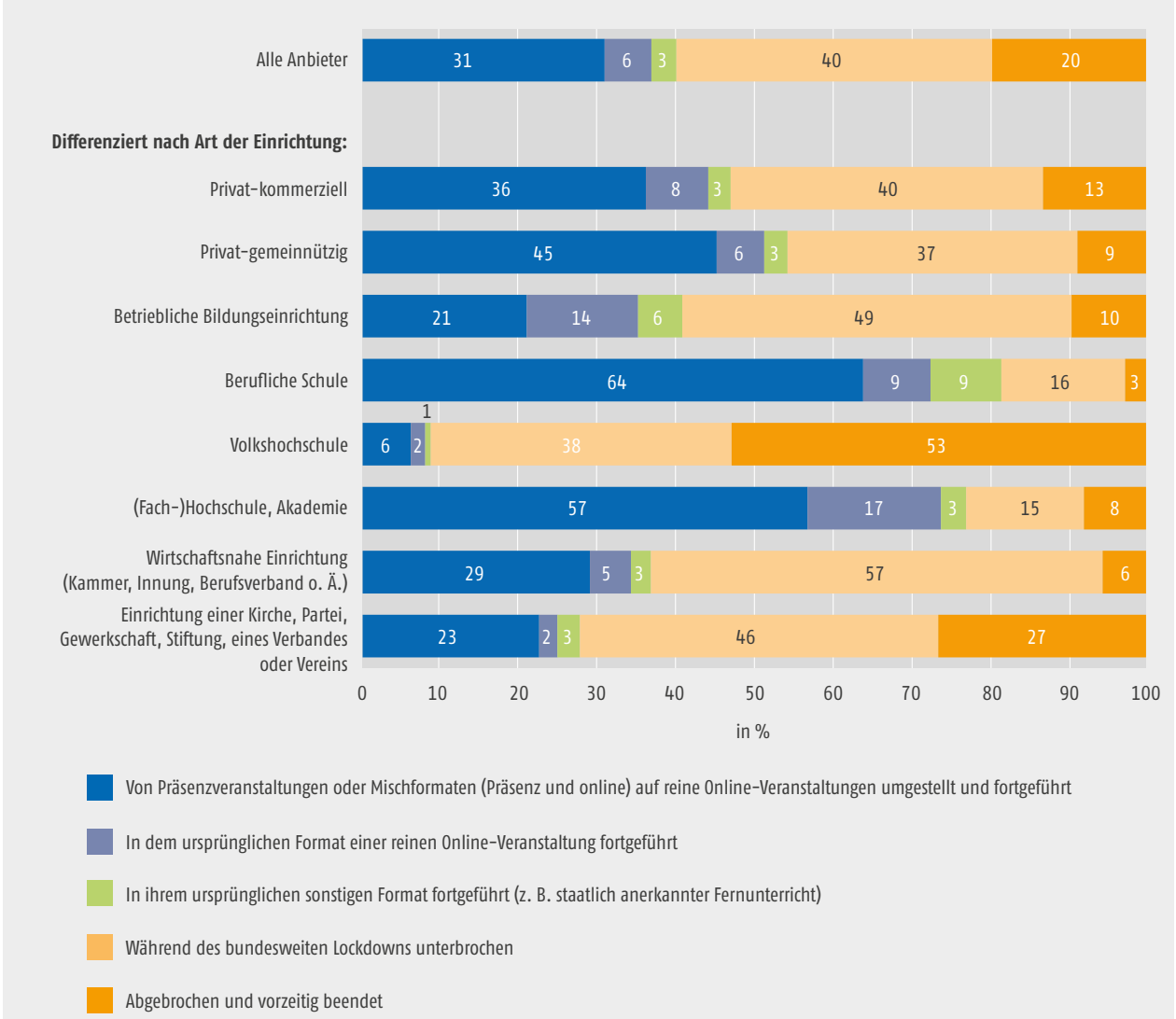
B 2.1.2 Themenschwerpunkt „Corona – Auswirkungen auf Weiterbildungsanbieter"

Im Rahmen des Themenschwerpunktes 2020 ging wb**monitor** den Fragen nach, wie sich die gesellschaftlichen Einschränkungen aufgrund der Coronapandemie auf die Weiterbildungsanbieter im Zeitraum vom Frühjahr bis zum Sommer 2020 auswirkten und wie die Anbieter auf die veränderten Rahmenbedingungen reagierten. Der Fokus liegt im Folgenden auf der Realisierung des Weiterbildungsangebots während des ersten bundesweiten Lockdowns von Mitte März bis ca. Mitte Mai 2020 und der anschließenden Phase der Wiedereröffnung. Im Kontext der damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen (**vgl. Kapitel B2.1.1**) wird auf die Inanspruchnahme staatlicher Hilfen eingegangen. Darüber hinaus werden Ergebnisse zu pandemiebedingten Anpassungen der Arbeitsorganisation sowie bezüglich der Personalsituation dargestellt.

Eingeschränkter Weiterbildungsbetrieb während des ersten Lockdowns

Im März 2020 beschlossen Bund und Länder Leitlinien zur Beschränkung von sozialen Kontakten zwecks

Schaubild B2.1.2-1: **Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen, die bereits vor dem bundesweiten Lockdown begonnen hatten, aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen waren (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit laufenden Veranstaltungen zum Zeitpunkt des bundesweiten Lockdowns)**

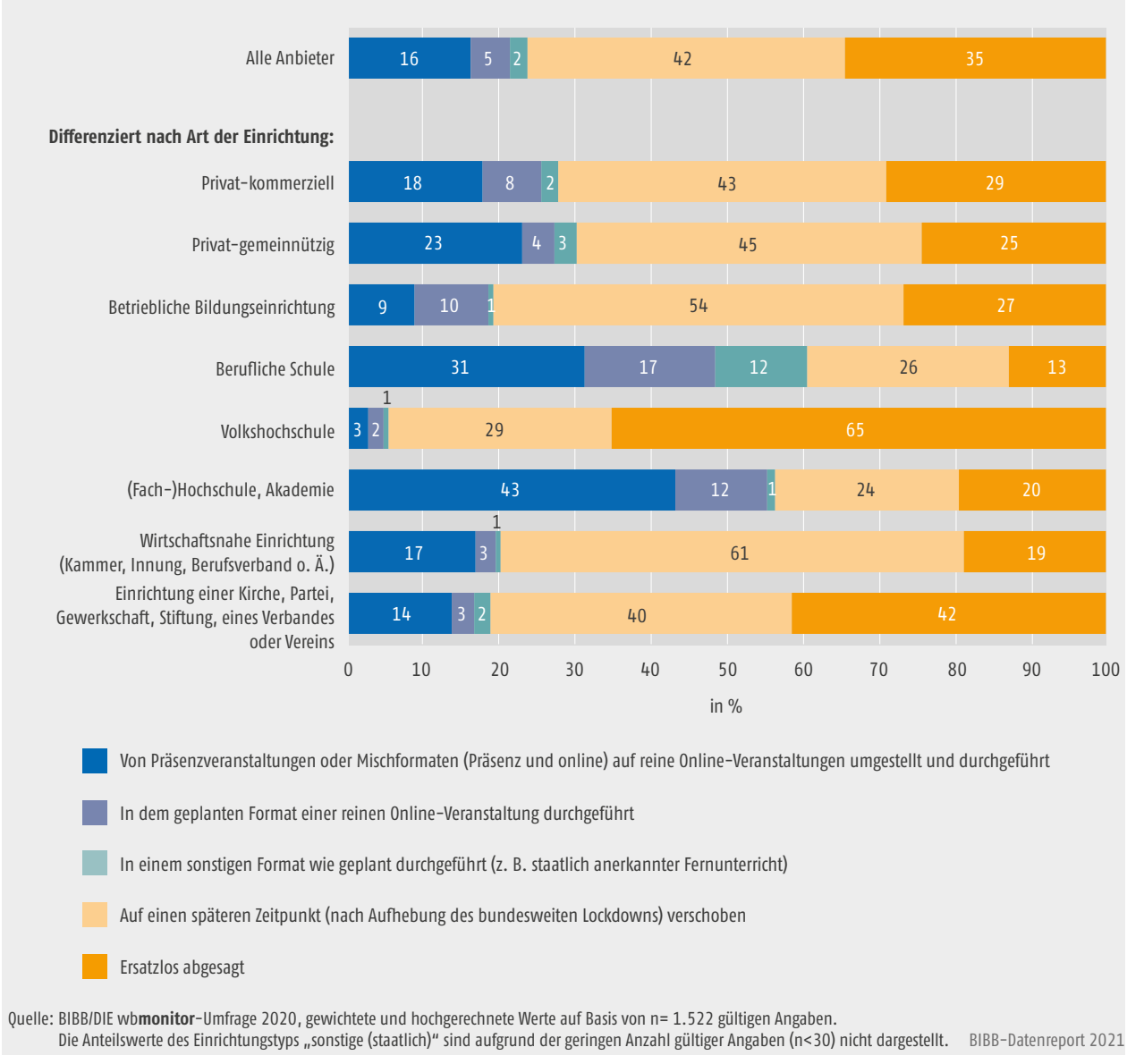


Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.365 gültigen Angaben.
Die Anteilswerte des Einrichtungstyps „sonstige (staatlich)" sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt. BIBB-Datenreport 2021

Eindämmung des Infektionsgeschehens, die u. a. ein vorübergehendes Verbot von Zusammenkünften in öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen des außerschulischen Bereichs beinhalteten (vgl. Bundesregierung 2020). Damit waren Präsenzveranstaltungen vorerst nicht mehr möglich und die Durchführung von Weiterbildung auf Veranstaltungen im virtuellen Raum bzw. auf entsprechende Formate in räumlicher Distanz (wie z. B. Fernunterricht) beschränkt. Als Reaktion auf die veränderten Rahmenbedingungen wurde durchschnittlich ein Drittel (31%) der Veranstaltungen vom Präsenzformat oder Formaten mit teilweiser Präsenz der Teilnehmenden kurzfristig auf reine Online-Veranstaltungen umgestellt → **Schaubild B2.1.2-1**.[270] Etwa jede zehnte noch nicht abgeschlossene Veranstaltung konnte ohne Änderung des Formats weiterlaufen, da es sich bereits um reine Online-Veranstaltungen (6%) oder sonstige Formate ohne Präsenzanteile wie z. B. staatlich anerkannter Fernunterricht (3%) handelte. Insgesamt konnten somit mit Beginn des bundesweiten Lockdowns ab Mitte März 2020 im Durchschnitt aller Anbieter lediglich vier von

270 Die genannten Anteilswerte beziehen sich auf Einrichtungen mit zum Zeitpunkt des Lockdowns laufenden Weiterbildungsveranstaltungen (86% aller Anbieter).

Schaubild B2.1.2-2: **Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen, die im Zeitraum des bundesweiten Lockdowns beginnen sollten bzw. begonnen haben (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit geplanten Veranstaltungen, die im Zeitraum des bundesweiten Lockdowns beginnen sollten)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n= 1.522 gültigen Angaben.
Die Anteilswerte des Einrichtungstyps „sonstige (staatlich)“ sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt. BIBB-Datenreport 2021

zehn (40%) laufenden Weiterbildungsveranstaltungen fortgesetzt werden. Die Mehrheit der Veranstaltungen musste unterbrochen (40%) oder ganz abgebrochen und vorzeitig beendet (20%) werden.

Bei Weiterbildungsveranstaltungen, die im Zeitraum des ersten Lockdowns bis etwa Mitte Mai 2020 neu beginnen sollten, fiel der Anteil nicht realisierter Veranstaltungen noch deutlich höher aus → **Schaubild B2.1.2-2**.[271] Während durchschnittlich 42% zumindest auf einen späteren Zeitpunkt nach Aufhebung des Lockdowns verschoben wurden, musste etwa ein Drittel (35%) ersatzlos abgesagt werden. Lediglich knapp ein Viertel (23%) der geplanten Veranstaltungen konnte während des Lockdowns beginnen, bei den meisten (16%) erfolgte dies durch kurzfristige Umstellungen auf Online-Formate. Nur ein geringfügiger Anteil der

271 Die genannten Anteilswerte beziehen sich auf Einrichtungen mit geplanten Veranstaltungen, die im Zeitraum des Lockdowns neu beginnen sollten (87% aller Anbieter).

Veranstaltungen war ohne Präsenzanteile geplant und konnte daher wie ursprünglich vorgesehen starten (5% reine Online-Veranstaltungen, 2% sonstige Formate).

Unterschiede in der Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen zwischen Anbietertypen

Differenziert nach den verschiedenen Anbietertypen kommen hinsichtlich der Realisierung der Veranstaltungen während des ersten Lockdowns unterschiedliche Voraussetzungen zur Durchführung digitaler Weiterbildung zum Tragen. Berufliche Schulen bzw. Fachschulen sowie (Fach-)Hochschulen bzw. wissenschaftliche Akademien waren diejenigen Anbietertypen mit den höchsten Anteilswerten des aufrechterhaltenen Angebots – beide konnten im Durchschnitt die Mehrheit ihrer Veranstaltungen realisieren. Dies war sowohl hinsichtlich der bereits begonnenen (insgesamt 82% bzw. 77%) als auch der geplanten, neu beginnenden Veranstaltungen (insgesamt 60% bzw. 56%) der Fall. Ihnen ist es gelungen, diese zu jeweils einem vergleichsweise hohen Anteil kurzfristig in Online-Formate umzuwandeln. Offensichtlich konnten sowohl die (Fach-)Hochschulen als auch die beruflichen Schulen davon profitieren, dass sie bereits vor der Coronapandemie vergleichsweise stark auf digital gestützte Weiterbildungsveranstaltungen sowie auf in der Wissensvermittlung eingesetzte digitale Medien und Formate gesetzt haben (vgl. Christ u. a. 2020). Bei der Interpretation der genannten Anteilswerte ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass vor allem die beruflichen Schulen relativ wenige Weiterbildungsveranstaltungen durchführen (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel B2.1.1). Insbesondere die dort angebotenen Aufstiegsfortbildungen (**vgl. Kapitel B4.3**) sind von längerer Dauer und können bei einem feststehenden Zeitrahmen nicht ohne weiteres ausgesetzt oder abgebrochen werden. Hinsichtlich der Umstellung bereits laufender Veranstaltungen auf Online-Formate war zudem bei den privat-gemeinnützigen Anbietern mit 45% ein vergleichsweise hoher Wert zu beobachten.

Von den Einschränkungen des Lockdowns besonders stark betroffen waren VHS. Diese konnten nur knapp ein Zehntel (9%) der bereits begonnenen Veranstaltungen fortführen und lediglich 6% der geplanten durchführen bzw. beginnen. Weite Teile des Kursangebots mussten vorzeitig beendet werden (53% der laufenden Veranstaltungen) bzw. konnten gar nicht erst beginnen und wurden ersatzlos abgesagt (65% der geplanten Veranstaltungen). Ähnliches gilt für gemeinschaftliche Anbieter in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften o. Ä. Hier konnten durchschnittlich etwas mehr als ein Viertel (28%) aller früher begonnenen Veranstaltungen fortgesetzt und 19% der geplanten Veranstaltungen teilweise durch Umwandlung der Formate durchgeführt werden.

Hinsichtlich der vergleichsweise niedrigen Werte der genannten Anbietertypen dürfte ihre in weiten Teilen für digitale Formate weniger geeignete thematische/inhaltliche Angebotsausrichtung eine Rolle spielen (vgl. Christ u. a. 2020). Auch bei betrieblichen Bildungseinrichtungen und den Kammern bzw. deren Bildungszentren wurden neu geplante Veranstaltungen nur zu niedrigen Anteilen begonnen (20% bzw. 21%).

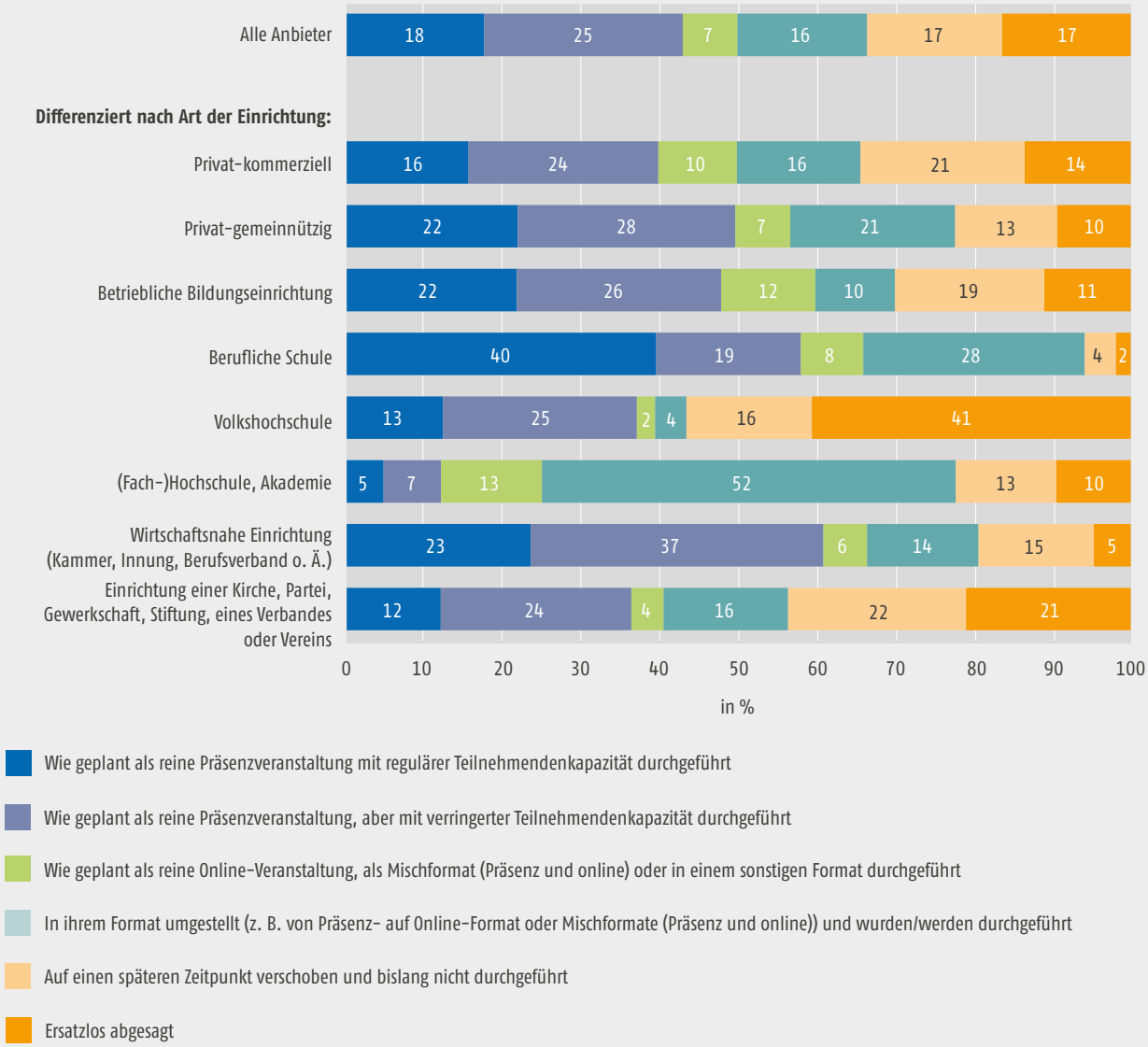
Regelbetrieb war auch nach Aufhebung des Lockdowns nicht möglich

Nach Aufhebung des ersten Lockdowns (je nach Bundesland ab ca. Anfang bis Mitte Mai) waren Weiterbildungsveranstaltungen i. d. R. wieder in Präsenzform möglich, sofern Hygienekonzepte mit Vorgaben wie z. B. Mindestabständen zwischen Teilnehmenden eingehalten wurden. Bis zum neuerlichen bundesweiten Lockdown ab Mitte Dezember blieben Präsenzveranstaltungen weitgehend erlaubt – allerdings untersagten einzelne Bundesländer bestimmte Bildungsveranstaltungen wie z. B. nicht berufsbezogene Angebote bzw. VHS-Kurse (vgl. InfoWeb Weiterbildung 2020). Weiterbildungsveranstaltungen, deren Beginn für den Zeitraum der Öffnungsphase nach Aufhebung des Lockdowns geplant war, wurden bis zum Erhebungszeitpunkt zu durchschnittlich 43% wie vorgesehen in Präsenzform durchgeführt **→ Schaubild B2.1.2-3**.[272] Bei den meisten der nun wieder möglichen Präsenzveranstaltungen (25%) wurde allerdings die Teilnehmendenzahl reduziert, um den behördlichen Auflagen zu entsprechen. Lediglich jede fünfte Veranstaltung (18%) konnte wie vorgesehen als Präsenzkurs mit der regulären Kapazität durchgeführt werden. Auch nach dem Lockdown fand mit durchschnittlich 23% ein relevanter Anteil der Veranstaltungen mindestens anteilig in virtuellen Formaten statt. In der Mehrheit dieser Veranstaltungen (16%) wurde das geplante Format geändert, d. h., Präsenzveranstaltungen wurden auf Onlinekurse oder Mischformate umgestellt. Ein Drittel (34%) aller geplanten Veranstaltungen wurde bis zum Zeitpunkt der Erhebung (noch) nicht realisiert, die Hälfte davon wurde ersatzlos abgesagt (17%).

Die nach den unterschiedlichen Einrichtungstypen differenzierten Ergebnisse zeigen für den Zeitraum nach dem Lockdown ähnliche Tendenzen wie währenddessen. Die VHS konnten zwar einen großen Teil ihres Präsenzangebots wiederaufnehmen (38% an allen geplanten Veranstaltungen), mehr als die Hälfte (56%) der Veranstaltungen wurden bis zum Erhebungszeitpunkt aber (noch) nicht durchgeführt: Durchschnittlich 41% wurden abgesagt, 16% verschoben. Hinsichtlich der hohen Absagequote dürfte auch eine Rolle spielen, dass

272 Die genannten Anteilswerte beziehen sich auf Einrichtungen mit geplanten Veranstaltungen, die in diesem Zeitraum beginnen sollten (95% aller Anbieter).

Schaubild B2.1.2-3: **Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen im Zeitraum der Öffnungsphase nach Aufhebung des bundesweiten Lockdowns (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit geplanten Veranstaltungen, die im Zeitraum der Öffnungsphase (ca. Mitte Mai bis Befragungszeitpunkt) beginnen sollten)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n= 1.689 gültigen Angaben.
Die Anteilswerte des Einrichtungstyps „sonstige (staatlich)" sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt. BIBB-Datenreport 2021

eine Verlegung von VHS-Kursen bei feststehender Jahres- bzw. Halbjahresplanung mit hohem organisatorischen Aufwand (z. B. durch erforderliche Koordination von Honorartätigkeiten) verbunden ist. Auch Einrichtungen in Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften o. Ä. konnten einen hohen Anteil des Veranstaltungsangebots nicht realisieren (43%). Hier wurde etwa die Hälfte der betroffenen Veranstaltungen ersatzlos abgesagt (21%).

Demgegenüber konnten berufliche Schulen bzw. Fachschulen ihr Angebot nach dem Lockdown fast vollumfänglich (95%) wieder realisieren – entweder in Form von Präsenzveranstaltungen (59%) oder zumindest anteilig im virtuellen Raum (36%). Die (Fach-)Hochschulen und Akademien profitierten offensichtlich – wie bereits während des Lockdowns – von vergleichsweise guten infrastrukturellen Voraussetzungen, die eine Umstellung auf virtuelle Veranstaltungsformate begünstigten. Mehr als die Hälfte (52%) der Veranstaltungen wurde hier

gegenüber der ursprünglichen Planung in ihrem Format angepasst. Insgesamt konnten in den wissenschaftlichen Einrichtungen durchschnittlich 77% der Weiterbildungsveranstaltungen realisiert werden. Ebenfalls hohe Anteile für das realisierte Veranstaltungsangebot waren bei privaten Anbietern mit gemeinnütziger Ausrichtung (insgesamt 78%) und in wirtschaftsnahen Einrichtungen (insgesamt 80%) zu beobachten.

Die dargestellten Veranstaltungsausfälle bzw. Verschiebungen auf einen späteren Zeitpunkt sowie reduzierten Teilnehmerkapazitäten zur Wahrung von Hygienekonzepten gingen bei zahlreichen Einrichtungen offensichtlich mit Umsatzausfällen und dementsprechend einer deutlichen Verschlechterung der wirtschaftlichen Situation einher (**vgl. Kapitel B2.1.1**; Christ/Koscheck 2021). Vor diesem Hintergrund können staatliche Hilfsangebote von relevanter Bedeutung für die Beschäftigungssicherung und Liquidität der Anbieter sein.

Zahlreiche Anbieter haben staatliche Hilfen in Anspruch genommen

Seit März 2020 wurden staatliche Hilfspakete zur finanziellen Abfederung der wirtschaftlichen Auswirkungen der Coronapandemie verabschiedet. Diese weisen unterschiedliche Schwerpunktsetzungen, Zielgruppenorientierungen und hiermit verbundene Antragsbeschränkungen auf und können je nach Ausrichtung neben Unternehmen teilweise auch von Selbstständigen beantragt werden. Hinsichtlich der im folgenden genannten Ergebnisse zur Bewilligung beantragter Hilfen gilt es zu berücksichtigen, dass nur der Stand bis zur Umfrageteilnahme abgebildet werden kann. Insofern sind die Differenzen zwischen den Anteilswerten der Beantragung und Bewilligung nicht nur auf abgelehnte Anträge zurückzuführen, sondern auch auf solche, die sich zum Umfragezeitpunkt noch im Bearbeitungsstatus befanden.

Ein Drittel (34%) der Anbieter hat Kurzarbeitergeld beantragt, um mittels dieses Instruments Arbeitsausfälle zu überbrücken → **Schaubild B2.1.2-4**. In fast allen Fällen wurden die Leistungen bis zum Erhebungszeitpunkt bereits (mindestens anteilig) bewilligt (32%), was auf eine zeitnahe Bearbeitung der Anträge hindeutet.

Ebenfalls vergleichsweise häufig (24%) wurden Soforthilfen des Bundes und der Länder für kleine Unternehmen, Soloselbstständige und freiberuflich Tätige in Anspruch genommen, die seit Ende März beantragt werden konnten (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie/Bundesministerium der Finanzen 2020). Bei 22% war die Antragstellung zum Zeitpunkt der Befragung – vorbehaltlich des Nachweises der förderspezifischen Mittelverwendung für Betriebsausgaben – erfolgreich.

Um die wirtschaftlichen Folgen der Pandemie speziell für soziale Dienstleister und Einrichtungen abzufedern, wurde das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG) erlassen, auf dessen Grundlage antragsberechtigte Einrichtungen (z. B. Einrichtungen der Arbeitsförderung und Anbieter von BAMF-Sprachkursen) Zuschüsse in Höhe von bis zu 75% ihrer durchschnittlichen Einnahmen erhalten können (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2020). Von der Möglichkeit einer Antragstellung auf Zuschüsse nach dem SodEG machten 14% der Anbieter Gebrauch; bei einem Zehntel (10%) waren Zuschüsse zum Befragungszeitpunkt (anteilig) bewilligt.

Weitere Hilfsmaßnahmen beantragte jeweils maximal jeder zehnte Anbieter. 9% griffen bis zum Umfragezeitpunkt auf bewilligte steuerliche Hilfsmaßnahmen zurück (beantragt: 10%), die im Rahmen des Corona-Steuerhilfegesetzes Ende Mai verabschiedet wurden und steuerliche Erleichterungen für Unternehmen, Selbstständige und freiberuflich Tätige (z. B. zinsfreie Verschiebungen von Steuerzahlungen oder Anpassungen von Steuervorauszahlungen) vorsehen (vgl. Bundesministerium der Finanzen 2020). 6% gaben an, sonstige staatliche Hilfen beantragt zu haben, die für 3% zum Zeitpunkt der Erhebung bereits bewilligt wurden.[273] In seltenen Fällen wurden Hilfskredite für Unternehmen, Selbstständige oder freiberuflich Tätige im Rahmen der KfW-Corona-Hilfe (vgl. Kreditanstalt für Wiederaufbau 2020) beantragt (3%) bzw. bewilligt (2%). Daneben wurden vereinzelt (auch) Instrumente im Rahmen des Wirtschaftsstabilisierungsfonds sowie Kreditbürgschaften in Anspruch genommen. Die sehr niedrigen Anteilswerte (weniger als 1%) sind vor dem Hintergrund der entsprechenden Antragskriterien zu interpretieren: Da die genannten Instrumente auf die Förderung von großen Unternehmen abzielen, kam im Bereich der Weiterbildung eine Antragstellung nur für wenige Unternehmen überhaupt in Frage.[274]

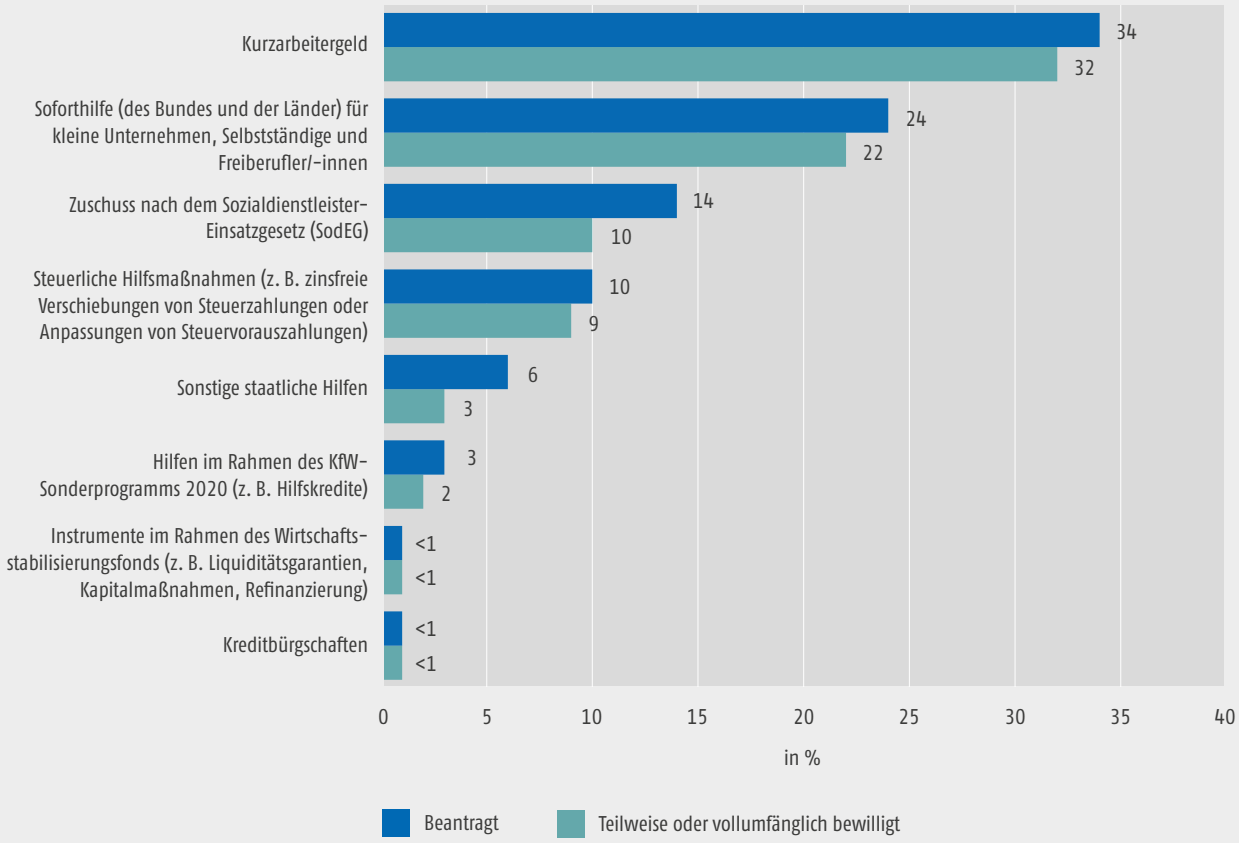
Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation und die Personalsituation

Hinsichtlich der internen Arbeitsorganisation reagierten zahlreiche Weiterbildungsanbieter mittels flexibler Arbeitsmodelle auf die Herausforderungen der Pandemie. Mehr als die Hälfte (56%) der Anbieter führte für das angestellte Personal Möglichkeiten ortsunabhängiger Arbeitsformen wie mobiles Arbeiten oder Homeoffice ein

273 Im Rahmen von Freitextantworten wurden diesbezüglich häufig Überbrückungshilfen sowie länderspezifische und Soforthilfen auf kommunaler Ebene genannt.

274 Der Zugang zum Wirtschaftsstabilisierungsfonds ist beschränkt auf große Unternehmen, die im vorangegangenen Geschäftsjahr mindestens zwei der folgenden Kriterien erfüllen: Bilanzsumme über 43 Mio. €, Umsatz über 50 Mio. €, mehr als 249 Beschäftigte (im Jahresdurchschnitt). In Ausnahmefällen erhalten auch kleinere Unternehmen Zugang (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2020).

Schaubild B2.1.2-4: **Inanspruchnahme von staatlichen Hilfen bei Weiterbildungsanbietern seit März 2020: beantragte und bewilligte Maßnahmen (Anteile in %; Mehrfachnennungen; Basis: alle Anbieter)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.857 (Soforthilfe des Bundes und der Länder für kleine Unternehmen, Selbstständige und Freiberufler/-innen) bis n=1.895 (Hilfen im Rahmen des KfW-Sonderprogramms 2020) gültigen Angaben.
Nicht dargestellt sind Anteilswerte der Kategorien „wurde nicht beantragt" und „trifft auf unsere Einrichtung nicht zu".

BIBB-Datenreport 2021

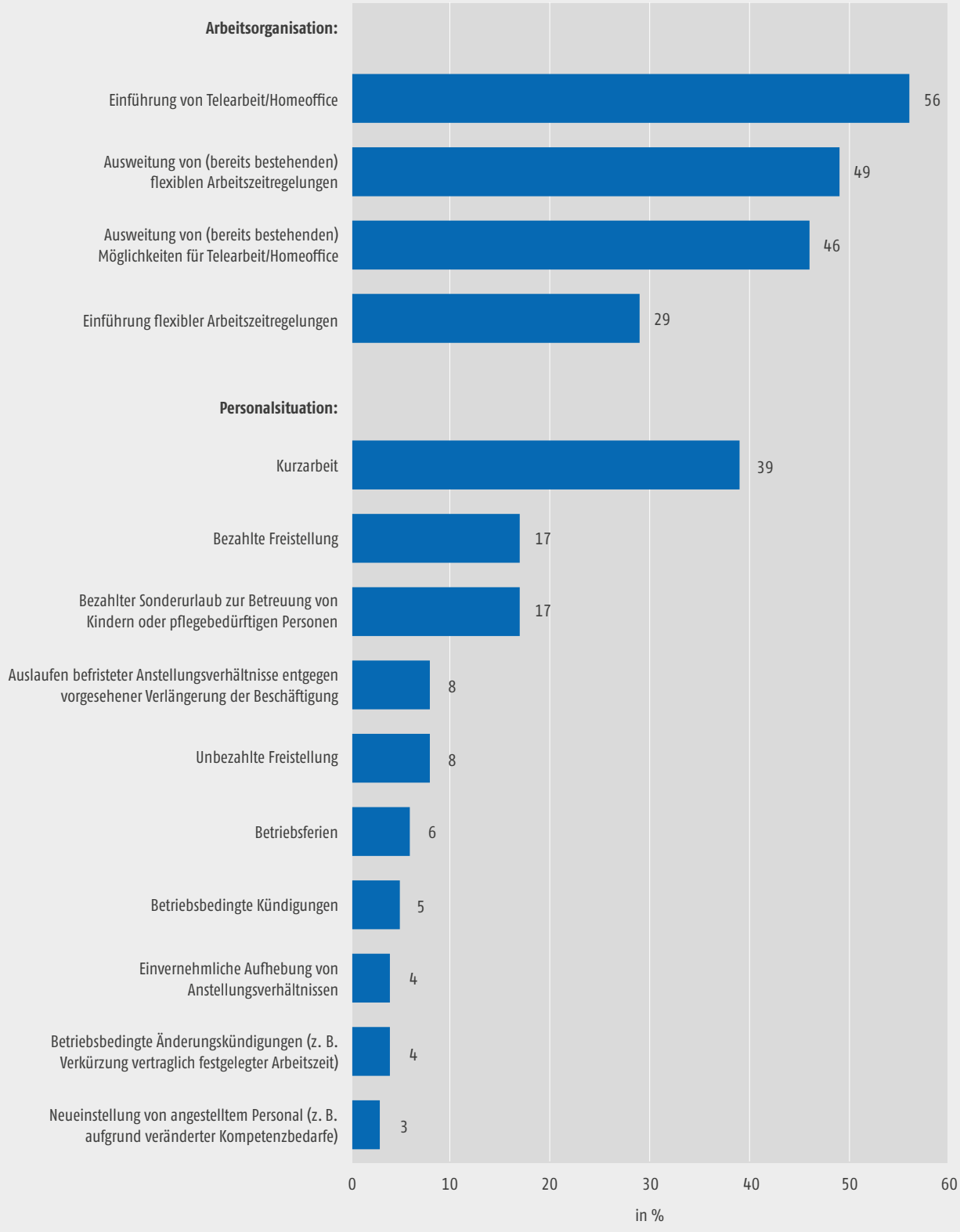
→ **Schaubild B2.1.2-5**.[275] 46% weiteten entsprechende (bereits bestehende) Möglichkeiten bis zur Erhebung aus (Mehrfachnennungen waren möglich). Bei knapp einem Drittel (29%) der Anbieter wurden flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. freie Einteilung der Arbeitszeit zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf) neu eingeführt. Ein höherer Anteil – die Hälfte der Anbieter (49%) – weitete bestehende derartige Regelungen aus. Insbesondere im Bereich Organisation und Management, auf den Tätigkeiten des angestellten Weiterbildungspersonals entfallen (vgl. Autorengruppe wb-personalmonitor 2016, S. 99), konnte die pandemiebedingte räumlich und zeitlich flexible Arbeitsorganisation bei Weiterbildungsanbietern vermutlich gut umgesetzt werden.

Mit Blick auf die Personal- bzw. Beschäftigungssituation bei den Anbietern wurde – korrespondierend mit der weit verbreiteten Inanspruchnahme staatlicher Hilfsleistungen in Form des Kurzarbeitergeldes (siehe vorheriger Abschnitt) – häufig die Möglichkeit der Kurzarbeit genutzt, durch die bei vier von zehn (39%) Anbietern bis zum Umfragezeitpunkt (vorübergehende) Arbeitsausfälle überbrückt wurden.[276] Weitere Maßnahmen wurden jeweils von maximal knapp einem Fünftel der Anbieter in Anspruch genommen. Bei 17% wurden Mitarbeitende bei fortlaufenden Bezügen von der Arbeit freigestellt, unbezahlt war dies bei knapp jedem zehnten Anbieter (8%) der Fall. Bezahlte Sonderurlaube speziell zur Betreuung

275 Die genannten Anteilswerte beziehen sich auf Einrichtungen mit angestelltem Personal (86% aller Anbieter).

276 Die Differenzen zwischen den Anteilswerten zur Beantragung bzw. Bewilligung des Kurzarbeitergeldes →**Schaubild B2.1.2-4** und den Angaben zur Realisierung von Kurzarbeit als Reaktion auf die Coronapandemie →**Schaubild B2.1.2-5** sind in erster Linie auf unterschiedliche Stichprobenkonstellationen als Basis für die jeweiligen Berechnungen zurückzuführen.

Schaubild B2.1.2-5: **Arbeitsorganisation und Personalsituation bei Weiterbildungsanbietern: Aktivitäten seit Mitte März 2020 als Reaktion auf die Coronapandemie (Anteile in %; Mehrfachnennungen; Basis: Anbieter mit angestelltem Personal)**



Quelle: BIBB/DIE wb**monitor**-Umfrage 2020, gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=1.624 (Kurzarbeit) bis n=1.635 (betriebsbedingte Änderungskündigungen) gültigen Angaben.
Nicht dargestellt sind Anteilswerte der Kategorien „trifft unabhängig von der Coronapandemie zu“ und „trifft nicht zu“.

von Kindern oder anderen pflegebedürftigen Personen wurden von ebenfalls 17% der Anbieter gewährt.[277] Nur bei vergleichsweise wenigen Einrichtungen mussten bis zum Zeitpunkt der Umfrage Maßnahmen ergriffen werden, die sich auch mittel- bis langfristig auf die Personalsituation auswirken: Bei jedem zwanzigsten Anbieter wurden – offensichtlich bedingt durch eine angespannte wirtschaftliche Situation (**vgl. Kapitel B2.1.1**) – betriebsbedingte Kündigungen (5%) bzw. betriebsbedingte Änderungskündigungen (4%) ausgesprochen.

Eine einvernehmliche Aufhebung von Anstellungsverhältnissen erfolgte bei ebenfalls 4%. Fast jeder zehnte (8%) Anbieter sah sich mit Blick auf die unsichere Situation nicht in der Lage, befristete Beschäftigungsverhältnisse entgegen der ursprünglichen Planung einer Anschlussbeschäftigung zu verlängern.

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Stefan Koscheck)

277 Im öffentlichen Dienst wurden im Frühjahr zusätzliche bezahlte Freistellungsmöglichkeiten für die Coronapandemie geschuldete Betreuungspflichten insbesondere durch die Schulschließungen geschaffen.

B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen[278]

Die Volkshochschulen (VHS) spielen in vielen Bundesländern laut dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer VHS durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit einwohnerbezogener Förderung durch das Land (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen), in anderen Ländern werden die VHS gleichrangig mit freien Trägern von Land und Kommunen gefördert (z. B. Bayern, Brandenburg). Grundsätzlich ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51; Witt 2017). Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt (für einen Überblick über rechtliche Regelungen auf verschiedenen staatlichen Ebenen vgl. Grotlüschen/Haberzeth 2018, S. 535ff.; Nuissl 2018, S. 505ff.; Witt 2017). VHS bestehen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen mit einem thematisch breitgefächerten Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen der gesamten Bevölkerung offensteht (vgl. Süssmuth/Eisfeld 2018, S. 763ff.).

Revision der Volkshochschul-Statistik und aktuelle Datenlage

Die Volkshochschul-Statistik **E** ist eine bundesweite freiwillige Statistik des Deutschen Volkshochschul-Verbandes (DVV) und seiner Mitgliedseinrichtungen. Seit 1962 wird die personelle und finanzielle Ausstattung der VHS sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen in Zusammenarbeit mit dem DIE statistisch erfasst.[279] Die VHS-Statistik existierte in der Systematik, mit der sie im BIBB-Datenreport 2019 genutzt wurde, seit 1998 (vgl. 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[280], Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management erfasst. Berufliche Weiterbildungen zu anderen Inhalten, z. B. Sprachen oder Gesundheit, konnte hingegen nicht identifiziert werden (vgl. BIBB-Datenreport 2019, S. 370).

Mit der Großen Revision der Volkshochschul-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik[281] wurde die Grundlage für eine umfassendere Darstellung des Angebots an beruflicher Weiterbildung geschaffen (vgl. Ambos, 2017; zur Revision siehe Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 8-13 und Anhang i). Neben den inhaltlich strukturierten Programmbereichen, deren Zahl mit der Revision auf sieben erweitert wurde, wurde das Merkmal der Berufsbezogenheit als neue Querschnittskategorie eingeführt, das zusätzlich zu den Inhalten der Veranstaltungen vergeben werden kann. Als berufsbezogen gelten in der VHS-Statistik seit dem Berichtsjahr 2018 Kurse und Einzelveranstaltungen, „die erkennbar nach ihrer didaktischen Planung für eine berufliche Verwendung der Veranstaltungsinhalte geeignet bzw. darauf ausgerichtet sind“ (Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 39). Im Fokus steht dabei nicht die individuelle Verwertungsabsicht, wie sie in Personenbefragungen, z. B. dem Adult Education Survey, zugrunde gelegt wird (**vgl. Kapitel B1.1**), sondern die didaktische Ausrichtung der Veranstaltung auf eine berufliche Verwendung oder Zielgruppe aus Sicht der VHS.

Für das Berichtsjahr 2019 wurde die Zuordnung einzelner Veranstaltungen zu diesem neu eingeführten Merkmal jedoch noch nicht von allen VHS implementiert. Zudem wurde sie zwischen den Landesverbänden uneinheitlich gehandhabt; darauf verweisen u. a. die sehr unterschiedlichen Größenordnungen des Anteils berufsbezogener Veranstaltungen zwischen den Bundesländern. Aufgrund dieser Datenlage wird für das Berichtsjahr 2019 die bisherige Näherung der beruflichen Weiterbildung über den Programmbereich verwendet, in dem inhaltlich die meisten Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung angesiedelt sind. Der bisherige Programmbereich „Arbeit-Beruf“ wurde inhaltlich fokussiert und trägt seit dem Berichtsjahr 2018 den Titel „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Manage-

278 Dieses Kapitel ist eine Fortschreibung des Kapitels „Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen“ von Elisabeth Reichart im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2020.

279 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; 2019 konnten nach der Revision Daten von 99% aller VHS ausgewertet werden (vgl. Huntemann u. a. 2021).

280 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software.

281 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).

ment“. 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 Soft Skills/Bewerbungstrainings eingeführt (für eine Gegenüberstellung der inhaltlichen Systematiken 2017 und 2018 vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2020, S. 121). Damit wird übergangsweise der Indikator zur beruflichen Weiterbildung an VHS in Analogie zur bisherigen Indikatorik fortgeschrieben, bis sich die Datenlage konsolidiert hat.

In der Folge sind weiterhin Angebote in den anderen Programmbereichen (Politik – Gesellschaft – Umwelt; Kultur – Gestalten; Gesundheit; Sprachen; Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung und Grundbildung) außerhalb des Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“, die beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln bzw. sich an bestimmte Berufsgruppen wenden, nicht darstellbar. Ihr Umfang ist aktuell aufgrund der Umstellung der Statistik noch nicht valide quantifizierbar E .

E Volkshochschul-Statistik

In →Tabelle B2.2.1-1 sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörenden Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ausgewiesen. Diese werden hier als Näherung an das Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS begriffen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens drei Unterrichtsstunden, die von der jeweiligen VHS veranstaltet wird. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt, die Anzahl der Belegungen ist also normalerweise höher als die Anzahl der Personen, die im Verlauf eines Berichtsjahres an den Veranstaltungen teilnehmen.

Außer im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ findet berufliche Weiterbildung auch in anderen Programmbereichen statt (z. B. im Programmbereich „Sprachen“ als Kurs in Wirtschaftsenglisch oder im Programmbereich „Politik – Gesellschaft – Umwelt“ als Fortbildung für Erzieher/-innen). Die Quantifizierung des Umfangs dieser Veranstaltungen über das mit der Revision neu eingeführte Querschnittsmerkmal der Berufsbezogenheit ist derzeit noch nicht valide möglich. Daher sind die berichteten Werte als Mindestzahlen des Angebots beruflicher Weiterbildung an VHS zu interpretieren.

Dargestellt sind jeweils die in den VHS im Berichtsjahr durchgeführten Kurse sowie die zugehörigen Unterrichtsstunden und Belegungen. In der Regel sind die Angebote der VHS öffentlich ausgeschrieben (z. B. über das Programmheft, die Website) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die VHS im Auftrag eines Dritten (z. B. Leistungen nach dem SGB II der BA, andere staatliche Instanzen oder privatwirtschaftlicher Unternehmen) durchführt. Der Umfang dieser Maßnahmen wird seit 2018 auf Fachgebietsebene erfasst. Neben den Kursen gibt es an den VHS noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten und Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ machen diese weniger als 1% der Unterrichtsstunden aus.

Die in →Tabelle B2.2.1-2 ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ bezogen und nach Landesteilen (West- und Ostdeutschland) differenziert.

Die Differenzierung **der Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Die Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2019 84,7% der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“.

Die Revision betrifft auch die Kategorie der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, die bisher nur auf Programmbereichsebene abgefragt wurden. Diese werden nun pro Fachgebiet erhoben. Aufgrund dieser Änderung der Erhebungsweise und der Modifikation des inhaltlichen

Zuschnitts der Programmbereiche können zwischen den Daten bis 2017 und ab 2018 derzeit keine Zeitreihen dargestellt werden (zur näheren Erläuterung siehe Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018). Daher werden im Folgenden nur Daten des Berichtsjahrs 2019 berichtet (für Zeitreihen 1991 bis 2017 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2019 wurden an den VHS 45.362 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 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Im Vergleich mit dem Berichtsjahr 2018 stieg die absolute Anzahl der Kurse leicht an, was zum Teil auf eine gestiegene Erfassungsquote zurückzuführen ist.

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen durchgeführten Kurse machten 2019 14,1% der Kurse im Programmbereich aus; das ist ein Prozentpunkt mehr als im Jahr 2018. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen am Programmbereich betrug 28,8% (2018: 32,9%), der Anteil der Belegungen 17,9% (2018: 17,6%). Der Stundenumfang der Kurse umfasste 20,6 Unterrichtsstunden/Kurs bei offenen Kursen (2018: 20,5), bei Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 50,8 Unterrichtsstunden/Kurs (2018: 66,8).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS fanden im Jahr 2019 im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ 8,1% der Kurse statt, mit 6,9% der Unterrichtsstunden und 5,8% der Belegungen (vgl. Huntemann u. a. 2021, Tabelle 8).

Inhaltlich war mehr als die Hälfte der Kurse (54,2%) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt, auch knapp die Hälfte der Belegungen (50,2%) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden betrug 28,3%, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden. Das größte Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (32,9% des Programmbereichs) waren die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse, mit 12,4% der Kurse und 15,5% der Belegungen. Der hohe durchschnittliche Stundenumfang dieser Kurse kommt vor allem dadurch zustande, dass hier viele Auftrags- und Vertragsmaßnahmen mit inhaltlich übergreifender Ausrichtung gezählt werden. Größere Fachgebiete im Programmbereich waren des Weiteren kaufmännische Grund- und Fachlehrgänge/Rechnungswesen mit 12,5% der Unterrichtsstunden und branchenspezifische Fachlehrgänge mit 11,3% der Unterrichtsstunden. Nach diesen erreichte das neu eingeführte Fachgebiet Soft Skills/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 vgl. Huntemann u. a. 2021 Tabelle 9).

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, wurden im Jahr 2019 im Verhältnis zur Einwohnerzahl in Westdeutschland an VHS deutlich mehr Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt als in Ostdeutschland (zur Entwicklung seit 1991 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Im Vergleich zu 2018 zeigt sich ein geringfügiger Anstieg der Unterrichtsstunden in Ostdeutschland, welcher zum Teil auf eine gestiegene Erfassungsquote zurückzuführen ist.

Die Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ E belief sich 2019 in Westdeutschland auf 15,1 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in Ostdeutschland waren es 7,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Im Vergleich zum Jahr 2018 sank die VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ im Westen um 1,3 Unterrichtsstunden

Tabelle B2.2.1-1: **Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 und 2019**

Jahr	Kurse	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Unterrichtsstunden	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen	Belegungen	davon in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen
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

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018, 873 VHS; 2019, 879 VHS

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle B2.2.1-2: **Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 und 2019**

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

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2019, 879 VHS; 2018 873 VHS BIBB-Datenreport 2021

pro 1.000 Einwohner/-innen, im Osten stieg das Verhältnis von Stunden zu Einwohnern hingegen 0,5 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Der große Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland ist teilweise durch den höheren Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in Westdeutschland mit einem höheren Stundenvolumen zu erklären. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich lag im Westen mit 30,3% höher als im Osten, wo er 15,6% betrug (eigene Berechnungen).

Generell nutzen mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2019 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 74,2%). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ist der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2019 waren 65,2% und damit knapp zwei Drittel der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ Frauen (vgl. Huntemann u.a. 2021, 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 EDV-Kurse. Ein weiteres Tätigkeitsfeld der VHS sind die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, in denen zielgruppenspezifische Weiterbildung durchgeführt wird, z. B. für Arbeitssuchende (**vgl. Kapitel B3.1**) oder für Beschäftigte von Betrieben (**vgl. Kapitel B1.2**). In den letzten Jahren ist das Angebot an berufsbezogenen Lerndienstleistungen, die keine Kurse sind, gewachsen, z. B. im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung (vgl. Reichart/Rattinger 2017). Diese werden seit der Revision ebenfalls in der Statistik erhoben (vgl. Huntemann u. a. 2021, Tabellen 22, 23 und 27). Insofern spiegeln die hier vorgestellten Indikatoren nur einen Ausschnitt des Angebots der VHS in diesem Bereich wider (siehe die Erläuterungen zur Revision). Mit der zu erwartenden Konsolidierung der Datenlage zu neu eingeführten Merkmalen in den kommenden Berichtsjahren ergibt sich ein großes Potenzial zur Erweiterung und Ausdifferenzierung der Indikatorik zum Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS.

(Nicolas Echarti, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund

Zum Verbund Weiterbildungsstatistik gehören der Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), die Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und die Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB). Der Deutsche Volkshochschul-Verband (DVV) ist assoziiertes Mitglied im Verbund. Die im Folgenden vorgestellten Ergebnisse beziehen sich auf das Angebot beruflicher Weiterbildung im Berichtsjahr 2018 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 Deutschen Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE) jährlich Daten zu institutionellen Strukturen, Personal, Finanzierung und dem realisierten Veranstaltungsangebot sowie weiteren Leistungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungseinrichtungen erhoben und veröffentlicht. Die Verbundstatistik **E** basiert auf einem gemeinsamen Kern von Merkmalen, die – neben weiteren jeweils verbandsspezifischen Merkmalen – bei den Einrichtungen aller beteiligten Verbände erhoben werden. Seit dem Berichtsjahr 2017 (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B2.2.2) liegen für die Verbundstatistik 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. 2019).

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.[282] Darüber hinaus werden Veranstaltungen, die nicht als berufsbezogene Veranstaltungen klassifiziert werden[283], 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.[284]

Es ist davon auszugehen, dass durch das 2017 neu eingeführte Merkmal der Berufsbezogenheit bislang aufgrund der Umstellung infolge der Revision 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. Es ist anzunehmen, dass sich in diesen beiden Themenbereichen die Vermittlung von beruflich orientierten Inhalten in hohem Maße bündelt.[285] Da aufgrund der zeitlichen Nähe zum Revisionsprozess noch nicht sicher beurteilt werden kann, ob Veränderungen der Volumina zum beruflichen Weiterbildungsangebot im Zeitverlauf reale Entwicklungen widerspiegeln oder veränderte Datenmeldungen auf neue Erfassungssystematiken (z. B. neue Begrifflichkeiten und differenziertere Abfragen) zurückzuführen sind, wird auf vergleichende Darstellungen mit vorherigen Berichtsjahren verzichtet (für nähere Informationen zur Aussetzung von Zeitreihenanalysen nach Abschluss der Revision am Beispiel der Volkshochschul-Statistik vgl. auch Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018).[286]

Angebot beruflicher Weiterbildung

In den Mitgliedseinrichtungen des BAK AL wurden 2018 insgesamt 3.552 berufsbezogene Veranstaltungen und Veranstaltungen in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ realisiert → **Tabelle B2.2.2-1**. Dies entspricht einem Anteil von etwa 42% am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot in diesem Verband und verdeut-

282 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.

283 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.

284 Im Rahmen der Veröffentlichung von Ergebnissen der Verbundstatistik auf Ebene des Gesamtverbunds inklusive dem DVV werden die beiden Themenbereiche „Politik – Gesellschaft – Gender“ und „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ zusammenfassend dargestellt (vgl. Christ/Horn/Lux 2020).

285 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 Summe des Veranstaltungsangebots aus den drei Teilkategorien der Berufsbezogenheit, „Arbeitswelt – Interessenvertretung“ und „Medienanwendungen – Technik“ wird im Folgenden zusammenfassend als Angebot beruflicher Weiterbildung bezeichnet.

286 Darüber hinaus wird seit dem Berichtsjahr 2017 auf das in früheren Erhebungen angewandte Verfahren zur Hochrechnung auf die Grundgesamtheit verzichtet. Zeitreihenvergleiche von Absolutwerten zum Veranstaltungsangebot sind z. T. innerhalb der Verbände sowie auf Ebene des Gesamtverbunds aufgrund variierender Erfassungsquoten in den Verbänden nur eingeschränkt möglich.

licht den hohen Stellenwert beruflicher Weiterbildung im Angebotsprofil des BAK AL. 769 dieser Veranstaltungen wurden – unabhängig vom Themenbereich – als berufsbezogene Veranstaltungen eingeordnet. Die deutliche Mehrheit mit 2.781 Veranstaltungen wurde dem Themenbereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung" zugeordnet. Mit einem absoluten Stundenvolumen von 226.229 hatten Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung einen Anteil von etwa der Hälfte (51%) am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen im BAK AL, was auf eine vergleichsweise längere Dauer beruflicher Weiterbildungsveranstaltungen gegenüber Veranstaltungen in anderen Themenbereichen rückschließen lässt. In differenzierter Betrachtung zeigt sich vor allem ein in Relation zur Veranstaltungszahl hohes Veranstaltungsstundenvolumen bei den Veranstaltungen mit Berufsbezogenheit (151 Stunden je Veranstaltung).[287] Bemessen an der absoluten Zahl der Teilnahmefälle in allen Weiterbildungsveranstaltungen des Verbands entsprechen die 44.439 in der beruflichen Weiterbildung verzeichneten Teilnahmen einem Anteil von rund 35%. In Relation zur Veranstaltungszahl entspricht dies einem gemittelten Wert von etwa 13 Teilnehmenden je Veranstaltung.

Im Vergleich zum BAK AL ist der Anteil von Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung im Angebotsspektrum der konfessionell getragenen Weiterbildungseinrichtungen geringer. Basierend auf den Angaben der erfassten Einrichtungen wurden im Kontext der DEAE im Berichtsjahr 2018 insgesamt 2.642 Veranstaltungen der beruflichen Weiterbildung durchgeführt, was einem Anteil von etwa 2% am gesamten durchgeführten Veranstaltungsangebot des Verbands im Berichtsjahr entspricht. Mit einer absoluten Anzahl von 1.302 wurde die Mehrheit dieser Veranstaltungen als berufsbezogen eingeordnet. 796 bzw. 544 Veranstaltungen entfielen auf die Themenbereiche „Arbeitswelt – Interessenvertretung" und „Medienanwendungen – Technik". Ein ähnliches Verhältnis zeigt sich hinsichtlich des Teilnahmevolumens an beruflicher Weiterbildung, das bei absolut 40.647 lag und damit ebenfalls knapp 2% der Teilnahmefälle im realisierten Gesamtangebot ausmachte.[288] Mit etwa 4% etwas höher lag der Anteil der Veranstaltungsstunden im Bereich beruflicher Weiterbildung (47.456) am Gesamtstundenvolumen aller Veranstaltungen. In differenzierter Betrachtung wird deutlich, dass dies vorwiegend im Zusammenhang mit einem vergleichsweise großen Veranstaltungsumfang der als berufsbezogen klassifizierten Veranstaltungen steht, die im Durchschnitt etwa 26 Stunden dauerten.[289]

287 Zum Vergleich: Durchschnittlich 39 Stunden je Veranstaltung im Bereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung".

288 Dies entspricht einer mittleren Teilnehmendenzahl von etwa 15 Teilnehmenden je Veranstaltung.

289 Zum Vergleich: 11 Stunden im Bereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung"; 8 Stunden im Bereich „Medienanwendungen – Technik".

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 2018.

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung basiert 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 2018 bilden 1.121 Einrichtungen die Grundgesamtheit der Mitgliedseinrichtungen der im Verbund zusammengeschlossenen Weiterbildungsanbieter (BAK AL: 141; DEAE: 415; KEB: 565). Die Erfassungsquoten fallen bei den Verbänden unterschiedlich aus (Erfassungsquoten im Merkmalsbereich „Veranstaltungen": BAK AL: 97,9%; DEAE: 77,1%; KEB: 66,7%) (vgl. Christ/Horn/Lux 2020). Die dargestellten Ergebnisse basieren auf Absolutwerten der erfassten Einrichtungen ohne Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Daher ist davon auszugehen, dass das tatsächlich realisierte Veranstaltungsangebot beruflicher Weiterbildung in der Grundgesamtheit aller verbandszugehörigen Einrichtungen höher ausfällt. Insofern handelt es sich bei den berichteten absoluten Zahlen um Mindestwerte.

Tabelle B2.2.2-1: **Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2018**

		Veranstaltungen[1]	Anteil an allen Veranstaltungen im Verband (in %)	Veranstaltungs-stunden	Anteil an allen Ver-anstaltungsstunden im Verband (in %)	Teil-nahmen	Anteil an allen Teilnahmen im Verband (in %)
BAK AL	Arbeitswelt – Interessenvertretung	2.781	32,7	109.747	24,8	34.075	26,5
	Medienanwendungen – Technik	2	0,0	15	0,0	29	0,0
	Berufsbezogene Veranstaltungen[2]	769	9,0	116.467	26,3	10.335	8,0
	Gesamt	**3.552**	**41,7**	**226.229**	**51,1**	**44.439**	**34,5**
DEAE	Arbeitswelt – Interessenvertretung[3]	796	0,7	8.996	0,8	14.134	0,6
	Medienanwendungen – Technik[3]	544	0,5	4.274	0,4	8.323	0,4
	Berufsbezogene Veranstaltungen	1.302	1,2	34.186	2,9	18.190	0,8
	Gesamt	**2.642**	**2,4**	**47.456**	**4,1**	**40.647**	**1,8**
KEB	Arbeitswelt – Interessenvertretung	6.156	3,6	128.369	5,2	98.022	2,8
	Medienanwendungen – Technik	888	0,5	15.416	0,6	18.605	0,5
	Berufsbezogene Veranstaltungen	385	0,2	42.696	1,7	5.120	0,1
	Gesamt	**7.429**	**4,3**	**186.481**	**7,6**	**121.747**	**3,4**

[1] Jeweils Summen aus Veranstaltungen mit Zeitvolumen von i. d. R. bis zu drei Veranstaltungsstunden und Veranstaltungen mit Zeitvolumen von i. d. R. mehr als drei Veranstaltungsstunden.
[2] Das Merkmal der Berufsbezogenheit wird beim BAK AL nicht für Studienseminare und Veranstaltungen der Kategorie „Andere" (z. B. Fachtagungen, Kongresse) erfasst. Diese werden ausschließlich nach thematischer Ausrichtung zugeordnet.
[3] Bei der DEAE ohne Veranstaltungen zu ehrenamtlichem, zivilgesellschaftlichem oder kirchlichem Engagement, die separat ohne weitere Zuordnung zu den Themenbereichen erfasst werden.

Quelle: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Weiterbildungsstatistik im Verbund 2018 BIBB-Datenreport 2021

Die erfassten Mitgliedseinrichtungen der KEB führten im Berichtsjahr 2018 insgesamt 7.429 Veranstaltungen in den Themenbereichen „Arbeitswelt – Interessenvertretung" und „Medienanwendungen – Technik" sowie berufsbezogene Veranstaltungen durch. Damit betrug der Anteil solcher Veranstaltungen etwa 4% am gesamten realisierten Veranstaltungsangebot im Verband. Ein Großteil dieser Veranstaltungen entfiel auf den Themenbereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung" (6.156), gefolgt von Veranstaltungen im Bereich „Medienanwendungen – Technik" (888) und Veranstaltungen mit Berufsbezogenheit (385). Mit einem absoluten Teilnahmevolumen von 121.747 wurden etwa 3% aller Teilnahmefälle im Veranstaltungsangebot der KEB der beruflichen Weiterbildung zugeordnet.[290] Mit Blick auf das Stundenvolumen der Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung von insgesamt 186.481, spiegelt der Anteil von etwa 8% am Gesamtvolumen aller angebotenen und durchgeführten Veranstaltungen in den KEB getragenen Einrichtungen ebenfalls eine vergleichsweise längere Veranstaltungsdauer wider. Die mittlere Veranstaltungsdauer variierte hier allerdings deutlich zwischen etwa 21 (im Themenbereich „Arbeitswelt – Interessenvertretung") bzw. 17 Stunden („Medienanwendungen – Technik") und 111 Stunden bei den Veranstaltungen mit Berufsbezogenheit.

(Johannes Christ – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

290 Durchschnittlich 16 Teilnehmende je Veranstaltung.

B 2.3 Fernlernen

Hintergrund

Durch die mediale Vermittlung von Lerninhalten ermöglicht Fernlernen eine weitgehende Orts- und Zeitunabhängigkeit des Lernens. Zu den adressierten Zielgruppen zählen daher insbesondere Erwerbstätige, die sich berufsbegleitend (weiter-)bilden möchten, mobilitätseingeschränkte Personen, Menschen in der Familienphase oder Strafgefangene.

Die Anfänge von Fernlernen (im 19. Jahrhundert: Korrespondenzlernen, später: Fernunterricht; englisch: Distance Learning) lassen sich in die beginnende Industrialisierung in der Mitte des 19. Jahrhunderts datieren. Dabei wurde es in Deutschland über einen langen Zeitraum nahezu ausschließlich von kommerziell agierenden, nicht akademischen (Bildungs-)Anbietern eingesetzt, um eine vorrangig individuelle Nachfrage zu bedienen. Im Zuge der bundesrepublikanischen Bildungsexpansion Anfang der 1970er-Jahre stieg das Interesse an entsprechenden Bildungsangeboten. Dabei zeigte sich eine weitverbreitete Diskrepanz zwischen den anbieterseitigen Geschäfts- und den nachfrageseitigen Bildungsinteressen. In der Folge wurde 1977 das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) als Verbraucherschutzgesetz verabschiedet (vgl. z. B. Dieckmann/Zinn 2017).

E

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, vgl. **https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/__1.html**).

Alle Bildungsangebote, die der o. g. gesetzlichen Definition entsprechen, sind seither gemäß FernUSG durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zulassungspflichtig. Im Zuge ihres Zulassungsverfahrens prüft sie, ob das vorgelegte Lehrgangsmaterial die Erreichung der Bildungsziele ermöglicht. Bei Fernlehrgängen, die bundeseinheitlich geregelte berufsbezogene Inhalte vermitteln, holt sie i. d. R. zusätzlich eine fachliche Stellungnahme des BIBB ein. Weitere gesetzliche Aufgaben des BIBB ergeben sich aus § 90 Abs. 3 Nr. 4 BBiG. Demzufolge soll es durch zusätzliche eigene Aktivitäten „zur Verbesserung und Ausbau des berufsbildenden Fernunterrichts“[291] beitragen.

War die Differenzierung zwischen Präsenz- und Fernlernen in der „analogen“ Welt relativ eindeutig, so lässt sich im Zuge der Digitalisierung eine zunehmende Konvergenz dieser einst unterschiedlichen didaktischen Ansätze beobachten: So führt die technologische Entwicklung zu einem veränderten Verständnis von „Präsenz“. Als solche gilt inzwischen auch die synchrone (zeitgleiche) digitale Vermittlung von Lerninhalten, bei der sich Teilnehmende zu einem festgelegten Datum bei einer vorgegebenen Webadresse einloggen müssen (z. B. zu einem Webinar). Dies hat zur Folge, dass es inzwischen eine Vielzahl von digitalisierten Bildungsangeboten gibt, die nicht als Fernlernen (im Sinne der gesetzlichen Definition) gelten, da ihr Präsenzanteil mehr als die Hälfte des Lehrgangsumfangs ausmacht.

Distance Education an Hochschulen

Im Unterschied zum nicht akademischen Fernlernen und auch im internationalen Vergleich gewann die Distance Education an bundesdeutschen Hochschulen erst relativ spät an Bedeutung. Als ein zentraler Meilenstein ist dabei die Gründung der FernUniversität in Hagen 1974 anzusehen (vgl. Lehmann 2012). Im Zuge ihrer – bildungspolitisch durch Programme wie dem Bund-Länder-Wettbewerb: „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“[292] forcierten – Öffnung setzen Hochschulen inzwischen zunehmend didaktische Formate ein, die ein berufsbegleitendes Studieren ermöglichen. Neben Teilzeit- und Abendstudien erfolgt dies vor allem in Form von didaktischen Formaten, die (kurze) Präsenzphasen und digital und medial unterstützte Selbstlernphasen ermöglichen. Dies hat zur Folge, dass in der wissenschaftlichen Weiterbildung „der Anteil der Fernlehre […] in den letzten zehn Jahren zugenommen hat“ (Wissenschaftsrat 2019, S. 46).

Da gemäß FernUSG im Hochschulsektor ausschließlich auf privatrechtlicher Basis durchgeführte Fernstudienangebote zulassungspflichtig sind, ist dessen Definition den staatlichen Hochschulen, die auf öffentlich-rechtlicher Basis agieren, vielfach unbekannt. Unter dem Rubrum „Distance Education“ fungieren daher unterschiedliche didaktische Formate mit unterschiedlich lang ausgeprägten Präsenz- und Selbstlernphasen. Zwar ist zur Charakterisierung dieser Formate der Begriff „Blended Learning“ inzwischen weit verbreitet, doch wird auch

291 Siehe **https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/__90.html**.
292 Siehe **https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/**.

er sehr uneinheitlich verwendet, sodass die letztendlich gewählte Bezeichnung vom jeweiligen Sprachgebrauch der einzelnen Hochschule abhängt (z. B. spricht die FernUniversität in Hagen inzwischen nicht mehr von „Fernstudium“, sondern von „Blended Learning“, um ihr didaktisches Studienformat zu charakterisieren).

Datenlage

Innerhalb des Spektrums der ansonsten weitgehend unregulierten organisierten Weiterbildung stellen die gesetzlichen Bestimmungen des FernUSG eine Besonderheit dar. Sie ermöglichen im privatwirtschaftlichen Bereich die trennscharfe Bestimmung eines Segmentes, das, insbesondere im 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.–31.12.2019 insgesamt 411 Anbieter 3.876 Bildungsangebote durch, die den Kriterien des FernUSG entsprechen (davon 473 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 320, die als sogenannte Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Gut die Hälfte der übrigen 3.081 nicht akademischen Bildungsangebote schließt mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des Anbieters ab.

Darüber hinaus erlaubt auch die seit Mitte der 1980er-Jahre jährlich auf freiwilliger Basis bei den Anbietern entsprechender Bildungsangebote erhobene Fernunterrichtsstatistik Einschätzungen zur Angebots- und Teilnahmeentwicklung in diesem Feld. Diese wird – nach einer umfassenden Revision und Umbenennung in „Strukturdaten Distance Learning/Distance Education“ – seit 2016 jährlich durch das BIBB erhoben.[293]

Neben dem durch das FernUSG definierten akademischen und nicht akademischen Anbieterkreis werden seither zusätzlich auch staatliche Hochschulen in die Befragung einbezogen, um Aufschluss über deren Distance Education zu gewinnen. Da diese im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. z. B. Wissenschaftsrat 2019), erlauben die Daten auch einen ersten Einblick in ein hochschulisches Handlungsfeld, zu dem bislang kaum Daten vorliegen.[294]

(Angela Fogolin)

293 Zu den bisherigen Ergebnissen und weiterführenden Informationen siehe **https://www.bibb.de/de/54468.php**.

294 Vgl. Hochschulstatistik des Statistischen Bundesamtes, DESTATIS unter **https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Methoden/Erlaeuterungen/hochschulen.html**.

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) E.

Zum 1. Januar 2019 wurden mit dem Qualifizierungschancengesetz die Möglichkeiten der Förderung der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter und die Beratungsangebote für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (als Weiterbildungsberatung) sowie für Arbeitgeber (als Arbeitsmarktberatung) ausgeweitet. Diese Maßnahmen sollen dazu beitragen, frühzeitig und präventiv die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, dem Eintritt und der Verfestigung von Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken sowie Betrieben deren Anpassungs- und Qualifizierungsbedarfe zu verdeutlichen. Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wurde ebenfalls neu gefasst.

E Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Arbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können auch gefördert werden, um durch die Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, 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, ein 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.

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. Die Maßnahme muss außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt werden und mehr als 120 Stunden umfassen. In welcher Höhe die Weiterbildungskosten und ggf. Arbeitsentgeltzuschüsse von der BA oder dem Betrieb übernommen werden, hängt von zahlreichen Faktoren ab, insbesondere der Betriebsgröße, Merkmalen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags über Weiterbildung.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird grundsätzlich ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden.

Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach SGB III gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach SGB II gefördert werden, zu den förderfähigen Personen. Im Rechtskreis SGB II können abweichend von dem üblichen Bildungsgutscheinverfahren Weiterbildungsmaßnahmen vergeben werden, wenn die Eignung und die persönlichen Lebensverhältnisse des Arbeitssuchenden dies erfordern und keine geeignete Maßnahme verfügbar ist. Dadurch soll die Weiterbildungsteilnahme arbeitsmarktferner Personengruppen erleichtert werden (vgl. § 16 (3a) SGB II).

Für Sonderprogramme der BA gelten spezielle Förderbedingungen.

Förderstatistik der BA

Die Förderung beruflicher Weiterbildung unterscheidet drei Kategorien:

1. Weiterbildung mit Abschluss: Umschulungen bei einem Träger und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf.
2. Abschlussorientierte berufliche Weiterbildung: Weiterbildungen mit zertifizierter Teilqualifikation.

3. Sonstige berufliche Weiterbildungen: Dazu gehören u. a. berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie berufliche Aufstiegsweiterbildungen und Maßnahmen zur Förderung von Grundkompetenzen, die an die Aufnahme einer beruflichen Weiterbildung mit Abschluss heranführen.

Berufsbezogene, übergreifende Weiterbildungen sowie der Erwerb von Teilqualifikationen werden von der BA, aber nicht von den zugelassenen kommunalen Trägern erfasst.

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Zu den arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, die Personen in den Rechtskreisen SGB II und SGB III Qualifizierung ermöglichen, zählen die berufliche Weiterbildung, die berufliche Weiterbildung für behinderte Menschen sowie die ESF-Qualifizierung während Kurzarbeit → **Tabelle B3.1-1**.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III (Arbeitsförderung) und nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Sie soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden.

In den vergangenen neun Jahren entwickelte sich die FbW relativ konstant – nach einem vorübergehenden Anstieg der FbW mit einem Höhepunkt 2009. Im Jahr 2019 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (+8,7%). Diese Zunahme fällt in den westdeutschen Bundesländern mit 10,4% deutlich höher aus als in den ostdeutschen Bundesländern (+4%). Auch der durchschnittliche Jahresbestand war in den letzten sieben Jahren relativ konstant, mit einer Tendenz des Anwachsens der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III. Der Anteil von Maßnahmen, die nach SGB III gefördert werden am Jahresdurchschnittsbestand lag im Berichtszeitraum zwischen ca. 49,4% (2012) und aktuell 65,2%. In den westdeutschen Bundesländern lag der Anteil der nach SGB III geförderten Maßnahmen in diesem Zeitraum immer über 50%, während in den ostdeutschen Bundesländern bis einschließlich 2016 der Anteil an SGB-II-Förderungen im Bestand überwog; 2017 hat der SGB-III-Anteil im Jahresdurchschnittsbestand in den ostdeutschen Bundesländern mit 52,2% erstmals mehr als die Hälfte des Jahresdurchschnittsbestandes erreicht und ist 2019 auf 60,4% angestiegen → **Schaubild B3.1-1** und → **Schaubild B3.1-2.**

Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen hat sich im Vergleich zum Vorjahr kaum verändert. Der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf ist 2019 leicht gestiegen. Bei dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass unter „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden. Maßnahmen, die auf die Teilnahme an einer Externenprüfung vorbereiten (**vgl. Kapitel B3.4**) sowie zertifizierte Teilqualifikationen sind darin nicht enthalten. Von den Eintritten in berufliche Weiterbildung entfielen 2019 40,9% auf Personen ohne Berufsabschluss (2018: 39,7%) → **Tabelle B3.1-2.**

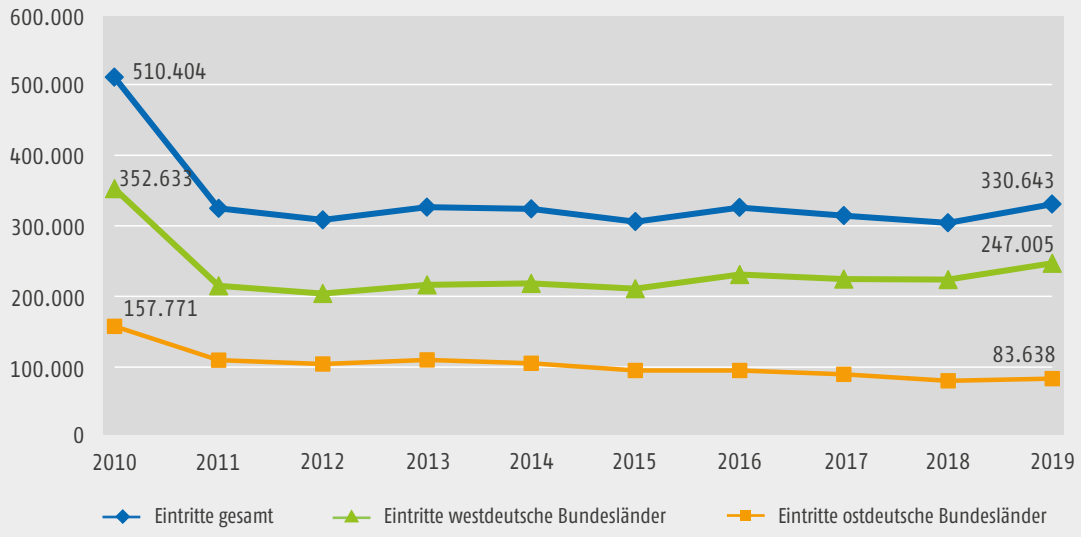
Tabelle B3.1-1: **Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2019**

	Teilnehmer/-innenbestand (Jahresdurchschnitt)			Zugänge/Eintritte/Bewilligungen (Jahressumme)		
	Insgesamt	SGB III	SGB II	Insgesamt	SGB III	SGB II
Berufliche Weiterbildung 2019 darunter:	181.409	125.529	55.880	356.901	234.590	122.311
Förderung der beruflichen Weiterbildung	159.154	103.701	55.454	330.643	208.965	121.678
darunter allgemeine Maßnahmen zur Weiterbildung Reha	6.142	4.430	1.712	6.230	4.068	2.162
Arbeitsentgeltzuschuss zur beruflichen Weiterbildung Beschäftigter	22.255	21.829	426	26.258	25.625	633

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2020a: Arbeitsmarkt 2019

BIBB-Datenreport 2021

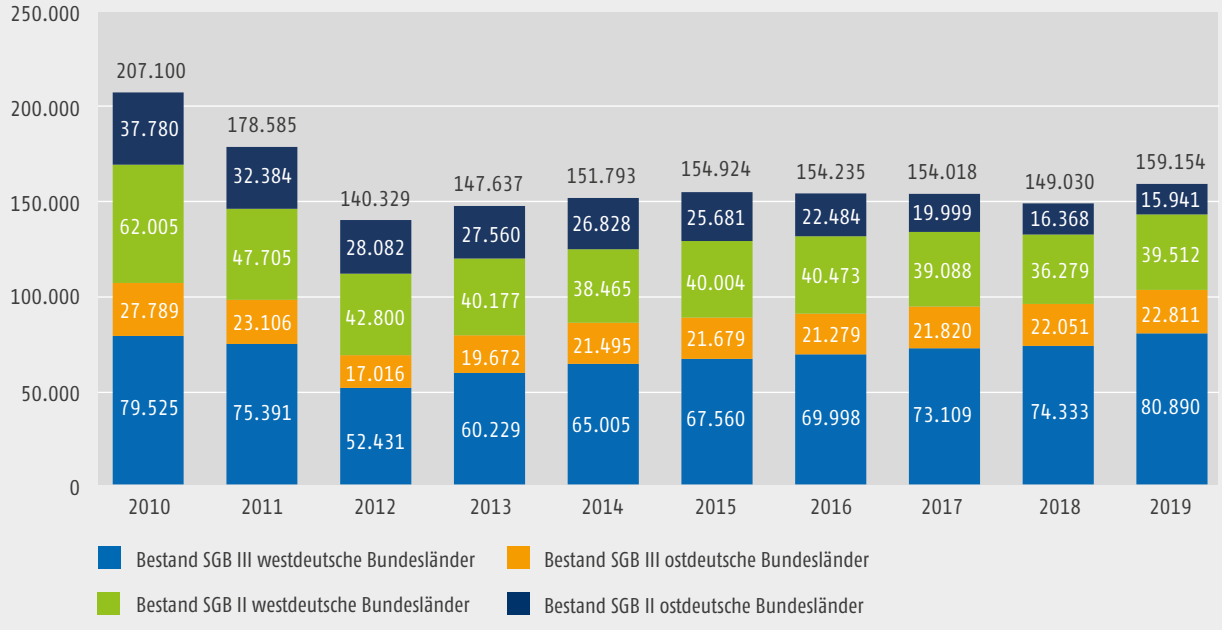
Schaubild B3.1-1: **Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2010 bis 2019**



Quelle: BA 2011a, 2012, Statistisches Bundesamt 2017b, BA 2018, 2019a, 2020a

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild B3.1-2: **Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2010 bis 2019**



Quelle: BA 2011a, 2012, 2013, 2015, 2016, 2017a, 2018, 2019a, 2020a

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle B3.1-2: **Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2019 (in %)**

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Frauenanteil an Eintritten in FbW	46,2	45,6	44,7	45,7	43,7	43,7	43,7	43,0
Anteil von Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf	13,8	16,3	16,0	15,9	14,8	15,0	15,0	15,8
Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	36,1	33,7	34,6	34,6	35,2	33,9	39,7	40,9
Anteil von unter 25-Jährigen	10,2	9,1	7,9	7,2	7,2	7,1	7,2	6,7
Anteil von Ausländern/Ausländerinnen	13,5	13,3	15,0	16,4	19,5	21,4	23,7	26,2
Anteil von Langzeitarbeitslosen	15,2	12,7	13,1	12,1	12,6	11,0	10,3	9,2

Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b, 2018, 2019b, 2021d1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten lag 2019 leicht unter Vorjahresniveau (2018: 7,2%). Der Fokus bei der Betreuung der unter 25-Jährigen mit Qualifikationsbedarf liegt auf der Vermittlung in Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten in Weiterbildung ist weiter gestiegen, von 23,7% auf 26,2%; der Anteil von Langzeitarbeitslosen ging 2019 von 10,3% weiter auf 9,2% zurück (vgl. Statistisches Bundesamt 2019b, 2021d).

Da Geringqualifizierte auch weiterhin schlechtere Arbeitsmarktchancen haben – die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss betrug 2019 17,7% und 52% aller Arbeitslosen waren ohne Berufsabschluss (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020a: Arbeitsmarkt 2019, S. 18) – unterstützt die BA sowohl arbeitslose als auch beschäftigte Arbeitnehmer/-innen mit Umschulungen, Teilqualifizierungen und Vorbereitungskursen auf die Externenprüfung, die direkt (Weiterbildung mit Abschluss) oder in Teilschritten (abschlussorientierte berufliche Weiterbildung) zum Berufsabschluss führen. Im Jahr 2019 wurden 52.236 Eintritte in Weiterbildung mit Abschluss und 74.993 Eintritte in abschlussorientierte berufliche Weiterbildung erfasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020j). Junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss werden zusätzlich mit der Initiative Zukunftsstarter angesprochen.

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 2019 wurden 1.795 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Zwischenprüfung, 18.996 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Abschlussprüfung sowie 10.570 Austritte, für die sowohl eine Weiterbildungsprämie für die Zwischen- als auch für die Abschlussprüfung gezahlt wurden, erfasst (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020j).

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 und seit April 2012 entfristeten Programms Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer Unternehmen (WeGebAU). Das Programm WeGebAU bot als Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung Zuschüsse zu Weitbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen. Der Umfang der jeweiligen Förderungen hing von zahlreichen Faktoren ab, wie Betriebsgröße und Alter der Beschäftigten.

2018 wurden in WeGebAU 36.877 Zugänge erfasst, davon 24.230 Zugänge in Weiterbildung und 12.647 Arbeitsentgeltzuschüsse.

Mit dem Qualifizierungschancengesetz wurde zum 1. Januar 2019 die Förderung der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer neu geregelt und erweitert. Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die berufliche Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel

Tabelle B3.1-3: **Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Grundförderung**

	Kleinstunternehmen	Kleine und mittlere Unternehmen	Größere Unternehmen	Große Unternehmen
	< 10	< 250	> 250	> 2.500
Übernahme der Lehrgangskosten	bis zu 100 %	bis zu 50 %	bis zu 25%	bis zu 15 %
Arbeitsentgeltzuschuss (während der Weiterbildung)	bis zu 75 %	bis zu 50 %	bis zu 25 %	bis zu 25 %

Quelle: SGB III § 82 (2), (3) BIBB-Datenreport 2021

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 160 Stunden dauert,
5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die Höhe der Grundförderung ist von der Betriebsgröße abhängig: Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist. Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung können für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, bei denen die Voraussetzungen für eine Weiterbildungsförderung aufgrund eines fehlenden Berufsabschlusses erfüllt sind, in voller Höhe übernommen werden, inkl. des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verringert sich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogen berufliche Weiterbildung vorsieht, sowie bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf im Betrieb.

Initiative Zukunftsstarter

Unter dem Namen „Zukunftsstarter“ wurde im Zeitraum vom 1. August 2016 bis Ende 2020 die Initiative Erstausbildung junger Erwachsener (2013 bis 2015) fortgesetzt, mit dem Ziel, bis 2020 insgesamt 120.000 junge Erwachsene zwischen 25 und 35 Jahren ohne Berufsabschluss (**vgl. Kapitel A11, Kapitel B3.4)** für eine abschlussorientierte Qualifizierung zu gewinnen. Im Jahr 2019 haben 29.800 (2018: 27.000) junge Erwachsene eine abschlussorientierte Weiterbildung begonnen, davon 19.600 im Rechtskreis SGB III und 10.200 im Rechtskreis SGB II. Zusätzlich haben 7.300 junge Erwachsene eine nicht geförderte Berufsausbildung aufgenommen. 3.300 junge Menschen haben an Maßnahmen zur Verbesserung von Grundkompetenzen teilgenommen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2020f: Geschäftsbericht 2019).

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[295] – „Meister- oder Aufstiegs-BAföG" – begründet einen individuellen altersunabhängigen Rechtsanspruch auf Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen, d. h. von Meisterkursen oder anderen auf einen vergleichbaren Fortbildungsabschluss vorbereitenden Lehrgängen. E

Nach der im Juli 2020 erschienenen AFBG-Statistik (vgl. Statistisches Bundesamt 2020d) wurden im Jahr 2019 Förderungen für 167.040 Personen bewilligt, davon 85.580 (51,2%) für Personen, die eine Vollzeit- und 81.460 (48,8%) für Personen, die eine Teilzeitmaßnahme beantragt haben → **Schaubild B3.2-1**. Somit gab es nur eine geringfügige Veränderung gegenüber dem Vorjahr, in dem insgesamt Förderungen für 167.094 Personen bewilligt wurden. Allerdings hat sich der Vollzeitanteil leicht erhöht.

E Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)

Das AFBG unterstützt die Erweiterung und den Ausbau beruflicher Qualifikationen, um durch Höherqualifizierung dem Fachkräftemangel zu begegnen, die Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands zu sichern und die Aufstiegsmöglichkeiten bei praxisbezogenen Berufswegen attraktiver zu machen. Für die berufliche Fortbildung ist das AFBG ein umfassendes Förderinstrument in grundsätzlich allen Berufsbereichen – unabhängig davon, in welcher Form die Fortbildung durchgeführt wird (vollzeitlich/teilzeitlich/schulisch/außerschulisch/mediengestützt/Fernunterricht). Über einen Darlehenserlass wird der Anreiz geschaffen, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Hochschulabschlüsse.

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des AFBG zum 1. August 2020 wurden die Leistungen des AFBG verbessert: Für jede der drei neu im BBiG und der HwO verankerten Fortbildungsstufen sowie gleichwertige Fortbildungsabschlüsse besteht nun ein Rechtsanspruch auf Förderung.[296] Die Unterhaltsförderung bei Vollzeitmaßnahmen wurde in einen Vollzuschuss umgewandelt. Unterhaltsbeiträge sind einkommens- und vermögensabhängig. Der Zuschuss beim einkommens- und vermögensunabhängigen Beitrag für Lehrgangs- und Prüfungskosten und der Darlehenserlass bei Prüfungserfolg erhöhen sich jeweils von 40% auf 50%. Bei einer anschließenden Existenzgründung wird das Darlehen vollständig erlassen. Weitere Förderbeiträge und Zuschussanteile wurden ebenfalls angehoben. Die Darlehen zum „Aufstiegs-BAföG" werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von zwei Jahren – maximal bis zu sechs Jahren – zins- und tilgungsfrei. Ob und in welcher Höhe sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

Für weitere Informationen siehe **https://www.aufstiegs-bafoeg.de**.

In Anspruch genommen wurde die Förderung im Jahr 2019 von 154.317 Personen, davon bildeten sich 84.890 in Vollzeit und 69.427 in Teilzeit fort.

Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag 2019 bei 37,7% (63.047) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr erhöhte sich ihr Anteil um 1,9%. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 41,5% der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 33,8%.

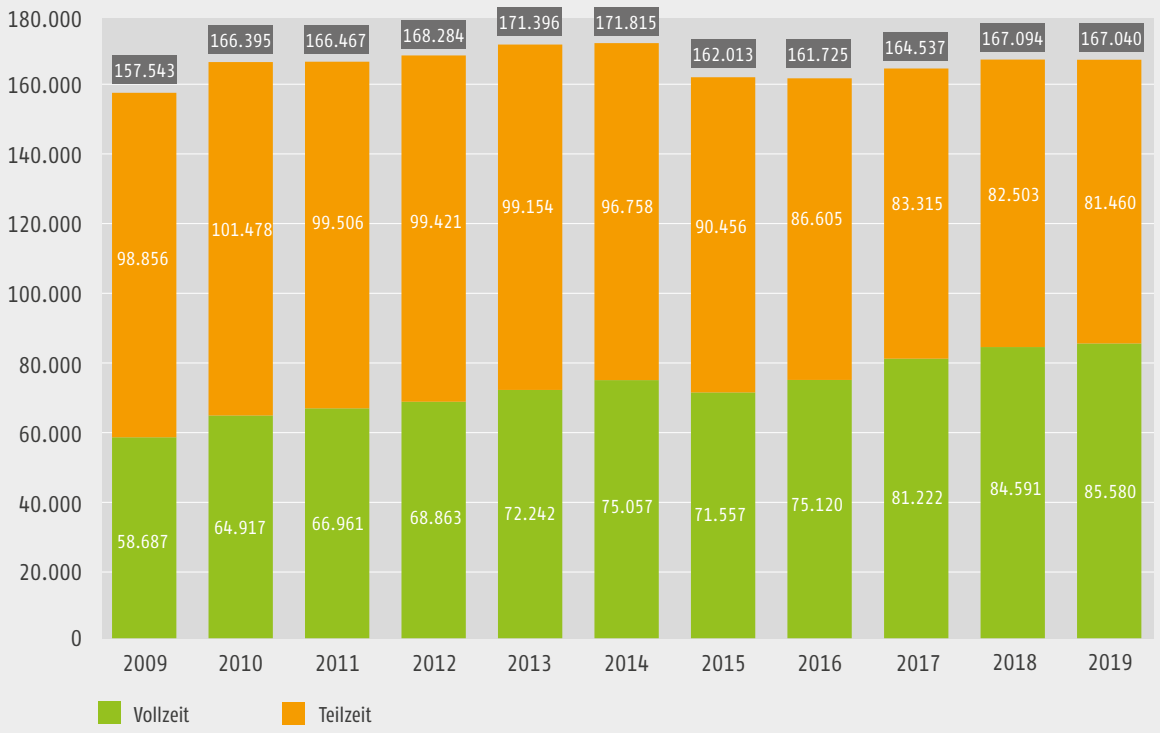
Die Förderbewilligungen im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem BBiG) nahmen 2019 mit 77.943 (46,7%) wie in den Vorjahren die Spitzenposition ein, gefolgt vom Handwerksbereich mit 37.028 bewilligten Förderungen (22,2%) → **Schaubild B3.2-3**.

Bei den Fortbildungsstätten verteilen sich die Bewilligungen zu 40,7% auf Schulen (68.011), zu 53,2% auf Lehrgänge an Instituten (88.879) und zu 6,1% auf Fernlehrgänge an Instituten (10.138) → **Schaubild B3.2-4**.

295 Siehe **https://www.bmbf.de/de/weiterkommen-mit-dem-aufstiegs-bafoeg-879.html**.

296 Bei Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe werden nur Angebote in Teilzeit mit einem Mindestumfang von 200 Unterrichtsstunden gefördert.

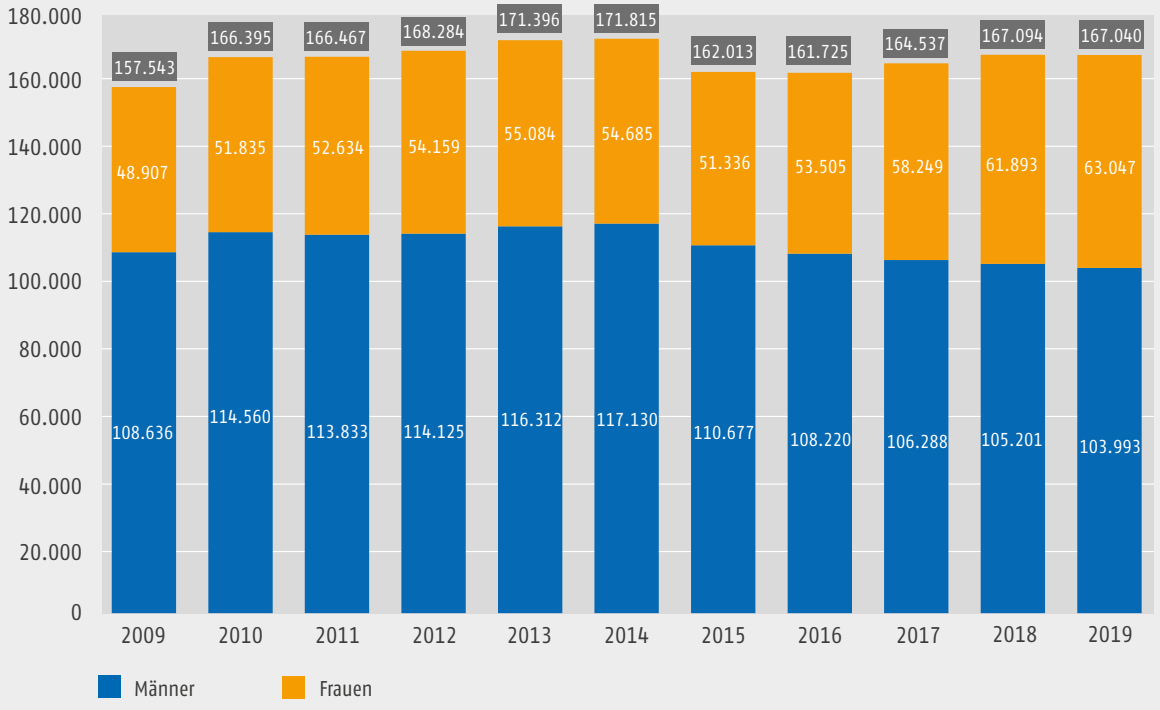
Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2009 bis 2019**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2021

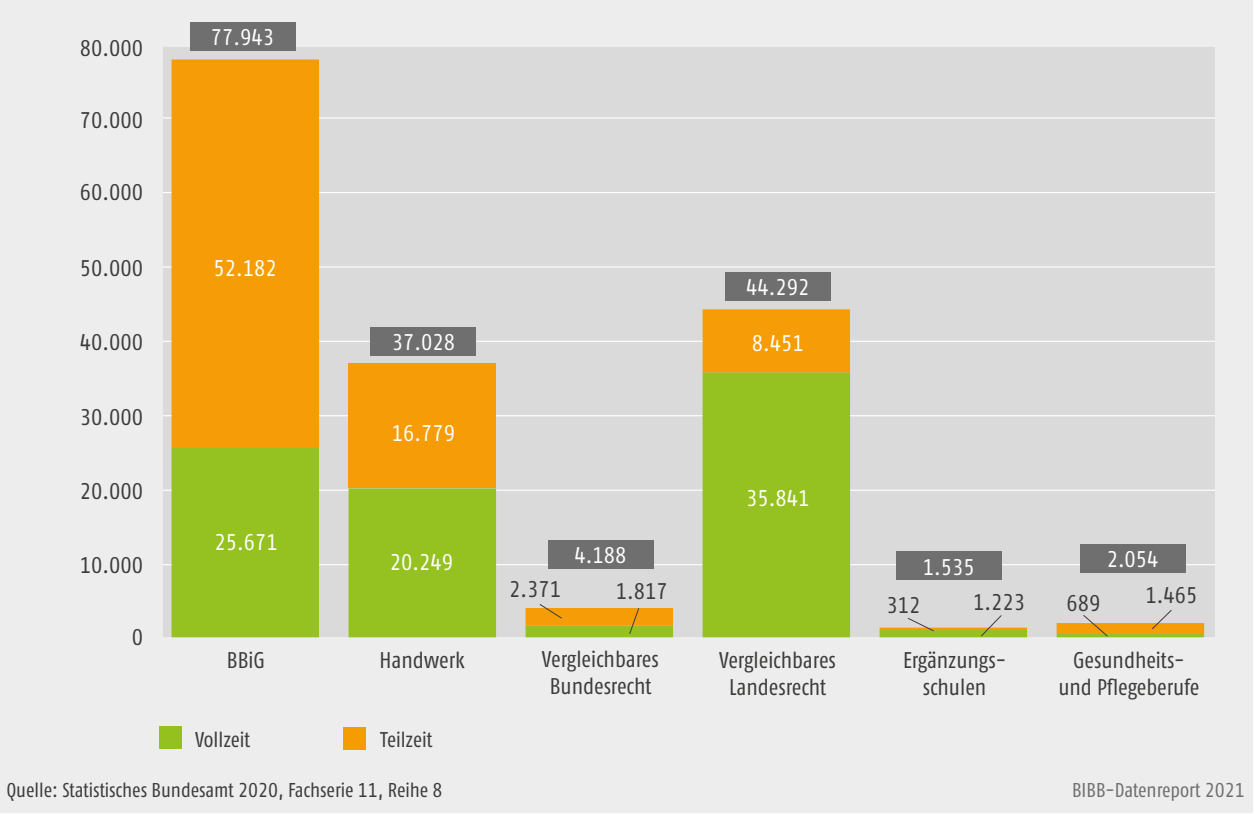
Schaubild B3.2-2: **Geförderte Personen (Bewilligung) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2009 bis 2019**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild B3.2-3: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsziel, Vollzeit und Teilzeit 2019**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2021

An den Schulen wurden 86,5% der Angebote in Vollzeit (58.842) bewilligt, bei den Lehrgängen an Instituten 30,0% (26.681) und bei den Fernlehrgängen 0,5% (51).

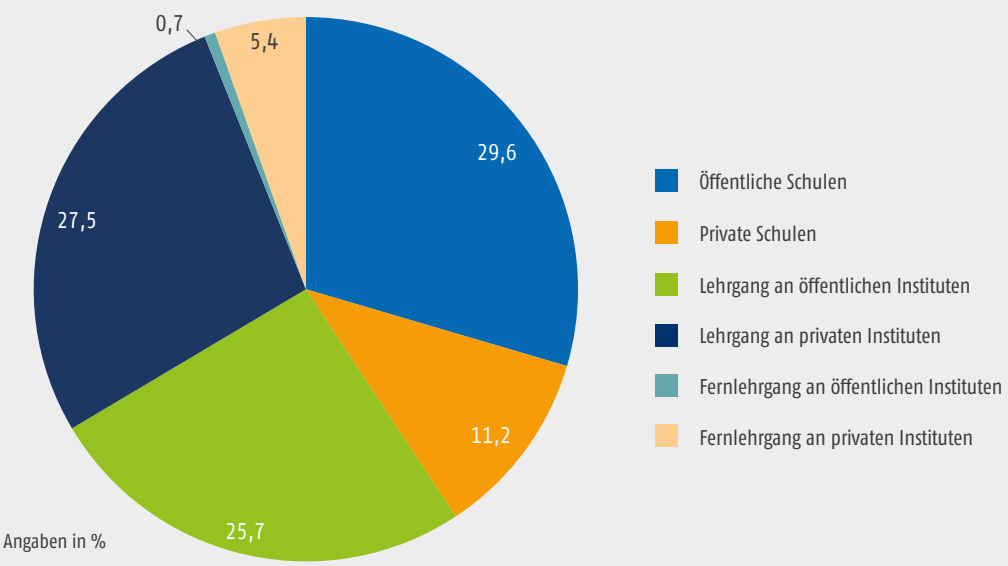
Bei den im Jahr 2019 erfolgten Bewilligungen war wie in den Jahren zuvor die überwiegende Zahl der geförderten Personen im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (80,2%). Den größten Anteil der Bewilligungen unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (37,2%), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (29,3%). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (13,7%) lag an dritter Stelle, danach folgten die 35- bis unter 40-Jährigen (7,7%). Differenziert man bei der Gruppe der insgesamt bewilligten Förderungen nach Geschlecht, waren wiederum bei den Frauen die Gruppe zwischen 20 bis unter 25 Jahren und bei den Männern die Gruppe der 25- bis unter 30-Jährigen an erster Stelle. In Teilzeitfortbildungen war wie im Vorjahr die stärkste Gruppe die der 25- bis unter 30-Jährigen, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen. In Vollzeitmaßnahmen verhielt es sich umgekehrt.

49,9% der im Jahr 2019 bewilligten Förderungen (83.344) hatten einen Abschluss in einem der zehn am häufigsten besetzten Fortbildungsberufe zum Ziel → **Tabelle B3.2-1**. Die Fortbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/-in nimmt dabei eine besondere Position ein: sie steht für 39,8% aller Bewilligungen für Frauen und machte 17,8% aller bewilligten Förderungen aus.

Betrachtet man die Art des bereits erworbenen berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses, machen Personen mit einem abgeschlossenen Ausbildungsberuf nach dem BBiG mit 53,8% aller Bewilligungen (89.817) mehr als die Hälfte aus, gefolgt von Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach der HwO mit 25,3% (42.208). Der Anteil der Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss nach Landesrecht betrug 11,9% (19.932) der Bewilligungen. Einen Bachelor- oder FH-Abschluss hatten 0,5% (891) der Geförderten und zur Gruppe der Studienabbrecher/-innen gehörten 0,6% (1.082).

Nach erfolgreichem Abschluss der Weiterbildungsmaßnahme erhielten Geförderte im Jahr 2019 nach damaliger Regelung auf Antrag einen Erlass von 40% von ihrem Restdarlehen zum Maßnahmebeitrag. Davon machten 31.545 Geförderte nach bestandener Prüfung („Bestehenserlass“) Gebrauch. Insgesamt wurden ihnen 38,559 Mio. € erlassen. Der durchschnittliche Erlassbetrag lag bei 1.222 €.

Schaubild B3.2-4: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsstätte 2019 (in %)**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle B3.2-1: **Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2019**

Rang	Fachrichtung/Beruf	Insgesamt		darunter weiblich	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	Staatl. anerk. Erzieher/-in	29.765	17,8	25.086	39,8
2	Industriemeister/-in Metall (gepr.)	11.141	6,7	504	0,8
3	Wirtschaftsfachwirt/-in (gepr.)	9.657	5,8	5.990	9,5
4	Staatl. gepr. Maschinenbautechniker/-in	7.023	4,2	463	0,7
5	Staatl. gepr. Elektrotechniker/-in	5.266	3,2	245	0,4
6	Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in	4.726	2,8	107	0,2
7	Staatl. gepr. Maschinentechniker/-in	4.690	2,8	325	0,5
8	Elektrotechnikermeister/-in	4.592	2,7	85	0,1
9	Industriemeister/-in Elektrotechnik (gepr.)	3.336	2,0	157	0,2
10	Bilanzbuchhalter/-in (gepr.) (IHK)	3.148	1,9	335	3,7
	Gesamt:	**83.344**	**49,9**	**35.297**	**56,0**

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020, Fachserie 11, Reihe 8

BIBB-Datenreport 2021

An Förderleistungen wurden im Jahr 2019 insgesamt 693,877 Mio. € bewilligt (vgl. Statistisches Bundesamt 2020). Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 294,458 Mio. € und Darlehen in Höhe von 399,419 Mio. €. Der insgesamt bewilligte finanzielle Aufwand stieg somit gegenüber dem Vorjahr um 4,2%. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2019 auf insgesamt 566,678 Mio. €. Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 294,458 Mio. €, der Anteil der Darlehen betrug 272,220 Mio. €. Der bewilligte durchschnittliche monatliche Förderungsbetrag pro Person im Jahr 2018 lag bei 1.353 €.

Im Jahr 2020 bewilligte die KfW im Rahmen des AFBG 39.608 Darlehen (2019: 52.676) mit einem Zusagevolumen von 128,2 Mio. € (2019: 236,5 Mio. €). Dies ist ein Rückgang an Darlehensbewilligungen von 24,8%.

Beim Fördervolumen zeigt sich eine Abnahme von 45,8% gegenüber dem Vorjahr. Der starke Rückgang ist wahrscheinlich primär auf die AFBG-Novelle zurückzuführen, da seit Inkrafttreten 100% des Unterhalts als Zuschuss gefördert werden. Zuvor hatten die Darlehen zum Unterhalt 40% des Kreditvolumens ausgemacht. Ein Teil des Rückgangs ist vermutlich auch durch die Coronapandemie bedingt, da dadurch ein Teil der Maßnahmen zurückgestellt wurde.

Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die Kreditanstalt für Wiederaufbau nach § 14 Abs. 2, übernehmen der Bund zu 78% und die Länder zu 22%. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom BMBF getragen.

(Verena Schneider)

B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

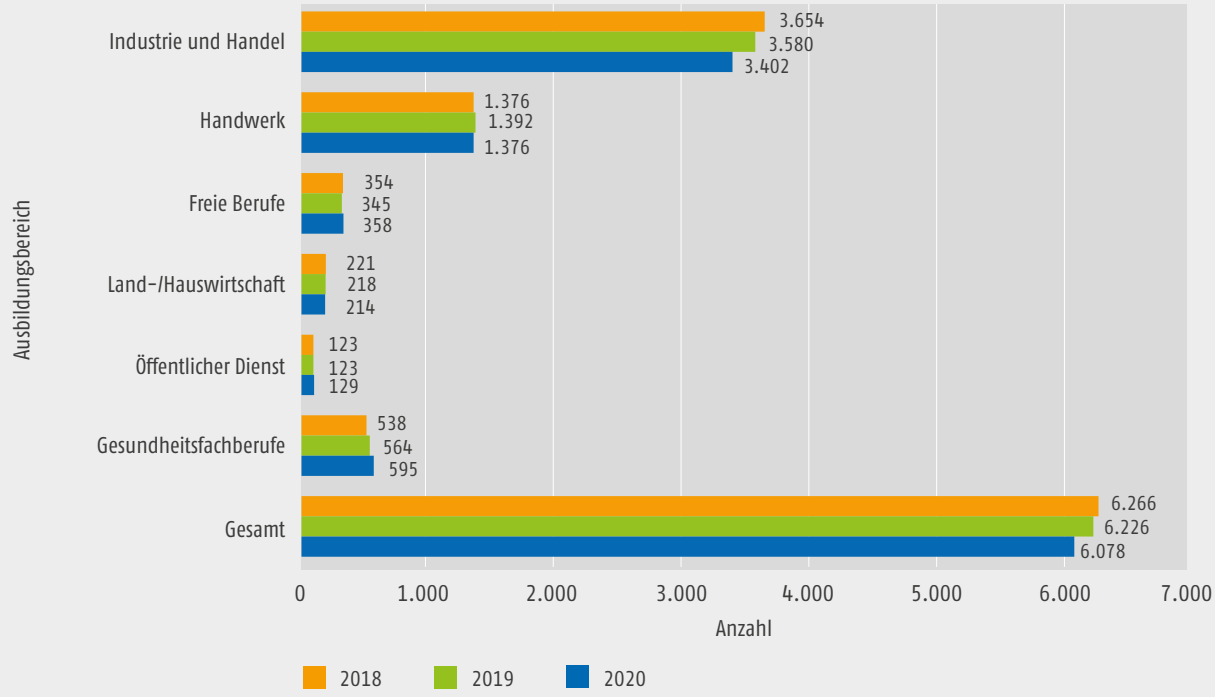
B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

Das Programm „Weiterbildungsstipendium“ des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert die Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen, z. B. Meister-, Techniker- und Fachwirt-Lehrgängen, aber auch an anspruchsvollen fachübergreifenden Weiterbildungen wie EDV-Kursen oder Intensivsprachkursen sowie an berufsbegleitenden Studiengängen. Gefördert werden Maßnahme-, Fahrt- und Aufenthaltskosten, zudem die Aufwendungen für notwendige Arbeitsmittel. Stipendiatinnen und Stipendiaten können Zuschüsse von insgesamt 8.100 € für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Sie tragen einen Eigenanteil in Höhe von 10% der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm „Weiterbildungsstipendium“ ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Diese kann nachgewiesen werden durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung (mindestens 87 Prozentpunkte), durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen/Kammern führen das Förderprogramm weitgehend eigenverantwortlich und ohne Kostenersatz vor Ort durch. Vom BMBF mit der zentralen Administration des Programms beauftragt ist die SBB – Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung. Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen als Gesellschafter der SBB das Programm.

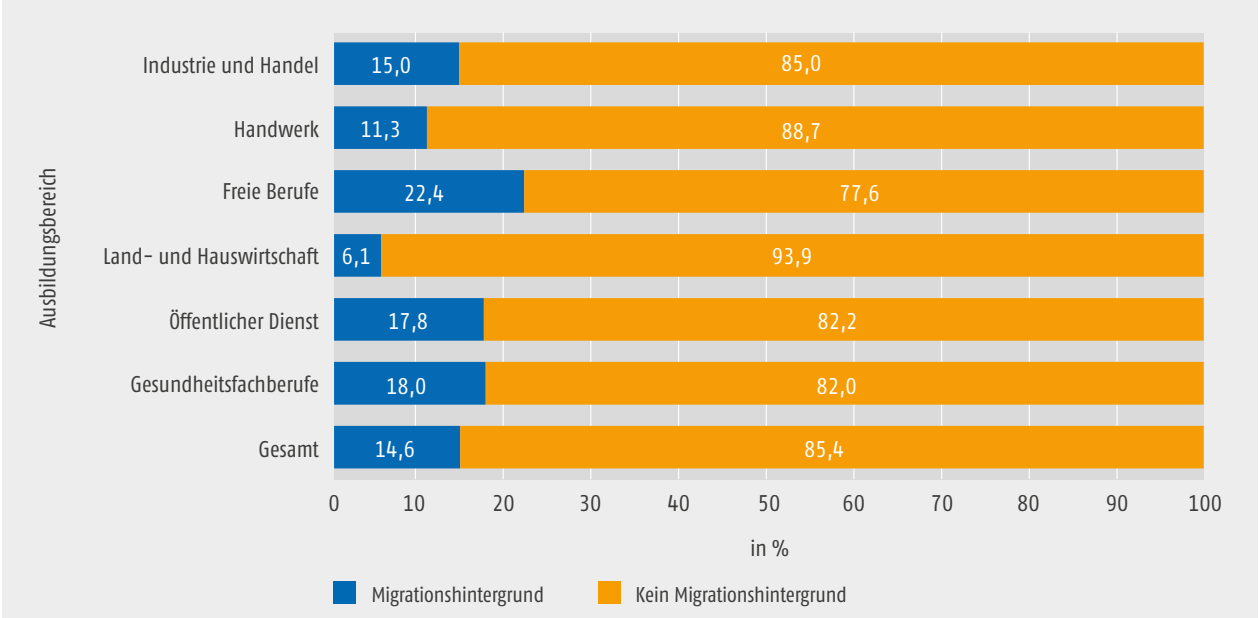
Im Jahr 1991 gestartet als „Begabtenförderung berufliche Bildung“ mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen haben seither über 150.000 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung über 500 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Schaubild B3.3.1-1: **Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2018 bis 2020 (ohne Auslandshandelskammern)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 14.02.2021

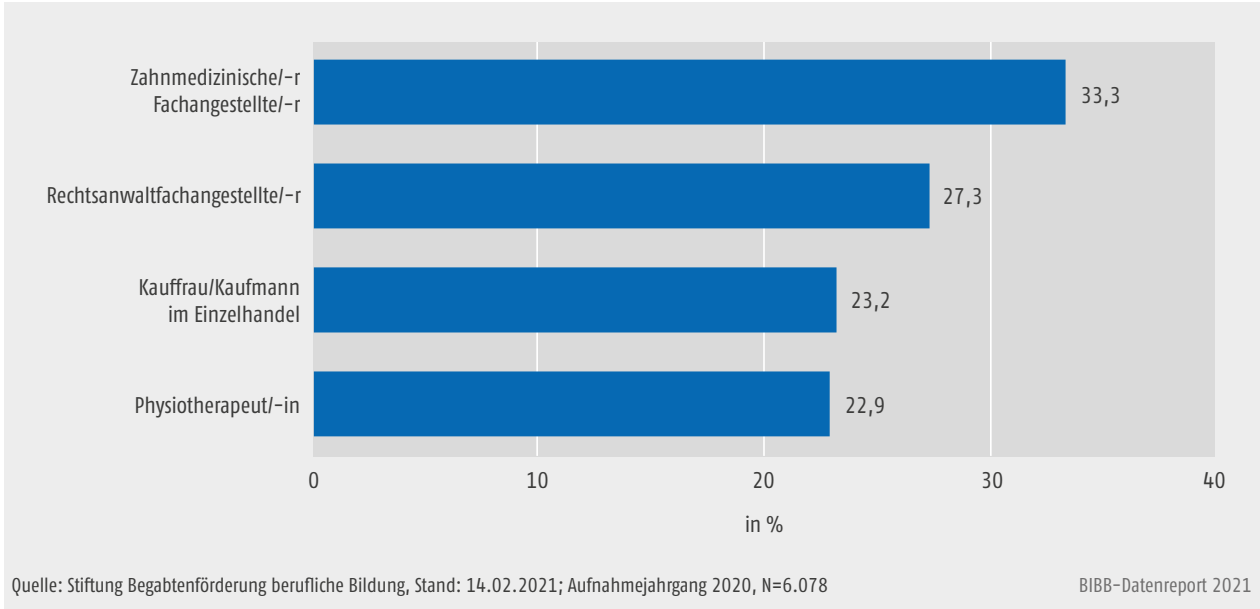
Schaubild B3.3.1-2: **Anteil der Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Migrationshintergrund nach Ausbildungsbereichen (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 14.02.2021; Aufnahmejahrgang 2020, ohne Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern, N=6.078

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild B3.3.1-3: **Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2020 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 14.02.2021; Aufnahmejahrgang 2020, N=6.078

BIBB-Datenreport 2021

Im Jahr 2020 haben die beteiligten Kammern und zuständigen Stellen 6.078 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 262 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen. Die vom BMBF angestrebte Zielgröße von 6.000 Neuaufnahmen wurde damit erreicht → **Schaubild B3.3.1-1.**

Bereits seit 2010 stellt das BMBF jährlich zusätzliche Mittel zur Verfügung, um Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit Hauptschulabschluss und Menschen mit ausländischen Wurzeln besonders zu berücksichtigen. 2020 hatten 14,6% der Neuaufnahmen einen Migrationshintergrund – gegenüber dem Vorjahr stieg der Anteil

um 0,8 Prozentpunkte. Traditionell am stärksten ist diese Personengruppe in den freien Berufen, wo 22,4% der Neuaufnahmen ausländische Wurzeln hatten → **Schaubild B3.3.1-2**.

Betrachtet man die Verteilung dieser Zielgruppe auf die verschiedenen Berufe, stechen in den freien Berufen zwei besonders hervor: 33% der neu aufgenommenen zahnmedizinischen Fachangestellten und über ein Viertel der Rechtsanwaltsfachangestellten hatten einen Migrationshintergrund. In den anderen Berufsbereichen verzeichneten die Kaufleute im Einzelhandel mit 23,2% und die Physiotherapeuten/Physiotherapeutinnen mit knapp 23% den höchsten Migrationsanteil bei den Neuaufnahmen 2020 → **Schaubild B3.3.1-3**.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung)

B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

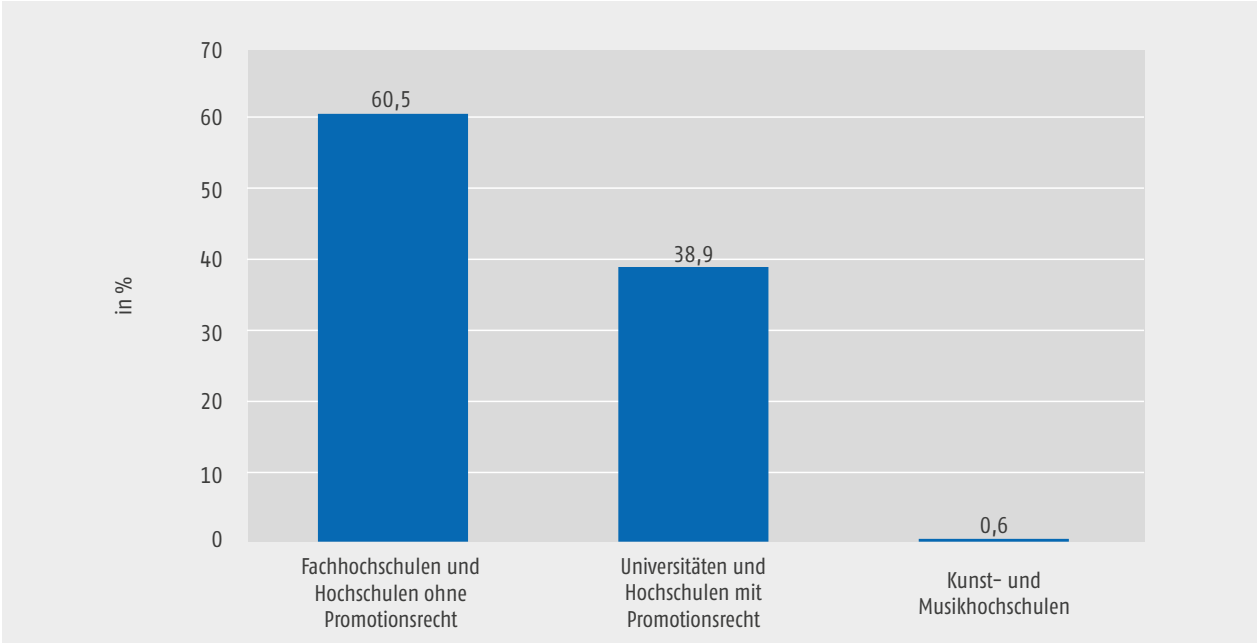
Das BMBF-Förderprogramm „Aufstiegsstipendium“, das von der SBB durchgeführt wird, schafft Studienanreize für Berufserfahrene mit oder ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es beruflich Begabte, die parallel zu Beruf und Familie einen ersten akademischen Abschluss anstreben. Der Start ins Studium ist insofern an das Lebensalter gebunden, als nach dem erfolgreichen Studium noch ein Einstieg in die Berufstätigkeit möglich sein muss.

Das Aufstiegsstipendium startete im Juli 2008. Seitdem wurden 12.922 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, alleine 2020 gab es 1.014 Neuaufnahmen. Seit Beginn des Programms konnte insgesamt gut einem Viertel aller Bewerberinnen und Bewerber ein Stipendium zugesprochen werden.

Stipendiatinnen und Stipendiaten, die berufsbegleitend studieren, erhalten pro Jahr 2.700 €. Vollzeitstudierende werden mit monatlich 941 € inkl. Büchergeld unterstützt, Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 150 €. Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer der Regelstudienzeit gewährt. Als einziges Förderprogramm des Bundes unterstützt das Aufstiegsstipendium berufsbegleitende Studiengänge.

Förderberechtigt sind besonders leistungsfähige Berufstätige, die eine abgeschlossene Berufsausbildung oder Aufstiegsfortbildung, Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und noch keinen Hochschulabschluss haben. Bereits Studierende müssen sich vor dem Ende des zweiten Studiensemesters bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung, durch die erfolg-

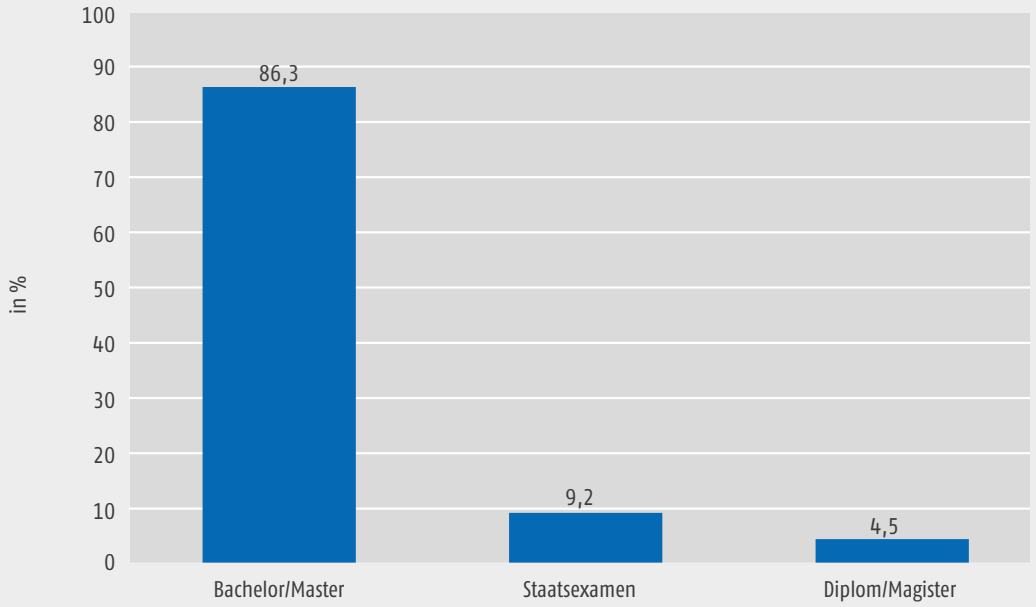
Schaubild B3.3.2-1: **Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2020 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 14.02.2021, N=12.185

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild B3.3.2-2: **Studienabschlüsse, Erststudium 2008 bis 2020 (in %)**



Quelle: Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung, Stand: 14.02.2021, N=7.112

BIBB-Datenreport 2021

reiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Jede/-r sechste Bewerber/-in reicht einen Arbeitgebervorschlag ein.

Die am Aufstiegsstipendium Interessierten bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Die ersten beiden Auswahlstufen absolvieren die Bewerber und Bewerberinnen online am PC. In der letzten Stufe führen sie ein strukturiertes Auswahlgespräch mit Jurorinnen und Juroren aus Wirtschaft oder Wissenschaft. Das Interview kann in präsenter Form oder online geführt werden.

Nach der Aufnahme ins Förderprogramm nahmen bisher ca. 40% ein berufsbegleitendes Studium auf, etwa 60% wählten die Vollzeitstudienform. Knapp ein Drittel der Stipendiatinnen und Stipendiaten begann ein Studium im gesundheitswissenschaftlichen Bereich, in Medizin oder den Agrar- oder Ernährungswissenschaften.

Dicht dahinter folgten die Fächergruppen der Rechts-/Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. Jede/-r Fünfte studierte ein MINT-Studienfach. Die Geförderten bevorzugen ein Fachhochschulstudium vor einem Universitätsstudium. Gut 60% immatrikulierten sich an einer Fachhochschule. → **Schaubild B3.3.2-1**.

Seit Beginn des Förderprogramms haben über 7.100 Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Studium erfolgreich beendet. Gut neun von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor oder Master (weiterbildend). Etwa jede/-r Zwanzigste hielt nach dem Erststudium ein Diplom oder Staatsexamen in Händen → **Schaubild B3.3.2-2**.

Besonders erfolgreiche Stipendiatinnen und Stipendiaten, die einen Bachelor erfolgreich abgeschlossen haben, können für ein konsekutives Masterstudium weiter gefördert werden. Etwa jede/-r Siebte profitierte davon. Gut 66% haben das zweite Studium inzwischen erfolgreich beendet.

(Bundesministerium für Bildung und Forschung)

B 3.4 Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Berufsabschlüsse können nachträglich im Rahmen einer Umschulung nach §§ 58ff. BBiG, § 42j-§ 42n HwO oder über die Zulassung zur Prüfung nach § 45 (2) BBiG oder § 37 (2) HwO (Externenprüfung) erworben werden. Mit **Umschulungen** 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 **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Teilnahme an der regulären Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet werden oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der BA in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen, z. B. aus Arbeitserfahrungen, absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen, aufbauen. In Qualifizierungsangeboten, die in **Teilqualifikationen** strukturiert sind, die in ihrer Gesamtheit die Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs abdecken, soll die berufliche Handlungsfähigkeit schrittweise erweitert werden. Sie können wie abschlussbezogene Nachqualifizierungen über die Zulassung zur Externenprüfung zum Berufsabschluss führen.

Die Datenlage E zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist heterogen und unvollständig.

Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsangebote sind Personen, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist, z. B. junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung (**vgl. Kapitel A11**).

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[297] werden von der BA für Teilqualifikationen genutzt.

E Datenlage zu abschlussorientierten Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen stellen eine nicht präzise zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zzgl. Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar:

Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG und HwO geordneten Berufen (**vgl. Kapitel A5.7**). Hierbei wird danach unterschieden, ob die Zulassung aufgrund einschlägiger berufspraktischer Erfahrung oder aufgrund eines in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgangs erfolgte.

Die Förderstatistik der BA (**vgl. Kapitel B3.1**) weist Zugänge und Jahresdurchschnittsbestände für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung aus. Diese Daten liegen differenziert nach Alter, Geschlecht, Erwerbsstatus und Rechtskreis vor. Berufliche Weiterbildung wird darin grundsätzlich in „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ sowie „sonstige berufliche Weiterbildung“ unterschieden. Als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ werden Gruppen- und betriebliche Einzelmaßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf gezählt. Der „sonstigen beruflichen Weiterbildung“ werden Maßnahmen zugeordnet, die auf die Vermittlung von Fertigkeiten in einem erlernten Beruf oder ausgeübtem Berufsfeld abzielen sowie Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung und Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen. Als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ werden in der BA Umschulungen, teilqualifizierende Maßnahmen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung zusammengefasst.

297 Bundeseinheitliche und kompetenzorientierte Ausbildungsbausteine für 22 Berufe wurden von 2009 bis 2015 im vom BMBF geförderten Programm JOBSTARTER CONNECT erprobt. Ziel war es, Teilbereiche der beruflichen Bildung effizienter und tragfähiger zu gestalten, um noch mehr jungen Menschen eine Berufsqualifizierung und einen Einstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Ausbildungsfähige junge Menschen in der Berufsvorbereitung sowie an- und ungelernte junge Erwachsene

Die Industrie- und Handelskammern (IHKs) bieten seit dem Abschluss der Evaluation ihrer Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ (Laufzeit 2013 bis 2016) bundesweit Kompetenzfeststellungen für Teilqualifikationen mit IHK-Zertifikat an. Zielgruppe sind Erwachsene über 25 Jahre, die aus unterschiedlichen Gründen keine Umschulung absolvieren können und deren Berufserfahrung für die Zulassung als „Externe“ zur Abschlussprüfung noch nicht ausreichend ist. Ebenfalls über Teilqualifikationen ist das Angebot der deutschen Arbeitgeberverbände und Bildungswerke der deutschen Wirtschaft in der „Arbeitgeberinitiative Teilqualifizierung“ strukturiert.

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), z. B. durch das Projekt ETAPP.[298]

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Empfehlung vom 15. März 2018 „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“[299] bildungspolitische Handlungsempfehlungen für die verschiedenen Weiterbildungsangebote formuliert, die auf den Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten. Außerdem werden unterstützende Gelingensbedingungen wie Beratung, Gestaltung des Lernangebots, Finanzierungsfragen und die Rolle der Betriebe, der Zugang von Externen zur Abschluss-/Gesellenprüfung, die Dokumentation über den Erwerb berufsbezogener Kompetenzen sowie die Kooperation der relevanten Akteure im Feld beleuchtet.

Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses

Abschlussbezogene Weiterbildungen können von der BA als Umschulungen oder über die Vermittlung von Teilqualifikationen sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gefördert werden (**vgl. Kapitel B3.1**).

Mit dem Arbeitslosenversicherungsschutz- und Weiterbildungsstärkungsgesetz (AWStG) wurden neue Elemente zur Stärkung abschlussorientierter Weiterbildung eingeführt und der in § 4 SGB III festgelegte Vermittlungsvorrang modifiziert: Wenn durch eine Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann, hat die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor der Weiterbildungsförderung. Außerdem gilt seit 1. August 2016:

- Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden beim Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 € und beim Bestehen der Abschlussprüfung 1.500 € als Weiterbildungsprämien gezahlt (§ 131a (3) SGB III).
- Der Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien kann gefördert werden, wenn dies erforderlich ist, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (vgl. § 81 (3a) SGB III).

(Katrin Gutschow)

wurden über die Ausbildungsbausteine unter Nutzung bestehender Bildungs- und Förderstrukturen qualifiziert.

298 Siehe **www.etapp-teilqualifizierung.de**

299 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 der öffentlichen Haushalte von 2001 bis 2020. Die Aufwendungen für allgemeine, politische, kulturelle und wissenschaftliche Weiterbildung werden nicht dargestellt.

Der Bund beteiligt sich vor allem durch die Lebensunterhaltsförderung für Weiterbildungsteilnehmende an der Weiterbildungsfinanzierung. Hierzu gehören die Förderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz sowie BAföG-Leistungen für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung voraussetzen. Hinzu kommen die Förderprogramme verschiedener Ministerien. Die Ausgaben für diese Programme werden in den Haushalten zu Titeln zusammengefasst. Gemäß Funktionenplan nach § 14 Bundeshaushaltsordnung (BHO) kennzeichnen die Funktionskennziffern (FKZ) 144, 152, 153 und 155 die Titel, welche in der Jahresrechnungsstatistik des Statistischen Bundesamtes (StBA) dem Bereich Weiterbildungsförderung zugerechnet werden. Einige dieser Titel stehen allerdings schwerpunktmäßig in Zusammenhang mit dem allgemeinen oder tertiären Bildungswesen bzw. enthalten auch Ausgabenpositionen, die einen stärkeren Bezug zur Förderung der beruflichen Ausbildung aufweisen (**vgl. Kapitel A9.3**). Umgekehrt gibt es Titel, die laut Funktionskennziffer eigentlich nicht den Weiterbildungsausgaben zugeordnet sind, aber dennoch eindeutig der Weiterbildungsförderung dienen. Dies betrifft etwa die speziellen Maßnahmen des BMAS für Jüngere im Bereich des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II). Daher greift → **Tabelle B3.5-1** nicht auf die Jahresrechnungsstatistik zurück, sondern weist jene Haushaltstitel aus, die verursachungsgerecht der Weiterbildung zuzurechnen sind. Haushaltstitel des Bundes (sowie die zu Ländern, Gemeinden und BA gehörigen Tabellenpositionen), die in bedeutendem Umfang auch Ausbildungsausgaben enthalten, sind durch ein Kreuz am Ende der Zeile gekennzeichnet.

Ähnlich wie der Bund sind auch die Länder durch Programme verschiedener Ministerien an der Weiterbildungsförderung beteiligt. Die beschriebene Abgrenzungsproblematik besteht auch hier. Angesichts der Vielzahl an Länderhaushalten ist es aber praktisch kaum möglich, alle Haushaltstitel zu identifizieren, welche tatsächlich den Weiterbildungsausgaben hinzugerechnet werden sollten. Aus diesem Grund wird für die Länderausgaben auf die Jahresrechnungsstatistik des StBA zurückgegriffen. Sie weist für sonstige Weiterbildungszwecke (FKZ 153) einen geplanten Beitrag der Länder in Höhe von 494 Mio. € im Jahr 2020 aus. Hinzu kommt der Beitrag von Zweckverbänden und Gemeinden in Höhe von 89 Mio. €. Förderprogramme sind dort – wie zuvor beschrieben – aber nur dann enthalten, wenn sie per Funktionskennziffer explizit dem Bereich Weiterbildung des Funktionenplans zugeordnet sind. Viele Programme mit Weiterbildungsbezug dürften aber eher zur Arbeitsmarktpolitik oder der Wirtschaftspolitik gezählt werden, weswegen der tatsächliche Beitrag der Länder zur Weiterbildungsförderung durch die Jahresrechnungsstatistik eventuell unterschätzt wird. Eine BIBB-Erhebung zur Höhe der Fördermittel in Weiterbildungsprogrammen kam für das Jahr 2010 zu dem Ergebnis, dass die (geplanten) Ausgaben der Länder größenordnungsmäßig im Bereich von 0,5 Mrd. € lagen. Hierbei handelt es sich allerdings um eine sehr grobe Schätzung, die mit erheblichen Unsicherheiten belastet ist (vgl. Müller/Koscheck 2011); für die Folgejahre liegen keine Informationen vor. Über die Größe der Schnittmenge zwischen dem in der Jahresrechnungsstatistik ausgewiesenen Betrag für Weiterbildungsausgaben und der BIBB-Schätzung des Programmvolumens ist keine Aussage möglich.

Weiterhin finanzieren die Länder – teilweise gemeinsam mit Gemeinden und Zweckverbänden – die VHS und Einrichtungen der Lehrerfortbildung. Die entsprechenden Ausgaben können ebenfalls der Jahresrechnungsstatistik entnommen werden. Da die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte dargestellt werden soll, ist bei der Nutzung der Jahresrechnungsstatistik das Konzept der Grundmittel anzuwenden. Hier werden die Nettoausgaben mit den unmittelbaren Einnahmen der öffentlichen Hand – wie etwa Teilnahmegebühren bei VHS-Kursen – verrechnet. Die Ausgaben für VHS sind jedoch anhand der Jahresrechnungsstatistik nicht nach beruflicher und nicht beruflicher Weiterbildung differenzierbar. Näherungsweise wird daher der Anteil des VHS-Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus den Gesamtausgaben der Länder und Gemeinden für VHS sowie dem in der Volkshochschulstatistik ausgewiesenen Anteils des Programmbereichs am Gesamtvolumen der unterrichteten Stunden geschätzt. Im Zuge der Revision der Volkshochschulstatistik wurde der bisherige Programmbereich „Arbeit – Beruf“ fokussiert und ab dem Berichtsjahr 2018 in „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ umbenannt (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2020). Durch die Neustrukturierung der Programmbereiche werden nun Fachgebiete in diesem Programmbereich mitgefasst, die berufsrelevante Qualifikationen vermitteln und vorher in den anderen Programmbereichen enthalten waren.

Darüber hinaus sind die Länder an der Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung beteiligt (**vgl. Kapitel B3.2**). Ihr Anteil ist gesetzlich auf 22% festgelegt und kann aus den Angaben im Haushalt des BMBF berechnet werden, welches den gesamten Bundesanteil von 78% trägt. Der BMBF-Haushaltstitel verrechnet die Rückzahlung von Darlehen aus vergangenen Perioden mit den in der jeweiligen Periode an Geförderte ausgezahlten Mitteln. Daher gibt er keinen Aufschluss über die tatsächliche Höhe der Förderung in der jeweiligen Periode (siehe hierzu Fachserie 11, Reihe 8 des Statistischen Bundesamtes). Im Mittelpunkt dieses Beitrages steht ohnehin die tatsächliche Belastung der öffentlichen Haushalte. Nicht zu vergessen ist auch der Länderbeitrag zu den Leistungen nach dem BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Diese Förderung wird zu 100% als Zuschuss gewährt und seit 2015 vollständig vom Bund getragen → **Tabelle B3.5-1**. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) sind für die Jahre 2019 bis 2021 zusätzliche 350 Mio. € für die Aufstiegsfortbildung eingeplant.

Schließlich finanzieren die Länder Fachschulen und Hochschulen. Die Ausgaben der Hochschulen für Weiterbildungszwecke sind allerdings bei den in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführten Länderausgaben nicht berücksichtigt. Eine vom BMBF geförderte Studie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen kommt zu dem Ergebnis, dass ein großer Teil der Kosten durch Teilnahmeentgelte gedeckt wird (vgl. Hanft/Knust 2007).

Erwähnenswert ist, dass die öffentlichen Arbeitgeber natürlich auch die berufliche Weiterbildung ihrer eigenen Beschäftigten unterstützen. Dies geschieht einerseits durch die Übernahme der direkten Weiterbildungskosten und andererseits durch die Lohnfortzahlung während der Weiterbildung. Eine Schätzung zur Höhe der Gesamtkosten haben Dohmen/Hoi (2004) für das Jahr 2000 vorgelegt. Sie gehen von 3,1 Mrd. € aus (vgl. ebd., S. 58). Diese Aufwendungen sind in → **Tabelle B3.5-1** allerdings nicht berücksichtigt.

Zur Förderung der beruflichen Weiterbildung auf Basis des Dritten Sozialgesetzbuches (SGB III) durch die BA (**vgl. Kapitel B3.1**) zählen im Wesentlichen die Kosten der Weiterbildung, das Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung sowie die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung. Arbeitslosengeld wird nach Auskunft der BA als „Arbeitslosengeld bei Weiterbildung“ ausgewiesen, sobald es während der Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme gewährt wird. In der Regel besteht aber ohnehin ein Anspruch auf Arbeitslosengeld aufgrund von Arbeitslosigkeit, sodass die Ausgaben nach dem Verursacherprinzip genau genommen nicht in voller Höhe als Bildungsausgaben interpretiert werden dürfen. Da sich die Dauer des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Teilnahme an einer Weiterbildung um die Hälfte der Weiterbildungsdauer erhöht, dürfte der den Bildungsausgaben zuzurechnende Anteil aber bei mindestens 50% liegen. Nicht in → **Tabelle B3.5-1** berücksichtigt sind die Leistungen der BA für Menschen mit Behinderung (**vgl. Kapitel A9.4.1**). Die damit verbundenen Ausgaben sind ihrem Zweck nach vermutlich größtenteils nicht als Bildungsausgaben zu interpretieren, auch wenn sie teilweise im Zusammenhang mit Weiterbildungsaktivitäten entstehen.

Aufgrund einer Verschlechterung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsspielräume waren die Ausgaben der BA seit 2001 zunächst stark zurückgegangen und im Jahr 2012 auf ein Minimum gefallen. In den letzten Jahren stiegen sie wieder leicht, aber kontinuierlich an.

Neben der Aus- und Weiterbildungsförderung auf Basis des SGB III ist die BA auch für die Durchführung der durch das BMAS finanzierten Maßnahmen auf Basis des Zweiten Sozialgesetzbuches (SGB II) zuständig. Das Kriterium für die Förderung nach SGB II ist eine Phase der Arbeitslosigkeit, die länger als ein Jahr andauert; deshalb finden sich im Rechtskreis SGB III ähnliche berufsfördernde Bildungsmaßnahmen wie im Rechtskreis SGB II. Erwähnenswert ist, dass Ausgaben des BMAS für die Förderung beruflicher Weiterbildung im Rechtskreis SGB II nicht erfasst sind, soweit sie bei zugelassenen kommunalen Trägern anfallen.

Die von Bundesministerien, BA und Ländern bereitgestellten Mittel werden in einigen Fällen durch EU-Mittel ergänzt. Die entsprechenden Programme werden durch den Europäischen Sozialfond (ESF) kofinanziert. In der Förderperiode 2014 bis 2020 stehen hierfür insgesamt ca. 7,5 Mrd. € für Bund und Länder zur Verfügung. Die geplanten Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen (Förderschwerpunkt C) betragen dabei rund 2,4 Mrd. €.[300] Die jährlich der Aus- und Weiterbildung zugutekommenden ESF-Mittel dürften sich somit maximal auf 0,3 bis 0,4 Mrd. € belaufen. Der Rückgang im Vergleich zur Vorperiode hängt mit dem allgemeinen Rückgang der deutschen EU-Strukturmittel zusammen und impliziert nicht, dass Aus- und Weiterbildungsinvestitionen in der aktuellen Förderperiode geringeres Gewicht zukommt. Die ESF-Mittel für Weiterbildung sind nicht gesondert in → **Tabelle B3.5-1** aufgeführt, da

300 Aufschlüsselung der Förderschwerpunkte: A: Förderung nachhaltiger und hochwertiger Beschäftigung und Unterstützung der Mobilität der Arbeitskräfte; B: Förderung der sozialen Inklusion und Bekämpfung von Armut und jeglicher Diskriminierung; C: Investitionen in Bildung, Ausbildung und Berufsbildung für Kompetenzen und lebenslanges Lernen; D: Verbesserung der institutionellen Kapazitäten von öffentlichen Behörden und Interessenträgern und der effizienten öffentlichen Verwaltung.

Tabelle B3.5-1: **Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung**

	2001	2015[12]	2016	2017	2018	2019	2020	Aus-bildung[13]
	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	in Mrd. €	
BMBF[1]								
Internationaler Austausch und Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung	0,007	0,011	0,009	0,013	0,014	0,015	0,017	X
Innovationen und Strukturentwicklung der beruflichen Bildung	k.A.	0,075	0,076	0,064	0,056	0,058	0,100	X
BIBB (Betrieb und Investitionen)	0,028	0,036	0,042	0,038	0,040	0,051	0,053	X
Begabtenförderung in der beruflichen Bildung	0,014	0,046	0,049	0,052	0,053	0,061	0,062	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,045	0,182	0,200	0,252	0,261	0,264	0,392	
Weiterbildung und lebenslanges Lernen	k.A.	0,038	0,047	0,079	0,094	0,074	0,052	
BAföG für Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener BB[3]	0,081	0,124	0,117	0,112	0,098	0,088	k.A.	X
BMWi[1]								
Berufliche Bildung für den Mittelstand - Fortbildungseinrichtungen[4]	0,027	0,029	0,025	0,018	0,018	0,029	0,037	
BMAS[5]								
Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Rechtskreis SGB II[5]	k.A.	0,563	0,568	0,543	0,506	0,566	0,485	X
Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei beruflicher Weiterbildung ungelernter und von Arbeitslosigkeit bedrohter Arbeitnehmer (AEZ-WB)	k.A.	0,001	0,002	0,002	0,003	-	-	X
Länder, Gemeinden, Zweckverbände[6]								
Fachschulen[7]	0,566	0,746	0,820	0,811	0,762	0,786	0,807	X
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)[2]	0,013	0,051	0,056	0,071	0,074	0,074	0,111	
Volkshochschulen (FKZ 152), Programmbereich „Qualifikation für das Arbeitsleben - IT - Organisation/Management“, bis 2017 „Arbeit-Beruf“[8]	0,088	0,036	0,035	0,035	0,035	0,035	k.A.	
Sonstige Weiterbildung (FKZ 153)[9]	0,485	0,363	0,389	0,425	0,457	0,482	0,578	X
Fort- und Weiterbildung der Lehrkräfte (FKZ 155)	0,130	0,119	0,130	0,136	0,138	0,155	0,167	
Bundesagentur für Arbeit[5]								
Förderung berufliche Weiterbildung (FbW)[10]	6,982	1,068	1,149	1,235	1,287	1,482	1,539	
Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung[11]		1,060	1,093	1,126	1,107	1,217	1,269	
Förderung von Jugendwohnheimen	0,044	0,001	0,003	0,009	0,007	0,005	0,004	X
Aus Mitteln des ESF mitfinanzierte ergänzende Qualifizierungsangebote bei Bezug von Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld oder Transfer-kurzarbeitergeld	-	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000	

[1] Ist-Werte gemäß Haushaltsrechnungen des Bundes. Haushaltsansätze für 2020.
[2] Die ausgewiesenen Werte geben keinen Aufschluss über die in der jeweiligen Periode tatsächlich an Geförderte ausgezahlten Mittel; vgl. Anmerkung im Text.
[3] Förderung für Schüler/-innen in Fachschulklassen, die eine abgeschlossene Berufsausbildung (BB) voraussetzen. Ist-Werte für alle angegebenen Kalenderjahre gemäß BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes ohne Verrechnung von Darlehensrückzahlungen. Bis 2014 wurden die Ausgaben nur zu 65% vom Bund und zu 35% von den Ländern getragen. Seit 2015 trägt der Bund die Finanzierung vollständig.
[4] Bis zum Jahr 2011: „Förderung überbetrieblicher Fortbildungseinrichtungen“. Erfasst ist die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten mit Schwerpunktsetzung auf Fort- und Weiterbildungsaktivitäten.
[5] Ist-Ausgaben für das jeweilige Haushaltsjahr. Nicht enthalten: Ausgaben des BMAS bei zugelassenen kommunalen Trägern, die nicht über die Finanzsysteme der BA erfasst sind. Seit 2019 werden FbW und AEZ-WB aufgrund von Änderungen in der Ausgabenaggregation nicht mehr separat ausgewiesen.
[6] Ist-Werte für 2001, vorläufige Ist-Werte für 2015 bis 2019. Soll-Werte für 2020.
[7] Grundlage für die Schätzung der Ausgaben in den Kalenderjahren 2001 und 2015 bis 2019: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart in den im jeweiligen Kalenderjahr endenden und beginnenden Schuljahren sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen. Grundlage der Schätzung für das Jahr 2020: Zahl der unterrichteten Stunden je Schulart im Schuljahr 2019/2020 sowie Ausgaben für die beruflichen Schulen im Kalenderjahr 2020. Bis zum Datenreport 2014 erfolgte die Schätzung auf Basis von Schülertagen. Seit dem Datenreport 2015 werden jedoch auch rückwirkend nur noch die auf Basis von Unterrichtsstunden geschätzten Werte ausgewiesen.
[8] Geschätzt mithilfe der öffentlichen Ausgaben für Volkshochschulen laut Statistischem Bundesamt sowie dem anteiligen Unterrichtsvolumen im Programmbereich „Qualifikation für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ (seit 2018) bzw. „Arbeit-Beruf“ (bis 2017) laut VHS-Statistik (2010: 15,0%, 2013: 11,3%, 2014: 10,5%, 2015: 9,3%, 2016: 8,2%, 2017: 7,8%; nach Revision der Programmbereiche: 2018: 7,2%; 2019: 6,9%).
[9] Die Funktion 153 fasst die ehemaligen Funktionen 151 (Förderung der Weiterbildung) und 153 (Andere Einrichtungen der Weiterbildung) zusammen. Darüber hinaus sind in der Position Ausgaben für allgemeine und politische Weiterbildung enthalten. Es ist unklar, inwieweit Weiterbildungsprogramme der Länder hier berücksichtigt sind. Diese werden in der Jahresrechnungsstatistik womöglich eher anderen Funktionsbereichen zugeordnet, vgl. Anmerkungen im Text.
[10] Diese Position fasst ab dem Jahr 2014 Ausgaben der BA zur Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW) sowie die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt bei der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter (AEZ-WB) zusammen. Enthält u. a. auch Ausgaben zur „Flankierung des Strukturwandels (IFlaS)“ und „Qualifizierung Beschäftigter (WeGebAU)“. Aufgrund von Änderungen in der Ausgabenaggregation werden FbW und AEZ-WB nicht mehr separat ausgewiesen.
[11] Siehe Anmerkungen im Text.
[12] Dargestellt werden aus Platzgründen nicht alle Jahre. Angaben zu den Jahren 2002 bis 2014 finden sich in früheren Ausgaben des Datenreports.
[13] Positionen, die in signifikantem Umfang auch Ausgaben für die berufliche Erstausbildung enthalten, sind mit Kreuz gekennzeichnet.

Quelle: Bundesministerium der Finanzen, Bundeshaushaltspläne
Bundesministerium der Finanzen, Haushaltsrechnung des Bundes
Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2 – Berufliche Schulen
Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 3.1 – Rechnungsergebnisse der öffentlichen Haushalte
Bundesagentur für Arbeit, Quartalsberichte
Bundesagentur für Arbeit, Monatliche Abrechnungsergebnisse (SGB II und SGB III)
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Volkshochschulstatistik
Auskünfte des Statistischen Bundesamtes (Februar 2021)

sie zumindest teilweise bereits in den dort aufgeführten Haushaltstiteln der Ministerien berücksichtigt sind. Denn nicht alle Ministerien weisen die verwendeten ESF-Mittel separat aus. Eine Aussage darüber, wie stark sich der Finanzierungsbeitrag der öffentlichen Hand durch ESF-Zuschüsse im Vergleich zu den Angaben in der Tabelle noch erhöht, ist daher nicht ohne weiteres möglich.

(Normann Müller, Marion Thiele)

B 3.6 Bundesprogramm Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie wird seit Dezember 2008 die Beteiligung Erwerbstätiger mit niedrigem Einkommen an individueller berufsbezogener Weiterbildung unterstützt. Das Bundesprogramm Bildungsprämie wird vom BMBF und dem ESF gefördert. Es befindet sich aktuell in der dritten Förderphase. Im Verlauf der Phasen wurden die Förderkonditionen mehrfach angepasst, die aktuellen Konditionen gelten seit Juli 2017 E.

Bis Ende Dezember 2020 wurden rund 385.000 Prämiengutscheine und 29.000 Spargutscheine ausgegeben. Den Erfahrungen der beiden vorangegangenen Förderperioden nach werden knapp 75% der Prämiengutscheine auch eingelöst.

E Programm Bildungsprämie

Mit der Bildungsprämie können Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt werden, die berufsspezifische Kenntnisse bzw. Fertigkeiten vermitteln, sowie Weiterbildungen, die der Stärkung der allgemeinen Beschäftigungsfähigkeit dienen.

Die Bildungsprämie umfasst zwei Finanzierungsinstrumente, die kumulativ anwendbar sind:

- **Prämiengutschein:** Mit dem Prämiengutschein unterstützt der Bund Erwerbstätige in ihrem Weiterbildungsinteresse, indem 50% der Veranstaltungsgebühren übernommen werden, maximal jedoch 500 €. Den Gutschein können Personen erhalten, die mindestens 15 Stunden pro Woche erwerbstätig sind und deren zu versteuerndes Jahreseinkommen 20.000 € bei Alleinstehenden (bzw. 40.000 € bei gemeinsamer Veranlagung) nicht übersteigt.
- **Spargutschein:** Das Weiterbildungssparen (den Spargutschein) können diejenigen nutzen, die über ein mit der Arbeitnehmersparzulage gefördertes Ansparguthaben nach dem Vermögensbildungsgesetz (VermBG) verfügen. Der Spargutschein der Bildungsprämie ermöglicht es, vorzeitig auf das angesparte Guthaben zuzugreifen, ohne dass dadurch die Arbeitnehmersparzulage verloren geht. Er kann unabhängig vom Jahreseinkommen in Anspruch genommen und auch als Ergänzung des Prämiengutscheins für den verbleibenden finanziellen Eigenanteil genutzt werden. Durch das Weiterbildungssparen können aufwändige und oftmals langfristige Weiterbildungsmaßnahmen leichter finanziert werden.

Für den Erhalt eines Prämien- und/oder Spargutscheins ist die Teilnahme an einem Face-to-Face-Beratungsgespräch in einer der bundesweit ca. 530 Beratungsstellen obligatorisch. Seit 24. März 2020 werden aufgrund der Coronapandemie Beratungsgespräche im Rahmen der Bildungsprämie auch auf Distanz geführt. Je nach Möglichkeit der Beratungsstellen kann dies telefonisch oder per Videochat erfolgen. Die notwendigen Antragsunterlagen werden elektronisch bzw. postalisch versendet.

Aufgrund der Auswirkungen der Pandemie auf die Umsetzung, wurde das Programm um ein Jahr verlängert. Die Ausgabe der Prämiengutscheine endet zum 31.12.2021. Die Gutscheine können noch bis zum 30.06.2022 eingelöst werden. Die geförderten Weiterbildungsmaßnahmen müssen bis Ende 2022 abgeschlossen sein.

Struktur der Programmteilnehmenden

Die Teilnehmerstruktur hat sich über die drei Förderphasen in einzelnen soziodemografischen Merkmalen nur leicht verändert → **Tabelle B3.6-1**. Für detailliertere Ausführungen zu den einzelnen Merkmalen vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel B3.6.

Programmteilnehmende nach Wirtschaftsbereichen

Die Bildungsprämie wird vor allem von Beschäftigten und Selbstständigen in solchen Branchen genutzt, in denen es einen hohen Weiterbildungsdruck bei gleichzeitig eher niedrigem Einkommen gibt und/oder sich die Arbeitgeber selten an den Kosten der Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden beteiligen. Dies ist z. B. im therapeutischen Bereich der Fall. So ist das „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ der am stärksten im Programm vertretene Wirtschaftsbereich (44 %), gefolgt vom Bereich „Erziehung und Unterricht“ mit 11% (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Schaubild B3.6-1).

Tabelle B3.6-1: **Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (Anteil in %)**

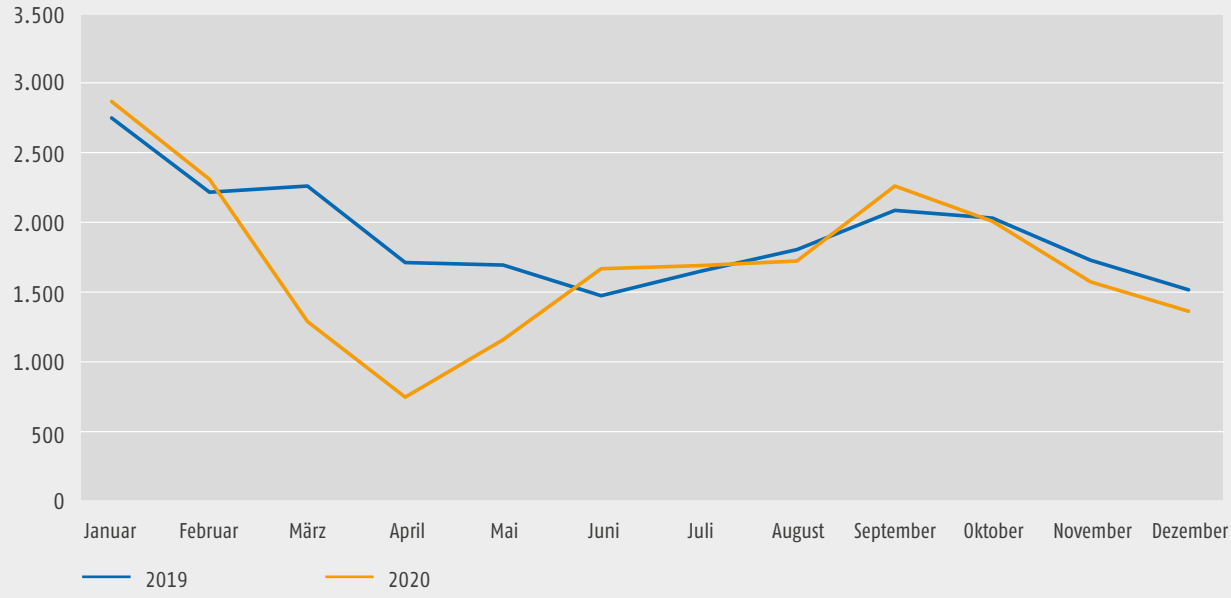
	1. Förderphase (12/2008 bis 11/2011)	2. Förderphase (12/2011 bis 06/2014)	3. Förderphase (07/2014 bis 12/2021) Stand: 31.12.2020
Geschlecht			
Männlich	26	25	23
Weiblich	74	75	77
Alter			
Unter 25	12	11	5[1]
25 bis unter 35	32	33	33
35 bis unter 45	30	27	28
45 bis unter 55	22	23	25
55 und älter	4	5	9
Beschäftigungsstatus			
Beschäftigte Vollzeit	40	34	25
Beschäftigte Teilzeit	36	41	50
Selbstständige	19	22	23
Förderfähige Nichterwerbstätige	4	3	3
Bildung nach ISCED Level (1997)			
ISCED 1 & 2	3	3	3
ISCED 3 & 4	66	64	61
ISCED 5 & 6	31	33	36
Migrationshintergrund			
Ohne Migrationshintergrund	85	82	78
Mit Migrationshintergrund	15	18	22

[1] Die Gruppe der unter 25-Jährigen ist in der 3. Förderphase erst seit 1. Juli 2017 förderberechtigt.

Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild B3.6-1: **Programm Bildungsprämie – Nachfrageentwicklung in den Jahren 2019 und 2020**



Quelle: Verwaltungsdaten des Programms Bildungsprämie; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Nachfrage nach Bildungsprämie durch Corona beeinflusst

Seit einer Richtlinienänderung im Juli 2017 ist die Nachfrage nach der Bildungsprämie langsam, aber stetig gestiegen. Anfang 2020 wurden deutlich über 2.000 Beratungen pro Monat durchgeführt → **Schaubild B3.6-1**. Mitte März 2020 brach aufgrund der Coronapandemie die Nachfrage plötzlich um über 80% ein. Um auf die veränderte Situation zu reagieren, wurde zum 24. März die Beratung auf Distanz eingeführt E. Beratungsstellen haben seitdem die Möglichkeit, die Beratungen ohne direkten Personenkontakt telefonisch und/oder online durchzuführen. Die Bereitschaft dazu war von Anfang an groß; rund 170 Beratungsstellen nehmen an dem Verfahren teil. Dadurch konnte der Nachfragerückgang Stück für Stück aufgefangen werden. Im April (-56%) und Mai (-32%) 2020 wurde zwar noch deutlich seltener beraten als im jeweiligen Vorjahreszeitraum. Im Juni erholte sich die Situation dann aber soweit, dass Gespräche wieder so häufig stattfanden wie im Vorjahr. Erst mit Einsetzen eines erneuten Lockdowns im November ging die Nachfrage wieder etwas zurück (-9%) und blieb bis Ende des Jahres 2020 auf diesem Niveau.

Soziodemografische Unterschiede zwischen Distanz- und Präsenzberatenen

Im Zusammenhang mit dem Einsatz von Onlineformaten im Bereich der Bildung, aber auch der Beratung wird häufig die Befürchtung geäußert, dass bestimmte Teilgruppen aufgrund ihrer unterschiedlichen technischen Ausstattung sowie persönlichen Fähigkeiten und Neigungen durch die Nutzung digitaler Kommunikationstechnologien benachteiligt sind (Stichwort Digitale Spaltung; vgl. z. B. Capgemini Research Institute 2020). Diesbezüglich lassen sich insbesondere im Hinblick auf Faktoren wie Alter, Bildung oder Einkommen Unterschiede vermuten. Mit der Einführung der Beratung auf Distanz wurde Interessierten ein Angebot gemacht, das in erster Linie auf digitale Kommunikation setzt. Gemäß der oben genannten These ließe sich vermuten, dass dies Auswirkungen auf die Zusammensetzung der Teilnehmenden am Programm hatte. Um dies zu überprüfen, wurde anhand der vorhandenen soziodemografischen Daten untersucht, ob und wenn ja, in welchen Bereichen sich durch die Distanzberatung Unterschiede in der Teilnehmerzusammensetzung im Vergleich zu der in Präsenz durchgeführten Beratungsform ergeben haben.

Insgesamt nahmen seit Erfassung der Beratungsform im Juni 2020 37% aller Beratenden an der Beratung auf Distanz teil. Zwischen den verschiedenen Altersgruppen gab es keine großen Unterschiede, auch lässt sich kein Trend erkennen. Unter 25-Jährige nahmen ebenso leicht unterdurchschnittlich an der Beratung auf Distanz teil (31%) wie die über 55-Jährigen (35%). Die Betrachtung des Bildungshintergrunds weist dagegen eine Tendenz auf: Je höher der Bildungslevel, desto öfter wurde die Beratung auf Distanz in Anspruch genommen (32% bei ISCED-Level 0-2, 41% bei ISCED-Level 7-8). Genau umgekehrt verhielt es sich bei den Einkommensgruppen: Je

höher das Einkommen, desto geringer war die Beteiligung an der Beratung auf Distanz. Hier muss allerdings berücksichtigt werden, dass die Bildungsprämie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer anspricht, deren Einkommensgrenze bei maximal 20.000 € zu versteuerndem Einkommen liegt und damit auch die höchste Einkommensgruppe, die für das Programm infrage kommt, nicht über viel Geld verfügt. Auch bei allen anderen erfassten soziodemografischen, sozioökonomischen und persönlichen Merkmalen wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Branche, Wohnort etc. schwankten die Beteiligungsraten an der Beratung auf Distanz um nicht mehr als fünf Prozentpunkte um den Durchschnittswert.

Bis auf die beiden genannten Ausnahmen zeigten sich damit bei keinem der untersuchten Aspekte deutliche Unterschiede in der Wahrnehmung des Beratungsangebotes. Die genannten Zahlen liefern keinen Hinweis darauf, dass durch die Distanzberatung bestimmte Personengruppen bei der Nutzung der Bildungsprämie bevorzugt werden, wenngleich höher gebildete Interessierte das Angebot häufiger in Anspruch nehmen. Mit der Distanzberatung werden grundsätzlich alle Personengruppen angesprochen, die sich auch vor der Pandemie für die Bildungsprämie interessiert haben. Gleichzeitig spricht die Verteilung zwischen Präsenzberatung und Beratung auf Distanz aber auch dafür, dass viele Personen, die einen Bildungsprämiengutschein erwerben wollen, eine Face-to-Face-Beratung bevorzugen.

(Jonathan Zorner, Bert Butz)

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse

Die sonst hier dargestellte Berichterstattung zum Thema „Geregelte Fortbildungsabschlüsse“ erfolgt in der vorliegenden Ausgabe des Datenreports im Rahmen des Schwerpunktthemas „Höherqualifizierende Berufsbildung: Wege des beruflichen Aufstiegs“ in **Kapitel C**:

Die Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung werden in **Kapitel C2.1.1** betrachtet. Die Ergebnisse zu Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder finden sich in **Kapitel C2.1.2**. Über die berufliche Weiterbildung an Fachschulen wird in **Kapitel C2.2.1** berichtet.

C Schwerpunktthema: Höherqualifizierende Berufsbildung – Wege des beruflichen Aufstiegs

C 1 Einleitung und Überblick

In einer komplexen Gesellschaft mit sehr heterogenen Voraussetzungen der jungen Menschen und gleichzeitig hohen Anforderungen an qualifizierte Fachkräfte braucht es vielfältige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten und Karrierepfade in allen Branchen und auf den unterschiedlichen Qualifikationsebenen.

Das duale System der Berufsausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Fachkräftesicherung und zur sozialen Integration junger Menschen in Deutschland. Gleichzeitig steht es seit Jahren unter Druck und in einem weiter zunehmenden Spannungsverhältnis zum Hochschulbereich. Damit eine duale Berufsausbildung für eine große Anzahl von jungen Menschen eine attraktive Option bleibt – oder auch wieder wird – braucht es für Absolventen/Absolventinnen klar definierte, gesellschaftlich anerkannte und vor allem auch weithin bekannte Perspektiven für eine berufliche Weiterentwicklung, die ihnen auch ohne Hochschulabschluss attraktive und gleichwertige Karrierewege ermöglichen. Die verschiedenen Formen der beruflichen Aufstiegsfortbildung in Deutschland bieten die Möglichkeit, in Fach- und Führungspositionen aufzusteigen oder sich – insbesondere im Fall der Meister/Meisterinnen im Handwerk – beruflich selbstständig zu machen.

Mit der Zuordnung von Abschlüssen der Aufstiegsfortbildung zum Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)[301] wurde die berufliche Aufstiegsfortbildung erstmals in eine direkte Beziehung zu Hochschulabschlüssen gesetzt. Meister-, Techniker- und Fachwirtabschlüsse stehen zusammen mit den Bachelorabschlüssen der Hochschulen gleichwertig auf der DQR-Ebene 6. Berufliche Abschlüsse auf DQR-Ebene 7 wie z. B. Geprüfte Betriebswirte/Betriebswirtinnen nach dem Berufsbildungsgesetz-Master Professional in Business Management, Strategische Professionals im IT-Weiterbildungssystem oder Geprüfte Berufspädagogen/Berufspädagoginnen entsprechen in ihrer Einordnung Hochschulabschlüssen auf Masterniveau. Außerdem gibt es in Deutschland nur im Bereich der Aufstiegsfortbildung nach BBiG und HwO Angebote auf Ebene 5 des DQR → **Schaubild C1-1**.

Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten

Die beiden Hauptwege des geregelten beruflichen Aufstiegs in Deutschland sind die bundesrechtlich nach BBiG und HwO geregelte höherqualifizierende Berufsbildung (**vgl. Kapitel C2.1**) und die Bildungsgänge der Fachschulen und -akademien nach Landesrecht mit Abschlüssen wie beispielsweise zum Techniker/zur Technikerin (**vgl. Kapitel C2.2**). 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 C2.2.2**) sowie Aufstiegsmöglichkeiten über tarifrechtliche Angestelltenlehrgänge und beamtenlaufbahnbezogene Qualifizierungswege im öffentlichen Dienst.

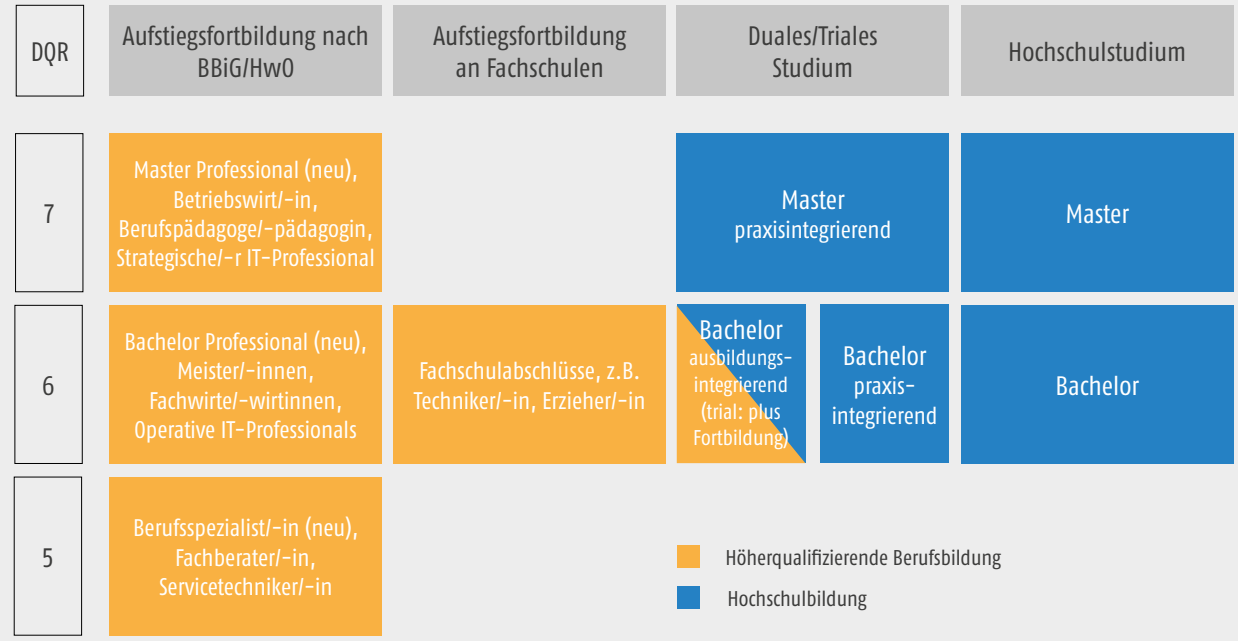
BBiG-Novelle: Höherqualifizierende Berufsbildung mit neuen Abschlussbezeichnungen

Mit der im Jahr 2020 in Kraft getretenen Novelle des BBiG hat der Gesetzgeber die Bezeichnung „Aufstiegsfortbildung“ durch „höherqualifizierende Berufsbildung“ ersetzt. Dies ist ein klares Signal zur Förderung der sozialen Anerkennung im nationalen Kontext und auch mit Blick auf die internationale Vergleichbarkeit konsequent, da im internationalen Bereich die Bezeichnung „Higher VET“ für höherqualifizierende berufliche Angebote genutzt wird. Gleichzeitig wurden in der Novelle die in der Praxis gängigen drei Fortbildungsstufen in Anlehnung an die DQR-Ebenen 5 bis 7 gesetzlich festgeschrieben und für jede dieser Stufen neue, einheitliche Abschlussbezeichnungen eingeführt:

- Geprüfter Berufsspezialist und Geprüfte Berufsspezialistin (erste berufliche Fortbildungsstufe),
- Bachelor Professional (zweite berufliche Fortbildungsstufe),
- Master Professional (dritte berufliche Fortbildungsstufe).

301 Der DQR ist ein Transparenzinstrument, dem die formalen Qualifikationen des deutschen Bildungssystems auf acht Niveaustufen zugeordnet werden, siehe **www.dqr.de**.

Schaubild C1-1: **Formale Abschlüsse auf den Ebenen 5 bis 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR)**



Anmerkung: Es handelt sich um eine vereinfachte Darstellung, die sich nur auf die formale Zuordnung der Abschlüsse zum Berufsbildungs- und Hochschulbereich bezieht.
Quelle: Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung
BIBB-Datenreport 2021

Die Bundesländer haben rechtlich die Möglichkeit, die neuen Bezeichnungen auch für die Abschlüsse der Fachschulen zu nutzen.

Den drei Fortbildungsstufen ist im Gesetz ein zeitlicher Mindestlernumfang zugeordnet, welcher als Voraussetzung für den Erwerb der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten des entsprechenden DQR-Kompetenzniveaus definiert wird. Eine konkrete Differenzierung des vorgegebenen Zeitumfangs auf spezifische Lernphasen (z. B. Unterricht, Selbstlernen, Praxis) erfolgt dabei nicht (siehe auch Bundesinstitut für Berufsbildung 2020f). Der Mindestlernumfang verweist auf eine Besonderheit der Aufstiegsfortbildung nach BBiG und HwO im Bildungssystem: Hier werden nur die Prüfungen und die Zulassung gesetzlich geregelt. Die Kurse zur Vorbereitung werden auf dem freien Markt angeboten, sind nicht verpflichtend und statistische Daten werden nicht umfassend erhoben. Im internationalen Kontext hatte das bisher zur Folge, dass der überwiegende Teil der Abschlüsse in diesem Bereich nicht in den internationalen Bildungsstatistiken erfasst wurde, da diese auf formalen Inputkriterien beruhen (**vgl. Kapitel D2**).

Mit dem ebenfalls 2020 in Kraft getretenen novellierten Aufstiegs-BAföG können inzwischen Fortbildungen auf allen drei Stufen konsekutiv gefördert werden (**vgl. Kapitel B3.2**). Dies entspricht der Vereinbarung in der Nationalen Weiterbildungsstrategie (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019).

Verhältnis zum Hochschulbereich

Mit den Abschlüssen einer Aufstiegsfortbildung nach BBiG und HwO, einer Fachschule bzw. -akademie sowie vergleichbarer landesrechtlicher Fortbildungsregelungen wird gleichzeitig die allgemeine Hochschulzugangsberechtigung erworben (vgl. Kultusministerkonferenz 2009).[302] Durch den Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ wurden von 2011 bis 2020 in zwei Wettbewerbsrunden Angebote für eine engere Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung erarbeitet. In einigen Bundesländern gibt es außerdem rechtlich die Möglichkeit, mit einem Fortbildungsabschluss auf DQR-Ebene 6 direkt in ein Masterstudium einzusteigen.[303]

Als Alternative zu einer Berufsausbildung oder einem reinen Hochschulstudium haben sich duale Studiengänge als eine Mischform aus beiden Wegen etabliert (**vgl. Kapitel A6.3 und C2.3.1**). Mit der Beruflichen Hochschule

302 Voraussetzung ist hier, dass der Lehrgang mindestens 400 Unterrichtsstunden umfasst.
303 Zum Beispiel in Rheinland-Pfalz.

Hamburg wird gerade ein neues hybrides Modell geschaffen, bei dem die Teilnehmenden nach den ersten zwei Jahren entscheiden können, ob sie im weiteren Verlauf nur den Berufsabschluss oder den Bachelor oder beide Abschlüsse erwerben wollen (**vgl. Kapitel C2.3.3**).

In den nachfolgenden Kapiteln werden unterschiedliche Aspekte des beruflichen Aufstiegs beleuchtet.

Kapitel C2 stellt berufliche Aufstiegswege vor. **Kapitel C2.1** gibt einen Überblick über die verschiedenen Regelungen der Aufstiegsfortbildungen nach BBiG und HwO sowie über die Entwicklung der Absolventenzahlen. Außerdem werden in einzelnen Unterkapiteln exemplarisch Laufbahnkonzepte und Ansätze in verschiedenen Bereichen vorgestellt. **Kapitel C2.2** widmet sich den Länderregelungen. Der Fokus liegt auf der beruflichen Fortbildung an Fachschulen, deren Entwicklung auf Basis der Daten des Statistischen Bundesamtes nachvollzogen wird. Außerdem wird ein Beispiel für eine Fachweiterbildung im Gesundheitsbereich aufgezeigt. Die Schnittstelle zum Hochschulbereich wird in **Kapitel C2.3** dargestellt, in dem es um duale Studiengänge, berufliche Weiterbildung an Hochschulen und die neu gegründete Berufliche Hochschule Hamburg geht.

In **Kapitel C3** werden anhand vorhandener Datenquellen berufliche Aufstiegsmöglichkeiten sowie deren Rahmenbedingungen und Entwicklungen aus unterschiedlichen Blickwinkeln analysiert. So geht es beispielsweise um den Nutzen und die betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildung sowie Lohnprämien und Tätigkeiten im Vergleich zu akademischer Bildung. Auch die betriebliche Beteiligung an dualen Studiengängen wird beleuchtet.

Ergebnisse ausgewählter Forschungsprojekte zum Thema beruflicher Aufstieg werden in **Kapitel C4** vorgestellt. Zwei der vorgestellten Projekte beleuchten das Verhältnis zum Hochschulbereich, das dritte beschäftigt sich mit den Einflussfaktoren, unter denen sich Frauen für eine Aufstiegsfortbildung im MINT-Bereich entscheiden.

Der Wettbewerb „InnoVET für exzellente berufliche Bildung“ des BMBF wird in **Kapitel C5** vorgestellt. Über einen Zeitraum von vier Jahren werden hier neue Angebote zur Aus- und Weiterbildung erarbeitet und erprobt.

(Verena Schneider, Florian Winkler)

C 2 Wege des beruflichen Aufstiegs

C 2.1 Aufstiegsfortbildungen nach BBiG und HwO

C 2.1.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Berufliche Fortbildung laut BBiG soll ermöglichen, „die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen“ (§ 1 Abs. 4 S. 2 BBiG).

Die Fortbildungsordnungen E des Bundes und die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen 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 des Bundes legen zusätzlich die Fortbildungsstufe fest (**vgl. Kapitel C1**).

Neue Abschlussbezeichnungen

Seit der Novelle des BBiG 2020 legen die Fortbildungsordnungen des Bundes zusätzlich die Fortbildungsstufe und damit einhergehend eine der drei neuen Abschlussbezeichnungen fest (**vgl. Kapitel C1**). Die neuen Bezeichnungen werden für alle nach der Novelle in Kraft getretenen und tretenden Fortbildungsordnungen verordnet; eine weitere Bezeichnung kann vorangestellt werden. Bei den vor dem 1. Januar 2020 erlassenen Fortbildungsordnungen bleibt die bisherige Abschlussbezeichnung bestehen.

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.

Im Handwerk wird die Abschlussbezeichnung „Bachelor Professional“ zusätzlich zum Meistertitel automatisch mit dem Bestehen der Meisterprüfung erlangt (vgl. § 51 Abs. 2 bzw. § 51 d HwO).

E

Regelungsmöglichkeiten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG und HwO

BBiG und HwO sehen im Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung drei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- Fortbildungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG und § 42 Abs. 1 HwO,
- Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG bzw. § 42 f 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 § 51 a Abs. 2 HwO über die Anforderungen in der Meisterprüfung in einem Gewerbe der Anlage A bzw. B zur Handwerksordnung.

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung

Es gibt 220 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung (Stand: 31.12.2020; vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2020b).[304] Diese umfassen:

- 96 Rechtsverordnungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO (vgl. Abschnitt 3.2.1.1 im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe),
- sechs fortgeltende Regelungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 122 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.1.2),
- 47 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen nach § 53 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.1.3),
- 71 weitere Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung nach § 53 BBiG bzw. § 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd. Abschnitt 3.2.2).

2020 wurden vom Bund folgende Rechtsverordnungen zu Fortbildungen erlassen:

304 Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2021 erscheint voraussichtlich im Juni 2021; online verfügbar unter **https://www.bibb.de/de/65925.php**.

Meisterprüfungsregelungen:

- Bürsten- und Pinselmachermeister/-in
- Gebäudereinigermeister/-in
- Metallblasinstrumentenmachermeister/-in
- Parkettlegermeister/-in

Fortbildungsordnungen:

- Geprüfte/-r Fachagrarwirt/-in Baumpflege – Bachelor Professional Baumpflege
- Geprüfte/-r Restaurator/-in im Handwerk – Master Professional für Restaurierung im Handwerk
- Geprüfte/-r Kaufm. Fachwirt/-in nach der HwO – Bachelor Professional für Kaufmännisches Management nach der HwO
- Geprüfte/-r Medienfachwirt/-in – Bachelor Professional in Media
- Geprüfte/-r Meister/-in für Veranstaltungstechnik – Bachelor Professional für Veranstaltungstechnik
- Geprüfte/-r Industriemeister/-in-Fachrichtung Printmedien – Bachelor Professional in Print
- Geprüfte/-r Fachwirt/-in für Einkauf – Bachelor Professional in Procurement
- Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in – Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung
- Geprüfte/-r Betriebswirt/-in nach dem BBiG – Master Professional in Business Management nach dem BBiG

Folgende Rechtsverordnungen zu Fortbildungen des Bundes befanden sich Ende 2020 in der Erarbeitung:

Meisterprüfungsregelungen:

- Zweiradmechanikermeister/-in
- Betonstein- und Terrazzoherstellermeister/-in
- Hörakustikermeister/-in

Fortbildungsordnungen:

- Fachberater/-in im Vertrieb
- Straßenwärtermeister/-in
- Fremdsprachenkorrespondent/-in
- Milchwirtschaftliche/-r Labormeister/-in
- Molkereimeister/-in

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Mit Stand vom 31.12.2020 waren im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 746 Fortbildungsberufe aufgeführt.

(Verena Schneider, Maren Waechter)

C 2.1.2 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. Aufgabe der beruflichen Fortbildung ist nach § 1 Abs. 4 BBiG, die beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten zu erhalten, zu erweitern, der technischen Entwicklung anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).[305] Der Bund kann nach § 53 BBiG bzw. § 42 HwO für die berufliche Aufstiegsfortbildung sogenannte Fortbildungsordnungen erlassen. Sie schaffen eine bundesweit einheitliche Grundlage hinsichtlich der zu vermittelnden Inhalte sowie der Prüfungsbestimmungen für staatlich anerkannte Fortbildungsabschlüsse. Sind bundeseinheitliche Reglungen nicht erlassen, können die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG bzw. § 42a HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen. Derzeit bestehen 220 Rechtsverordnungen des Bundes; 746 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (**vgl. Kapitel C2.1.1**).

Nach § 6 Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)[306] 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 2020e) E. Die Statistik erfasst u. a. sämtliche nach BBiG bzw. HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie derjenigen nach Fortbildungsregelungen der zuständigen Stellen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen.[307]

---

305 Die Teilnahme an einer geregelten Fortbildung kann durch staatliche Förderinstrumente wie dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (**vgl. Kapitel B3.2**), dem Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium (**vgl. Kapitel B3.3**) sowie der Bildungsprämie (**vgl. Kapitel B3.6**) unterstützt werden (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2013, S. 65f.).

306 Siehe **https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107741.php**

307 Neben den auf Bundesebene oder Ebene der zuständigen Stellen geregelten Fortbildungsberufen nach BBiG/HwO gibt es Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen wie z. B. staatlich geprüfter Betriebswirt/staatlich geprüfte Betriebswirtin oder staatlich geprüfter Techniker/staatlich geprüfte Technikerin. Diese Abschlüsse setzen ebenfalls eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen voraus, sind aber auf Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt (**vgl. Kapitel C2.2.1**).

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.[308] Der Rückgang fiel für Männer (-29,1%) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9%).[309] 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. Seitdem ist wieder eine kontinuierliche Verringerung der Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen erkennbar **→ Schaubild C2.1.2-1**.

Im Berichtsjahr 2019 haben 90.276 Teilnehmer und Teilnehmerinnen eine Fortbildungsprüfung erfolgreich bestanden **→ Tabelle C2.1.2-1** (für eine lange Zeitreihe **→ Tabelle C2.1.2-2 Internet**). Die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen war damit weiter rückläufig (-762 Prüfungen, -0,8%); gegenüber dem vorangegangenen Jahreszeitraum (2018 vs. 2017: -3.174 Prüfungen, -3,4%) und auch den unmittelbaren Jahren davor, fiel der Rückgang allerdings geringer aus. Insgesamt wurden 108.861 Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen erfasst, 63 Teilnahmen weniger als im Vorjahr (-0,1%). Die Prüfungserfolgsquote lag 2019 bei 82,9% und damit leicht unter der Vorjahresquote (83,6%). Seit 2012 (86,9%) ging sie damit stetig leicht zurück. Männer schnitten 2019 wieder etwas erfolgreicher ab (83,7%) als Frauen (81,4%). Die insgesamt höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten.

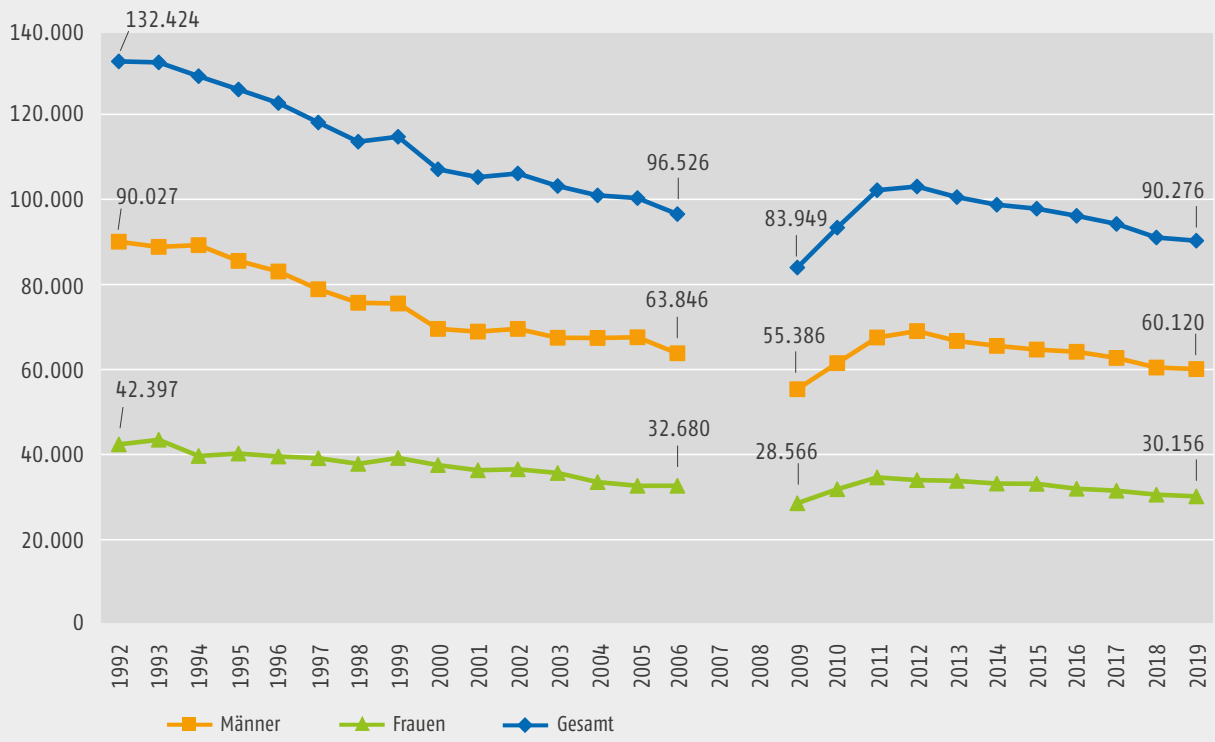
Die meisten Fortbildungsprüfungen wurden weiterhin in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk durchgeführt. Im Bereich Industrie und Handel erhöhte sich die Zahl der Teilnahmen gegenüber dem Vorjahr um 1,0% (621) auf 60.132. Die Zahl der bestandenen Prüfungen ging um 0,1% (-30) leicht zurück und lag bei 43.635. Im Zeitraum von 2009 bis 2015 waren die Zahlen der bestandenen Prüfungen kontinuierlich gestiegen, seitdem gehen sie wieder zurück. Im Handwerk verringerte sich die Zahl der Fortbildungsprüfungen um 0,8% (-315) auf 38.022. Die bestandenen Prüfungen gingen ebenfalls um 1,0% (-375) auf 37.128 zurück. Im Bereich des öffentlichen Dienstes gab es gegenüber dem vorangegangenen Jahr einen weiteren Anstieg sowohl der Teilnahmezahl (+63 bzw. 2,1%) als auch der Zahl der bestandenen Prüfungen (+114 bzw. 4,2%). Insgesamt ist hier im Zeitverlauf seit 2009 ein wachsender Trend zu erkennen. In den freien Berufen gingen die Prüfungsteilnahmen um 5,8% (-327) zurück. Die Zahl der bestandenen Prüfungen verringerte sich ebenfalls um 7,3% (-360). Der in den letzten Jahren zu beobachtende Trend zu steigenden Zahlen setzte sich damit in diesem Bereich vorerst nicht weiter fort. Für den volumenmäßig kleinsten Bereich der Hauswirtschaft sind ebenfalls sinkende Zahlen zu vermelden, wobei hier die prozentualen Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr am stärksten ausfielen: So sank die Zahl der Prüfungen um 108; was bei einer Vorjahresgröße von 231 Teilnahmen einer Verringerung um 46,8% entspricht. Die Zahl der bestandenen Prüfungen ging um 96 und damit um -49,2% zurück. Geringe Veränderungen, absolut wie relativ, zeigen sich für den Bereich Landwirtschaft (+0,3% Prüfungsteilnahmen; -0,7% erfolgreiche Prüfungen).

Die Prüfungserfolgsquote im Bereich Industrie und Handel lag 2019 bei 72,6%. In diesem Bereich wurde die bislang höchste Erfolgsquote mit 78,7% im Berichtsjahr 2012 erreicht, seitdem ist eine kontinuierliche Verringerung erkennbar. Im Handwerk wurde mit einem Wert von 97,6% im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsbereichen erneut die höchste Prüfungserfolgsquote erreicht.

308 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.

309 Dies erklärt sich vor allem durch den starken Rückgang der bestandenen Fortbildungsprüfungen von Handwerksmeistern und Handwerksmeisterinnen sowie Industriemeistern und Industriemeisterinnen (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 für die Jahre 1992 und 2006).

Schaubild C2.1.2-1: **Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Geschlecht**



Anm.: Daten über Fortbildungs- und Meisterprüfungen wurden für 2007 und 2008 nicht veröffentlicht.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 (vgl. Statistisches Bundesamt 2020e)

BIBB-Datenreport 2021

Nach Fachrichtungen differenziert zeigt sich eine Dominanz kaufmännischer Fortbildungsberufe → **Tabelle C2.1.2-3**. Im Jahr 2019 qualifizierten 46.248 der 90.276 bestandenen Prüfungen (51,2%) für einen kaufmännischen Beruf (1992 lag der Anteil noch bei 40%). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor allem Fachwirte und Fachwirtinnen (25.029 Abschlüsse), Fachkaufleute (4.881 Abschlüsse) sowie Betriebswirte und Betriebswirtinnen (4.350 Abschlüsse) vertreten. Mit 34.899 bestandenen Meisterprüfungen nahm dieser Bereich den zweitgrößten Anteil (38,7%) ein. An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister und zur Handwerksmeisterin zu nennen (20.040 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern und Industriemeisterinnen (10.332 Abschlüsse) sowie Fachmeistern und Fachmeisterinnen (2.412 Abschlüsse).

Die Zahl der bestandenen Prüfungen insgesamt ist 2019 gegenüber 2009 um 7,5% gestiegen. Dieser Anstieg resultiert aus der Zunahme bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen (+13,5%) und den Meisterprüfungen (+15,4%); rückläufig waren hingegen sonstige Fortbildungsprüfungen (-29,6%). Die stärksten Zuwächse seit 2009 im kaufmännischen Bereich hatten Fachwirte und Fachwirtinnen (+34,9%). Für Betriebswirte und Betriebswirtinnen stieg die Zahl der bestandenen Prüfungen ebenfalls um 26,3% an. Bei den Meisterprüfungen sind die größten Steigerungen seit 2009 bei Fachmeistern und Fachmeisterinnen (+39,7%), sonstigen Meisterprüfungen (+43,3%) und Industriemeistern und Industriemeisterinnen (+30,1%) zu erkennen.

Der Rückgang der erfolgreichen Prüfungsteilnahmen im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr (-4,2%) verteilte sich ebenfalls nicht gleichmäßig auf die Fachrichtungen. Bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen war erneut ein starker Rückgang bei Fachkaufleuten (-8,6%) zu beobachten; gefolgt von Fachwirten und Fachwirtinnen (-8,5%). Bei den Meisterprüfungen verringerten sich vor allem die Prüfungszahlen von Fachmeistern und Fachmeisterinnen (-13,2%); bei Handwerksmeistern und Handwerksmeisterinnen zeigt sich ein Minus von 1,6%. Darüber hinaus ging erneut die Zahl der bestandenen Sonstigen gewerblich-technischen Fortbildungsprüfungen zurück (-13,2%).

Tabelle C2.1.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)**

	Teilnahmen insgesamt			... mit bestandener Prüfung			Prüfungserfolgsquote in %		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen									
2009	106.341	68.502	37.839	83.949	55.386	28.566	78,9	80,9	75,5
2010	110.043	70.758	39.285	93.357	61.497	31.860	84,8	86,9	81,1
2011	118.335	76.884	41.451	102.159	67.545	34.614	86,3	87,9	83,5
2012	118.497	78.123	40.371	102.987	69.012	33.975	86,9	88,3	84,2
2013	115.872	75.333	40.539	100.524	66.720	33.807	86,8	88,6	83,4
2014	115.182	75.108	40.071	98.736	65.541	33.195	85,7	87,3	82,8
2015	115.830	75.660	40.170	97.827	64.692	33.135	84,5	85,5	82,5
2016	113.916	75.096	38.820	96.117	64.140	31.977	84,4	85,4	82,4
2017	112.239	73.902	38.340	94.212	62.724	31.488	83,9	84,9	82,1
2018	108.924	71.661	37.263	91.038	60.477	30.561	83,6	84,4	82,0
2019	108.861	71.829	37.032	90.276	60.120	30.156	82,9	83,7	81,4
Industrie und Handel [1,2]									
2009	61.734	37.062	24.672	42.348	25.929	16.419	68,6	70,0	66,5
2010	56.442	32.562	23.880	42.843	25.353	17.490	75,9	77,9	73,2
2011	60.033	35.409	24.624	46.728	27.957	18.771	77,8	79,0	76,2
2012	59.067	35.580	23.487	46.497	28.410	18.087	78,7	79,8	77,0
2013	58.092	34.284	23.808	45.495	27.288	18.207	78,3	79,6	76,5
2014	60.846	36.189	24.657	47.004	28.230	18.774	77,3	78,0	76,1
2015	63.744	38.292	25.452	48.267	28.923	19.347	75,7	75,5	76,0
2016	63.705	38.763	24.942	47.982	29.016	18.966	75,3	74,9	76,0
2017	62.715	38.358	24.357	46.677	28.338	18.339	74,4	73,9	75,3
2018	59.511	36.741	22.770	43.665	26.616	17.049	73,4	72,4	74,9
2019	60.132	37.230	22.902	43.635	26.643	16.989	72,6	71,6	74,2
Handwerk									
2009	36.114	29.076	7.038	34.131	27.459	6.672	94,5	94,4	94,8
2010	44.685	35.604	9.081	42.741	33.993	8.748	95,6	95,5	96,3
2011	49.029	38.670	10.359	47.496	37.431	10.065	96,9	96,8	97,2
2012	49.815	39.327	10.491	48.087	37.974	10.113	96,5	96,6	96,4
2013	47.898	37.920	9.978	46.482	36.804	9.681	97,0	97,1	97,0
2014	44.532	35.748	8.787	43.104	34.581	8.523	96,8	96,7	97,0
2015	41.988	34.152	7.836	40.683	33.063	7.620	96,9	96,8	97,2
2016	40.062	33.030	7.029	39.009	32.163	6.843	97,4	97,4	97,4
2017	39.405	32.262	7.143	38.397	31.446	6.954	97,4	97,5	97,4
2018	38.337	31.533	6.804	37.503	30.819	6.684	97,8	97,7	98,2
2019	38.022	31.116	6.906	37.128	30.378	6.747	97,6	97,6	97,7
Öffentlicher Dienst[3]									
2009	1.977	762	1.215	1.815	702	1.113	91,8	92,1	91,6
2010	1.725	687	1.038	1.623	648	978	94,1	94,3	94,2
2011	1.896	738	1.155	1.698	654	1.044	89,6	88,6	90,4
2012	2.064	831	1.233	1.875	744	1.131	90,8	89,5	91,7
2013	2.292	906	1.383	2.103	831	1.275	91,8	91,7	92,2
2014	2.100	885	1.215	1.938	807	1.131	92,3	91,2	93,1
2015	2.193	891	1.302	2.079	834	1.245	94,8	93,6	95,6

Tabelle C2.1.2-1: **Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)**

	Teilnahmen			... mit bestandener Prüfung			Prüfungserfolgsquote in %		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
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
Landwirtschaft									
2009	1.659	1.260	399	1.362	1.029	333	82,1	81,7	83,5
2010	1.935	1.566	369	1.542	1.248	291	79,7	79,7	78,9
2011	2.274	1.698	579	1.662	1.200	462	73,1	70,7	79,8
2012	2.412	1.887	525	1.917	1.476	444	79,5	78,2	84,6
2013	2.229	1.857	372	1.797	1.497	300	80,6	80,6	80,6
2014	2.289	1.896	393	1.923	1.605	318	84,0	84,7	80,9
2015	2.325	1.917	411	1.902	1.560	342	81,8	81,4	83,2
2016	2.487	2.073	414	2.253	1.863	390	90,6	89,9	94,2
2017	2.130	1.836	294	1.902	1.626	276	89,3	88,6	93,9
2018	2.241	1.872	369	2.010	1.674	333	89,7	89,4	90,2
2019	2.247	1.878	366	1.995	1.665	333	88,8	88,7	91,0
Freie Berufe[3]									
2009	4.644	342	4.302	4.131	267	3.864	89,0	78,1	89,8
2010	4.854	333	4.521	4.326	252	4.074	89,1	75,7	90,1
2011	4.941	366	4.575	4.440	300	4.140	89,9	82,0	90,5
2012	4.935	495	4.440	4.476	411	4.065	90,7	83,0	91,6
2013	5.085	363	4.725	4.431	297	4.134	87,1	81,8	87,5
2014	5.082	384	4.698	4.518	312	4.206	88,9	81,3	89,5
2015	5.301	402	4.899	4.680	312	4.368	88,3	77,6	89,2
2016	4.977	324	4.653	4.413	273	4.140	88,7	84,3	89,0
2017	5.229	402	4.827	4.689	360	4.326	89,7	89,6	89,6
2018	5.667	429	5.241	4.932	360	4.572	87,0	83,9	87,2
2019	5.340	441	4.899	4.572	354	4.221	85,6	80,3	86,2
Hauswirtschaft									
2009	213	-	213	165	-	165	77,5	-	77,5
2010	405	9	396	282	3	279	69,6	33,3	70,5
2011	162	3	156	135	3	129	83,3	100,0	82,7
2012	201	3	198	135	0	132	67,2	0,0	66,7
2013	276	3	273	213	3	210	77,2	100,0	76,9
2014	327	6	321	246	3	243	75,2	50,0	75,7
2015	276	6	270	216	6	213	78,3	100,0	78,9
2016	309	6	303	276	6	270	89,3	100,0	89,1
2017	252	6	249	213	6	210	84,5	100,0	84,3
2018	231	3	228	195	3	192	84,4	100,0	84,2
2019	123	3	120	99	3	99	80,5	100,0	82,5

[1] Die Zahl der Teilnahmen des Bereichs ist für 2009 überhöht, da von einigen Kammern auch Teilprüfungen (als nicht bestanden) gemeldet wurden. Zudem liegt für 2009 keine vollständige Erfassung vor, da verschiedene Kammern hierzu keine Meldungen abgegeben haben.
[2] Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.
[3] Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle C2.1.2-3: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2019 nach Fachrichtungen**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Prozentuale Veränderung	
												2019 zu 2009	2019 zu 2018
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**40.755**	**50.742**	**54.894**	**55.404**	**53.067**	**51.177**	**50.772**	**48.921**	**48.699**	**46.557**	**46.248**	**13,5**	**-5,0**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	7.132	7.995	8.586	8.106	8.946	9.150	8.799	7.116	5.340	4.581	4.881	-31,6	-8,6
Fachwirt/Fachwirtin	18.547	27.063	29.850	31.353	28.842	27.360	28.398	27.534	27.342	26.289	25.029	34,9	-8,5
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.444	3.105	3.588	3.663	3.282	3.681	3.936	4.332	4.314	4.458	4.350	26,3	0,8
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	11.632	12.579	12.870	12.282	11.997	10.986	9.639	9.939	11.703	11.229	11.988	3,1	2,4
Meisterprüfungen	**30.232**	**31.203**	**35.250**	**36.777**	**36.591**	**37.050**	**36.798**	**37.167**	**35.307**	**34.854**	**34.899**	**15,4**	**-1,2**
Industriemeister/Industriemeisterin	7.944	7.827	9.240	9.966	10.071	10.374	10.611	11.073	10.077	10.116	10.332	30,1	2,5
Fachmeister/Fachmeisterin	1.727	1.848	2.085	2.049	1.782	2.292	2.649	2.898	2.778	2.598	2.412	39,7	-13,2
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	19.085	19.659	22.236	22.674	22.749	22.260	21.450	20.847	20.373	19.941	20.040	5,0	-1,6
Sonstige Meisterprüfungen	1.476	1.869	1.689	2.088	1.989	2.124	2.088	2.349	2.079	2.199	2.115	43,3	1,7
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**12.963**	**11.409**	**12.015**	**10.806**	**10.863**	**10.509**	**10.260**	**10.029**	**10.203**	**9.627**	**9.126**	**-29,6**	**-10,6**
Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen	2.524	2.496	2.502	2.505	2.565	2.565	2.616	2.667	2.574	2.556	2.457	-2,7	-4,5
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	896	705	591	504	612	570	570	354	345	411	348	-61,2	0,9
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	9.543	8.208	8.922	7.797	7.686	7.374	7.074	7.008	7.284	6.660	6.321	-33,8	-13,2
Insgesamt	**83.950**	**93.354**	**102.159**	**102.987**	**100.521**	**98.736**	**97.827**	**96.117**	**94.212**	**91.038**	**90.276**	**7,5**	**-4,2**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2021

Positive Entwicklungen zeigten sich insbesondere bei Industriemeistern/Industriemeisterinnen (+2,5%), sonstigen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen (+2,4%) und sonstigen Meisterprüfungen (+1,7%).

Wie → **Tabelle C2.1.2-4** zeigt, unterscheiden sich die Fachrichtungen der absolvierten Fortbildungsabschlüsse deutlich nach 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 74,0% erwartungsgemäß höher als bei Männern (39,8%). Bei Männern dominierten Meisterprüfungen (50,3%), die bei Frauen nur einen Anteil von 15,5% ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Männern und Frauen ähnlich hoch (9,9% bzw. 10,5%), wobei Frauen meist Prüfungen zur Fachhelferin im Gesundheitswesen (8,1%) und Männer sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (9,5%) absolvierten. Der Frauenanteil bei den kaufmännischen Fortbildungsprüfungen insgesamt lag 2019 mit 48,3% somit erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (33,4%). Bei den Meisterabschlüssen lag der Frauenanteil mit 13,4% hingegen wieder deutlich darunter.

Tabelle C2.1.2-4: **Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2019 nach Fachrichtungen und Geschlecht**

	Männer		Frauen		Insgesamt		Anteil Frauen in %
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	**23.919**	**39,8**	**22.329**	**74,0**	**46.248**	**51,2**	**48,3**
Fachkaufmann/Fachkauffrau	1.557	2,6	3.324	11,0	4.881	5,4	68,1
Fachwirt/Fachwirtin	12.918	21,5	12.111	40,2	25.029	27,7	48,4
Betriebswirt/Betriebswirtin	3.129	5,2	1.221	4,0	4.350	4,8	28,1
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	6.315	10,5	5.673	18,8	11.988	13,3	47,3
Meisterprüfungen	**30.234**	**50,3**	**4.662**	**15,5**	**34.899**	**38,7**	**13,4**
Industriemeister/Industriemeisterin	9.750	16,2	582	1,9	10.332	11,4	5,6
Fachmeister/Fachmeisterin	2.154	3,6	258	0,9	2.412	2,7	10,7
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	16.644	27,7	3.393	11,3	20.040	22,2	16,9
Sonstige Meisterprüfungen	1.686	2,8	429	1,4	2.115	2,3	20,3
Sonstige Fortbildungsprüfungen	**5.967**	**9,9**	**3.162**	**10,5**	**9.126**	**10,1**	**34,6**
Fachhelfer/Fachhelferin im Gesundheitswesen	18	0,0	2.439	8,1	2.457	2,7	99,3
Andere Fortbildungsprüfungen in Dienstleistungsberufen	240	0,4	111	0,4	348	0,4	31,9
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	5.709	9,5	612	2,0	6.321	7,0	9,7
Insgesamt	**60.120**	**100,0**	**30.156**	**100,0**	**90.276**	**100,0**	**33,4**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet;
der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2021

(Michael Friedrich)

C 2.1.3 Bildungspfade im Bereich der handwerklichen Restaurierung

Ein Beispiel für die Schaffung einer bundeseinheitlich geregelten Fortbildungsordnung ist die im Dezember 2019 in Kraft getretene Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Restaurator/Geprüfte Restauratorin im Handwerk, deren Abschlussbezeichnung im Dezember 2020 um „Master Professional für Restaurierung im Handwerk“ erweitert wurde. Hier wurde für insgesamt 19 Handwerke erstmalig eine bundesweit gültige Regelung zum Erhalt des handwerklich-immateriellen Kulturerbes sowie zur Restaurierung und Konservierung des materiellen Kulturerbes geschaffen. Dabei handelt es sich um das

- Buchbinderhandwerk,
- Gold- und Silberschmiedehandwerk,
- Graveurhandwerk,
- Holzbildhauerhandwerk,
- Karosserie- und Fahrzeugbauerhandwerk,
- Kraftfahrzeugtechnikerhandwerk,
- Maler- und Lackiererhandwerk,
- Maurer- und Betonbauerhandwerk,
- Metallbauerhandwerk,
- Metallbildnerhandwerk,
- Orgel- und Harmoniumbauerhandwerk,
- Parkettlegerhandwerk,
- Raumausstatterhandwerk,
- Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk,
- Stuckateurhandwerk,
- Tischlerhandwerk,
- Uhrmacherhandwerk,
- Vergolderhandwerk und
- Zimmererhandwerk.

Diese Fortbildungsordnung löst etwa 300 Fortbildungsprüfungsregelungen der Handwerkskammern ab. Gemäß § 3 der Verordnung ist zur Prüfung in einem dieser Handwerke zuzulassen, wer in dem jeweiligen Handwerk eine erfolgreich abgelegte Meisterprüfung nachweist. Im Sinne eines Laufbahnkonzepts besteht damit die Möglichkeit, sich auf Grundlage des Nachweises meisterlicher Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten auf einer weiteren Stufe zu qualifizieren.

Die Zulassung zur Meisterprüfung in einem der zwölf zulassungspflichtigen Handwerke setzt wiederum den Gesellenabschluss im jeweiligen Handwerk, den Gesellenabschluss in einem damit verwandten Handwerk oder – im Falle eines Gesellenabschlusses in einem anderen Handwerk – eine mehrjährige Berufstätigkeit voraus. In einem der sieben zulassungsfreien Handwerke ist eine Gesellenprüfung oder ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erforderlich.

Eine Besonderheit im Bereich der handwerklichen Restaurierung stellen Qualifizierungen mit dem Abschluss Geselle/Gesellin für Restaurierungsarbeiten im Handwerk dar. Diese sind zwischen dem Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf und einem Abschluss als Meister oder Meisterin im jeweiligen Handwerk angesiedelt. Solche Abschlüsse existieren beispielsweise für das Buchbinder-, Maler-, Parkettleger- und Tischlerhandwerk. Gesellen und Gesellinnen erwerben in diesem Rahmen Kompetenzen für eine Tätigkeit in qualifizierten Restaurierungsbetrieben.

Ausgangspunkt einer beruflichen Laufbahn ist in der Regel der Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf im jeweiligen Handwerk. In einzelnen Fällen werden dabei bereits im Rahmen der beruflichen Erstausbildung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten der handwerklichen Restaurierung vermittelt; so etwa das Herstellen von Werk- und Beschichtungsstoffen nach historischen Rezepturen und das Ausführen von historischen Arbeitstechniken beim Maler und Lackierer und der Malerin und Lackiererin der Fachrichtung Kirchenmalerei und Denkmalpflege.

Dieses Beispiel zeigt, wie sich berufliche Laufbahnen – im Sinne einer vertikalen Durchlässigkeit innerhalb des Systems der beruflichen Bildung – auf Grundlage von Gesellenabschlüssen in unterschiedlichen Handwerken mit den Zwischenschritten zum Gesellen und zur Gesellin für Restaurierungsarbeiten im Handwerk über den Abschluss als Meister und Meisterin bis hin zum Geprüften Restaurator/zur Geprüften Restauratorin im Handwerk systematisch entwickeln lassen. Ein über mehrere Qualifikationsniveaus durchgehender beruflicher Bildungspfad auf Grundlage des Berufsprinzips ist hier besonders deutlich erkennbar.

(Markus Bretschneider)

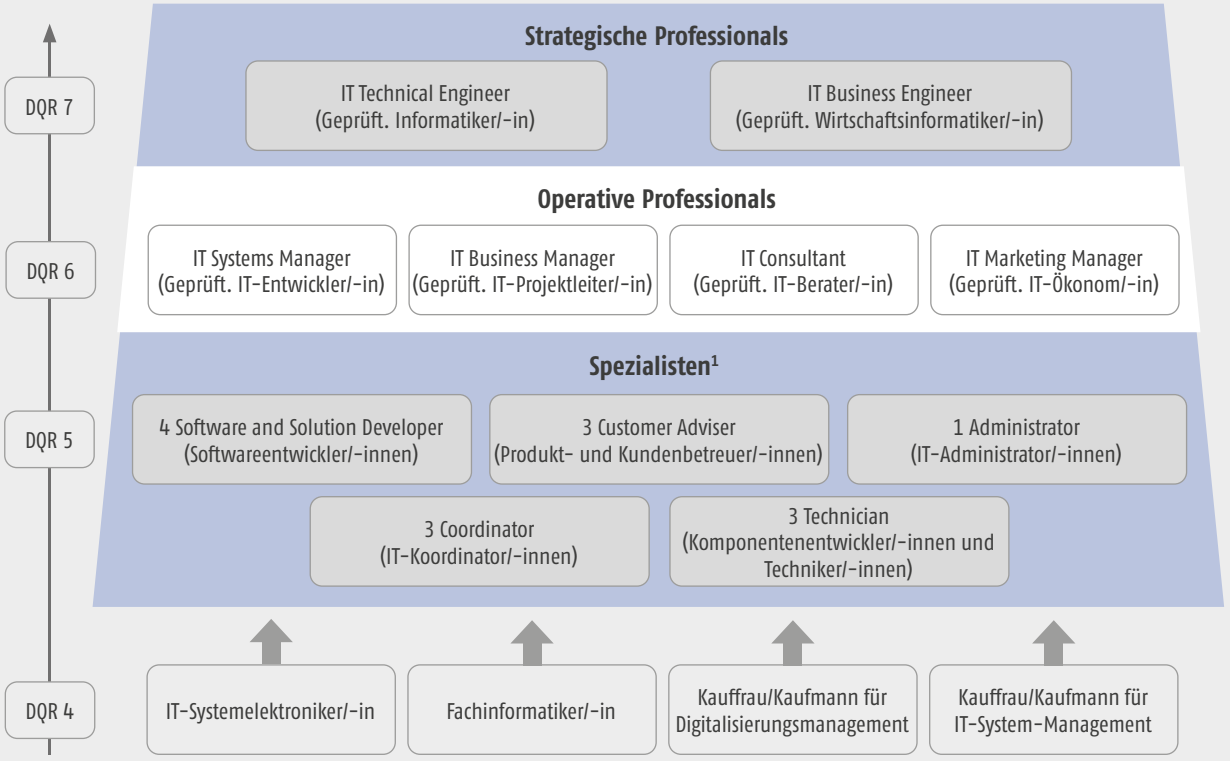
C 2.1.4 Das IT-Weiterbildungssystem

Im Jahr 2002 haben Sozialpartner, Verbände, Bildungsinstitutionen und Wissenschaft gemeinsam mit Sachverständigen aus der Praxis das bundesweit gültige IT-Weiterbildungssystem (IT-WBS) auf drei Ebenen – Spezialisten, Operative Professionals und Strategische Professionals – geschaffen → **Schaubild C2.1.4-1**. Das IT-WBS schloss an vier neue duale IT-Ausbildungsberufe an und sollte ausgebildeten IT-Fachkräften und Quereinsteigern attraktive Karrierewege bieten. Nicht nur die dreigliedrige Struktur, die die heutige DQR-Gliederung der Stufen fünf, sechs und sieben schon vorwegnahm, war neu, sondern auch das didaktisch-curriculare Konzept des arbeitsprozessorientierten Lernens (APO) und eine privatrechtliche Zertifizierung auf Eingangsstufe der Spezialisten (vgl. Diettrich/Kohl 2007).

Das bei seiner Einführung als hochinnovativ wahrgenommene System bleibt jedoch bis heute hinter den Erwartungen zurück. Mit durchschnittlich 600 Absolventinnen und Absolventen pro Jahr erreicht das IT-WBS lediglich auf der Ebene der Operativen Professionals (OP) eine nennenswerte Zahl von Abschlüssen. Aus der IHK- und DIHK-Fortbildungsstatistik[310] geht hervor, dass sich die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen jährlich zwischen 500 und 800 bewegt → **Schaubild C2.1.4-2**.

Beinahe drei Viertel (73%) aller OP-Prüfungsteilnahmen im Jahr 2019 fallen auf den OP zum/zur IT-Projektleiter/-in. Er ist damit der große Favorit in der Nachfrage der OP-Profile, wohingegen nur ca.15% der Prüfungsteilnahmen auf den OP des IT-Entwicklers entfallen und lediglich jeder/jede achte (12,7%) Teilnehmer/-in eine Prüfung zum/zur IT-Beraterin absolviert. Das Profil des/der IT-Ökonomen/-Ökonomin wurde gar nicht nachgefragt. Einen ähnlich marginalen Anteil nehmen die

Schaubild C2.1.4-1: **Aufbau des IT-Weiterbildungssystems**



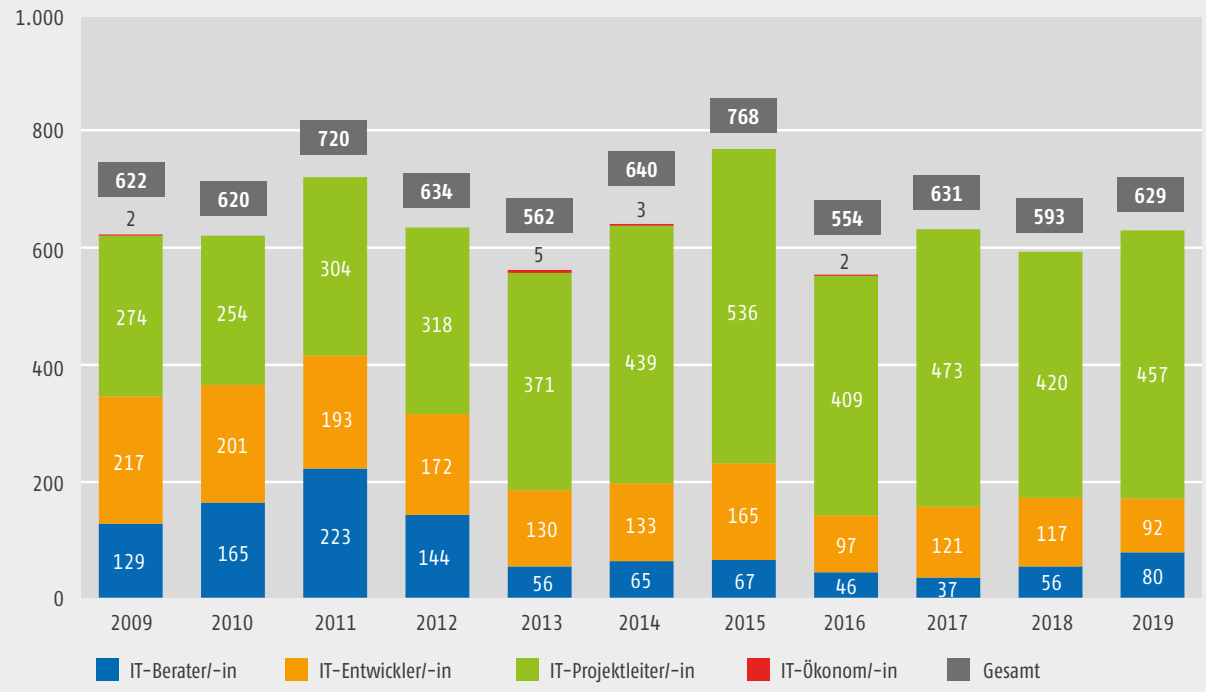
[1] Für die IT-Spezialisten und -Spezialistinnen gibt es fünf Profilgruppen, denen sich insgesamt 14 verschiedene Spezialistenprofile zuordnen lassen. Die Zahl steht für die Anzahl der Profile in der jeweiligen Profilgruppe.

Quelle: Winkler 2020, S. 139

BIBB-Datenreport 2021

310 Vgl. IHK- und DIHK Fortbildungsstatistik 2019: **https://www.dihk.de/resource/blob/25530/6e7852ac91de66bbe1d0728b60f15f4b/fortbildungsstatistik-2019-data.pdf**

Schaubild C2.1.4-2: **Operative Professionals Prüfungsteilnehmer/-innen 2009 bis 2019**



Quelle: IHK und DIHK Fortbildungsstatistik 2019; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Prüfungsteilnehmer/-innen auf Ebene der beiden Strategischen Professionals ein: Einen Abschluss auf der dritten Fortbildungsebene erwarben von 2012 bis 2017 insgesamt nur 54 Personen (vgl. Schneider/Schwarz 2019). Aufgrund der privatrechtlichen Zertifizierungspraxis liegen keine gesicherten Daten zu Absolventenzahlen der Spezialistenprofile vor.

Das IT-WBS in der Praxis

Ein Vergleich mit dem Potenzial von zuletzt 15.000 bis 16.000 Absolventinnen und Absolventen der dualen IT-Berufe macht deutlich, dass sich das IT-WBS in der Praxis bei der Zielgruppe und den Unternehmen bis heute nicht in der Breite durchgesetzt hat.

Das IT-WBS ist in zahlreichen Veröffentlichungen beschrieben und analysiert worden, wobei immer wieder auch auf die Probleme seiner Umsetzung in der Praxis hingewiesen wurde. Das BIBB legte 2011 Ergebnisse einer Evaluation vor, die mit zeitlichem Abstand zur Einführung des IT-WBS seinen Nutzen sowie den Verbleib der Absolventen und Absolventinnen auf den beiden Professional-Ebenen untersucht hatte (vgl. Schenk/Schneider 2012). Eine weitere Untersuchung des BIBB aus dem Jahre 2018 (vgl. Schwarz u. a. 2018) sowie eine derzeit laufende Voruntersuchung zur Neuordnung der IT-Weiterbildung sollen Vorschläge für die Weiterentwicklung und die zukünftige Gestaltung des IT-WBS liefern (vgl. Winkler 2020).

Gründe für die geringe Relevanz des IT-WBS liegen in seiner Unbekanntheit, der starken Konkurrenzsituation zu den Herstellerzertifikaten (vgl. Diettrich/Kohl 2007, S. 183) sowie im „ungeklärte[n] Verhältnis zu den Hochschul-Abschlüssen Bachelor und Master“ (vgl. Schenk/Schneider 2012, S. 57).

Von jenen, die das IT-WBS kennen, wird es gleichwohl geschätzt, insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen sehen in den Operativen Professionals eine gute Möglichkeit, ihren Führungskräftenachwuchs zu sichern, deren Praxiserfahrung als Vorteil gegenüber Hochschulabsolventinnen und -absolventen angesehen wird. Darüber hinaus hat sich die Durchlässigkeit zum Hochschulbereich in den letzten Jahren verbessert. Beispielsweise hat die Hochschule Weserbergland einen berufsbegleitenden Bachelorstudiengang entwickelt, der unter Anrechnung der erworbenen Qualifikationen Operative Professionals in vier Semestern zum Abschluss führt[311].

311 Vgl. www.offene-hochschule.org.

Weiterentwicklung des IT-WBS

Ergänzend zu einer bereits abgeschlossenen BIBB-Studie, die eine Neuprofilierung der Ebene der Operativen Professionals vorschlägt, führt das BIBB aktuell eine Voruntersuchung durch, die sich mit der ersten Fortbildungsebene beschäftigt (vgl. Winkler u. a. 2020).

Im Rahmen eines Mixed-Methods-Ansatzes, der aus einer qualitativen und einer quantitativen Forschungsphase besteht, soll geklärt werden,

- ob es grundsätzlich einen Bedarf für Fortbildungsabschlüsse und Weiterbildungsinhalte auf DQR-5-Ebene im IT-Bereich gibt und welche Inhalte (insbesondere im Bereich der IT-Sicherheit) hierbei relevant sind,
- inwiefern die Inhalte der aktuellen Spezialistenprofile diesem Bedarf entsprechen und
- welche Anpassungsvorschläge sich für eine Neustrukturierung (z. B. durch Reduktion und Neuschneidung der Profile bzw. Profilgruppen) auf Ebene der Berufsspezialisten ableiten lassen.

Abschließende Ergebnisse der Voruntersuchung sollen in der ersten Hälfte 2021 vorliegen und in die geplante Neuordnung des IT-Weiterbildungssystems einfließen.

Ausblick

Im Falle eines solchen Neuordnungsverfahrens wird es Aufgabe der Sachverständigen sein, die aus den empirischen Befunden abgeleiteten Ergebnisse und Empfehlungen auf ihre Relevanz zu überprüfen und Konsequenzen für eine Neustrukturierung bzw. die inhaltliche Anpassung des IT-WBS abzuleiten. Neben diesen inhaltlichen und strukturellen Fragen sind aus Ordnungsperspektive aber insbesondere auch solche Fragen relevant, die auf eine Verbesserung der Implementierung des IT-WBS abzielen. Dazu zählen z. B. die Fragen, wie die Sichtbarkeit und Akzeptanz des IT-WBS in der Wahrnehmung aller relevanten Akteure (potenzielle Teilnehmende, Betriebs- und Personalverantwortliche, Vertreterinnen und Vertreter der zuständigen Stellen, Bildungsdienstleister, Verbände usw.) im IT-Bereich gesteigert werden kann und wie gleichzeitig die Attraktivität des Systems – insbesondere durch Klärung des Verhältnisses zum Hochschulbereich und zu Herstellerzertifikaten – erhöht werden kann. Die Herausforderung wird dabei sein, das IT-WBS zukunftsfähig zu reformieren und es als konkurrenzfähige Alternative zum Hochschulsystem und zu Herstellerzertifikaten zu etablieren. Spannend bleibt, welchen Einfluss die neuen Abschlussbezeichnungen in Kombination mit einer inhaltlichen und strukturellen Neuausrichtung auf die Attraktivität des IT-WBS haben werden.

(Florian Winkler)

C 2.1.5 Aufstiegsfortbildung im nicht technischen öffentlichen Dienst

Der öffentliche Dienst (ÖD) umfasste 2019 insgesamt 4,9 Mio. Beschäftigte, davon rund 3,2 Mio. Tarifbeschäftigte (vgl. Statistisches Bundesamt 2020a). Im Jahr 2019 waren im ÖD insgesamt 250.650 „Personen in Ausbildung“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2020b). Im Sinne des BBiG gab es 41.193 Auszubildende in unterschiedlichen Berufsbereichen[312] (**vgl. Kapitel A6.2**). Von diesen beruflich Auszubildenden waren 26.028 bzw. 63,2% Frauen, im nicht technischen Bereich bzw. in verwaltenden Qualifikationen sogar 73,2% (24.660 von 33.705).

Im Jahr 2019 nahmen im ÖD 2.847 Personen erfolgreich an Fortbildungs-/Meisterprüfungen teil, davon 1.767 Frauen; über alle Bereiche hinweg waren es insgesamt 90.276 Personen (**vgl. Kapitel C2.1.2**).

Entwicklungsmöglichkeiten beruflich Qualifizierter im nicht technischen öffentlichen Dienst

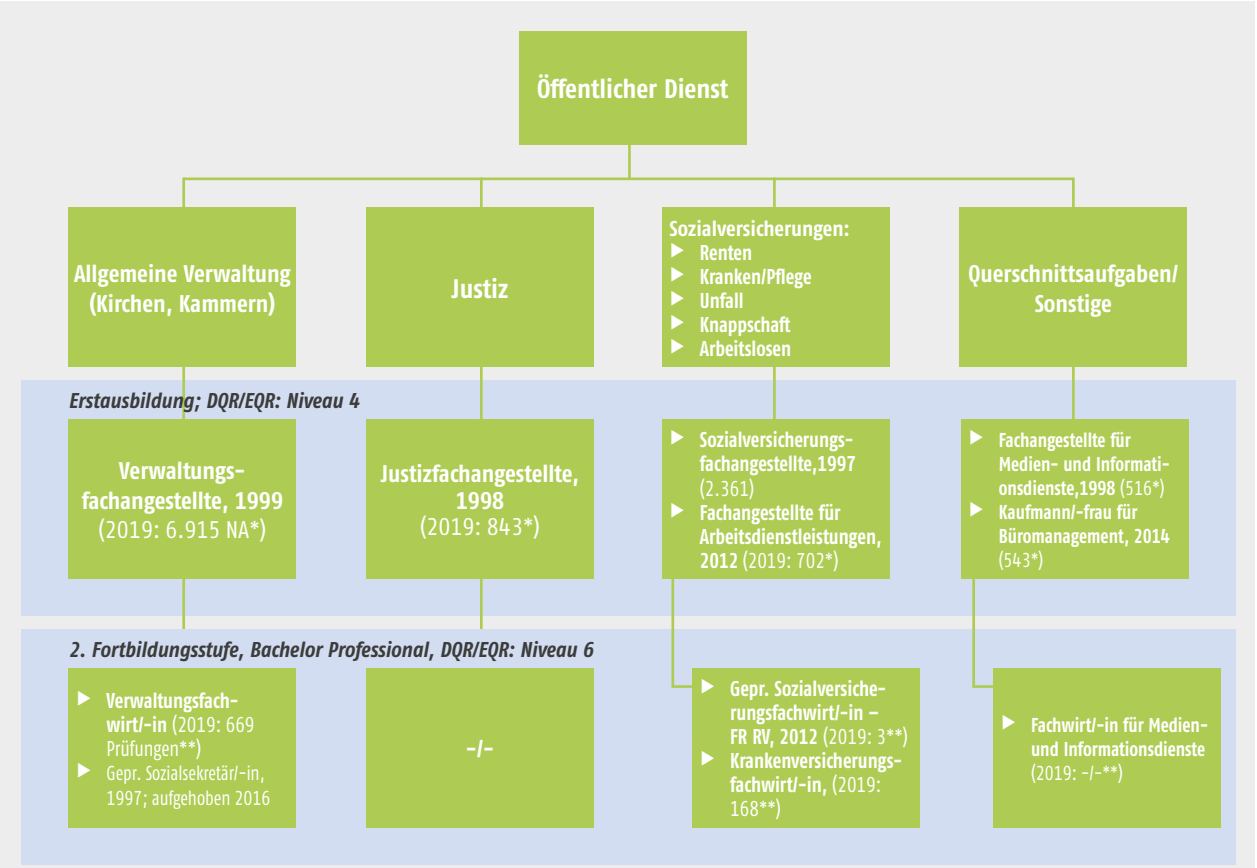
In der allgemeinen Verwaltung sind eine Vielzahl unterschiedlich gestalteter Fortbildungsprüfungsregelungen der nach BBiG zuständigen Stellen gegeben (vgl. Elsner 2011). Diese konkurrieren mit tarifrechtlichen Abschlüssen und hier insbesondere mit den „Beschäftigtenlehrgängen II“.

Im Bereich der Justiz werden keine beruflichen Anschlussqualifizierungen angeboten. Vereinzelt wird über kurzzeitige Zusatzqualifizierungen für eine beamtenrechtliche Laufbahnzulassung ausgebildet und es können dann die beamtenrechtlichen Aufstiegsoptionen genutzt werden.

Im Bereich der Sozialversicherungen gibt es in der Fachrichtung Gesetzliche Rentenversicherung und knappschaftliche Versicherung seit 2012 die erste bundeseinheitliche, staatlich anerkannte Fortbildungsprüfungsregelung nach dem BBiG. Im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung bestehen für den Bund anerkannte und für den Bereich der AOK spezifische Angebote. In der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung gibt es ein internes Aufstiegssystem der BA. Der Aufstieg für Beschäftigte in der gesetzlichen Unfallversicherung wird nur über eine akademische Qualifizierung sichergestellt. Dies ergibt ein insgesamt uneinheitliches Bild.

312 Siehe „Datensystem Auszubildende – Datenblätter (DAZUBI)“, Zuständigkeitsbereich ÖD, Berichtsjahr 2019 unter **https://www.bibb.de/de/12129.php** (Stand: 21.07.2020).

Schaubild C2.1.5-1: **Überblick Berufliche Aufstiegsfortbildung im ÖD**



* Neuabschlüsse; Quelle: BIBB Datenbank DAZUBI für 2019
** Bestandene Prüfungen; Quelle: Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2020, erschienen am 8. Januar 2021
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung; Darstellung des Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

In den Querschnittsbereichen Medien und Information oder Bürowirtschaft mit den Ausbildungsberufen Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste und Kaufleute für Büromanagement ist zum einen eine Anschlussqualifizierung regional nur sehr eingeschränkt und teilweise hochschulbasiert möglich (vgl. Holste-Flinspach 2020), zum anderen wird der im ÖD anerkannte und ausgebildete Ausbildungsberuf in der weiteren Aufstiegsqualifizierung teilweise nicht anerkannt → **Schaubild C2.1.5-1**.

Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung im ÖD

In jüngster Zeit sind einige Aktivitäten zur Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung im ÖD in Gang gesetzt worden:

Ein aktuelles **BIBB-Entwicklungsprojekt** hat sich mit der Berufsbildung im ÖD befasst; der hier eingesetzte Projektbeirat hat grundlegende Empfehlungen ausgesprochen (vgl. Elsner 2020a, S. 263ff.). Eine Empfehlung lautet, ein Aufstiegskonzept für Mitarbeiter/-innen im ÖD sicherzustellen. In weiteren Empfehlungen geht es um eine verstärkte Forschung zur Weiterentwicklung von Bildungskonzepten, die Zuordnung der Angebote zum DQR und die Herstellung der Durchlässigkeit zu Beamtenlaufbahnen. Dies hat in der Folge zu weitergehenden Aktivitäten geführt, u. a. wurden Voruntersuchungen zu Berufsausbildungen in den Bereichen Justiz sowie Medien und Information eingeleitet (vgl. Elsner 2019, 2020b).

Die Fachgewerkschaft ver.di hat ein **Konzept zur Aufstiegsfortbildung** mit drei Ebenen im ÖD vorgelegt (vgl. Pieper 2020). Ziel ist die Schaffung einer bundesweiten Anerkennung für die berufliche Aufstiegsfortbildung für den Verwaltungsdienst, um die Attraktivität des ÖD zu erhalten und die Karrierechancen insbesondere auch für Frauen zu verbessern. Das Konzept sieht die Schaffung von Fortbildungsangeboten ausgehend von der beruf-

lichen Erstausbildung über Abschlüsse auf Ebene des Bachelor Professionals bis zum Master Professional vor.

2019 hat der IT-Planungsrat das Forschungs- und Umsetzungsprojekt **Qualifica Digitalis** zur digitalen Qualifizierung des öffentlichen Sektors mit dem Schwerpunkt Berufsbildung initiiert (vgl. IT-Planungsrat 2020). Projektbeginn war der 1. Januar 2020, die Dauer ist auf ca. 2,5 Jahre ausgelegt. Die Federführung im Projekt hat das Land Bremen in Kooperation mit dem Bund unter Beteiligung weiterer Bundesländer und Kommunen. Neben weiteren namhaften Forschungsinstituten ist auch das BIBB beratend in die Erarbeitung eingebunden.[313] Es soll eine wissenschaftliche Analyse und Aufbereitung zu veränderten Kompetenzanforderungen, Qualifikationsentwicklungen, Qualifizierungsmöglichkeiten und zum Rechtsstatus der Beschäftigten im öffentlichen Sektor durch die Digitalisierung (einschl. des Einsatzes von künstlicher Intelligenz) der Verwaltung erstellt werden. Im Ergebnis sollen die Entwicklungen der Qualifizierung durch die Digitalisierung einschließlich Lehr-/Lernkonzepten und -methoden in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung bewertet werden. Damit werden strategische Schlussfolgerungen für den künftigen Qualifizierungsprozess im öffentlichen Sektor erarbeitet, insbesondere im Hinblick auf Qualifizierungsstrategien einschließlich konkreter Umsetzungsvorschläge für die berufliche Aus-, Fort- und Weiterbildung und die Personalentwicklung der öffentlichen Verwaltung.

Ein wichtiger, konkreter Schritt zur Weiterentwicklung der Aufstiegsfortbildung im ÖD ist die bundesweite Vereinheitlichung der **Rahmenpläne für die Fortbildungen** der zuständigen Stellen zum/zur Verwaltungsfachwirt/-in durch den Bundesverband Verwaltungsschulen und Studieninstitute (BVSI) im Jahr 2017 (vgl. Bundesverband Verwaltungsschulen und Studieninstitute 2017). Inhaltlich werden für die allgemeine Verwaltung die zu vermittelnden Ziele durch Methoden-, Sozial- und Rechtskompetenzen, politikbezogene sowie wirtschaftliche und durch Verwaltungsmanagement-Kompetenzen näher konkretisiert. Des Weiteren werden Anforderungen an die abzulegende Prüfung sowie an Stundenumfang und Präsenzzeiten bestimmt.

Damit sind erstmals gemeinsame Eckdaten für die Aufstiegsfortbildung der Verwaltungsfachwirte mit Lernzielen geschaffen worden, die auch eine bundesweite Regelung einer einheitlichen Abschlussprüfung durch den Bundesgesetzgeber nahelegen.

313 Siehe **https://www.bibb.de/de/96587.php** (Stand: 15.07.2020).

Fazit

Die Aufstiegsfortbildungen im nicht technischen ÖD basieren bisher auf keinem kongruent ausformulierten Konzept, z. B. im Hinblick auf Standards oder auf ein systematisches Angebot auf allen Bildungsebenen. Hier besteht Diskussions- und Nachholbedarf im Verhältnis zu den anderen Sektoren, um den Anschluss an die modernen Entwicklungen in der Berufsbildung zu halten. In jüngster Zeit gibt es erste Ansätze und Initiativen, entsprechende Konzepte zu erarbeiten und umzusetzen.

Zukunftsweisend wäre ein Modell eines Aufstiegsfortbildungssystems für den öffentlichen Dienst, das einen konsequenten vertikalen Aufstieg von der beruflichen Erstausbildung über Anpassungsfortbildungen, die anrechenbar auf aufstiegssichernde Fortbildungsabschlüsse der zweiten Ebene sind, bis hin zu einem Aufstieg in eine dritte Fortbildungsebene gewährleistet. Gleichzeitig könnte ein solches Modell horizontale Zugänge in die Hochschulqualifizierung und in das beamtenrechtliche Laufbahnsystem bieten.

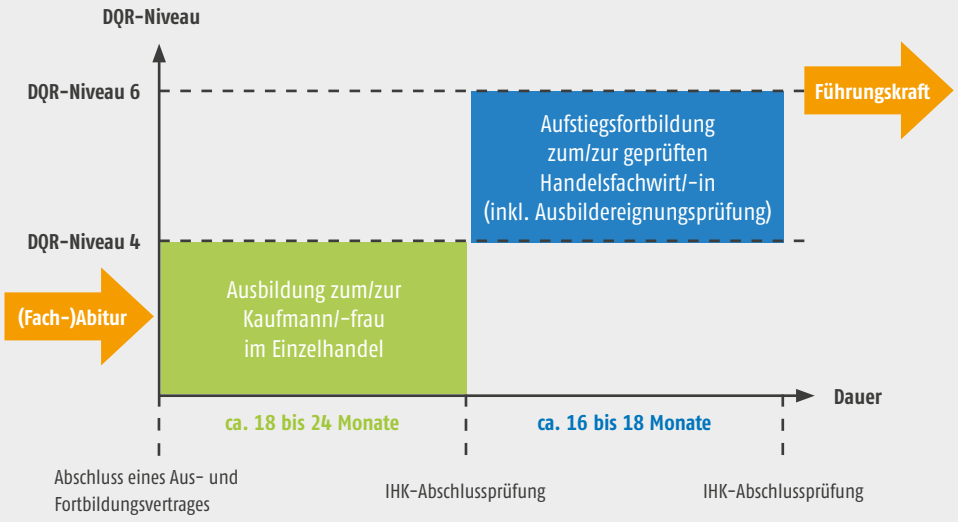
(Martin Elsner)

C 2.1.6 Abiturientenprogramme

Abiturientenprogramme beinhalten die Verzahnung einer – in der Regel – verkürzten dualen Berufsausbildung auf Niveau 4 des DQR mit einer bundeseinheitlich geregelten beruflichen Aufstiegsfortbildung auf DQR-Niveau 6. Meist besteht darüber hinaus die Möglichkeit, eine Ausbildereignungsprüfung abzuschließen (vgl. hierzu auch Elsholz/Neu/Jaich 2017; Neu/Elsholz/Jaich 2017; Neu 2018).

Zielgruppe dieser spezifischen Qualifizierungsprogramme sind Schulabsolventinnen und Schulabsolventen mit (Fach-)Hochschulreife. Hieraus leitet sich auch der Terminus „Abiturientenprogramm“ ab, der insbesondere vom Einzelhandel geprägt wurde. Erste Vorläufer dieser heutigen Abiturientenprogramme waren dort bereits in den 1970er-Jahren entwickelt worden und haben sich im Laufe der Jahrzehnte zu einem bedeutsamen Qualifizierungsinstrument für den Führungskräftenachwuchs insbesondere im Verkauf etabliert (vgl. Neu im Erscheinen). Neben gehobenen Fachkraft- und mittleren Führungspositionen im Verkauf wie z. B. als Team-, Bereichs-, Abteilungs- oder Filialleitung können berufliche Einsatzgebiete für Absolventinnen und Absolventen dieser Programme auch im Bereich Personal, Marketing, Sales- oder Key-Accountmanagement verortet sein sowie im Einkauf, im Controlling, in der Logistik, im Vertrieb oder in der Verwaltung (vgl. Handelsverband Deutschland 2020).

Schaubild C2.1.6-1: **Abiturientenprogramme im Einzelhandel**



Quelle: Neu (im Erscheinen)

BIBB-Datenreport 2021

→ **Schaubild C2.1.6-1** stellt die wesentliche Grundstruktur dieser Abiturientenprogramme am Beispiel des Einzelhandels dar. Hier können Teilnehmende innerhalb von etwa drei Jahren sowohl einen beruflichen Ausbildungs- als auch einen beruflichen Fortbildungsabschluss erwerben. In der konkreten Umsetzung dieser Qualifizierungsprogramme zeigen sich je nach Unternehmen jedoch teilweise deutliche Unterschiede. So kommt bspw. dem Lernort Berufsschule je nach Abiturientenprogramm eine unterschiedlich starke Relevanz zu (vgl. Neu im Erscheinen).

Verbreitung von Abiturientenprogrammen

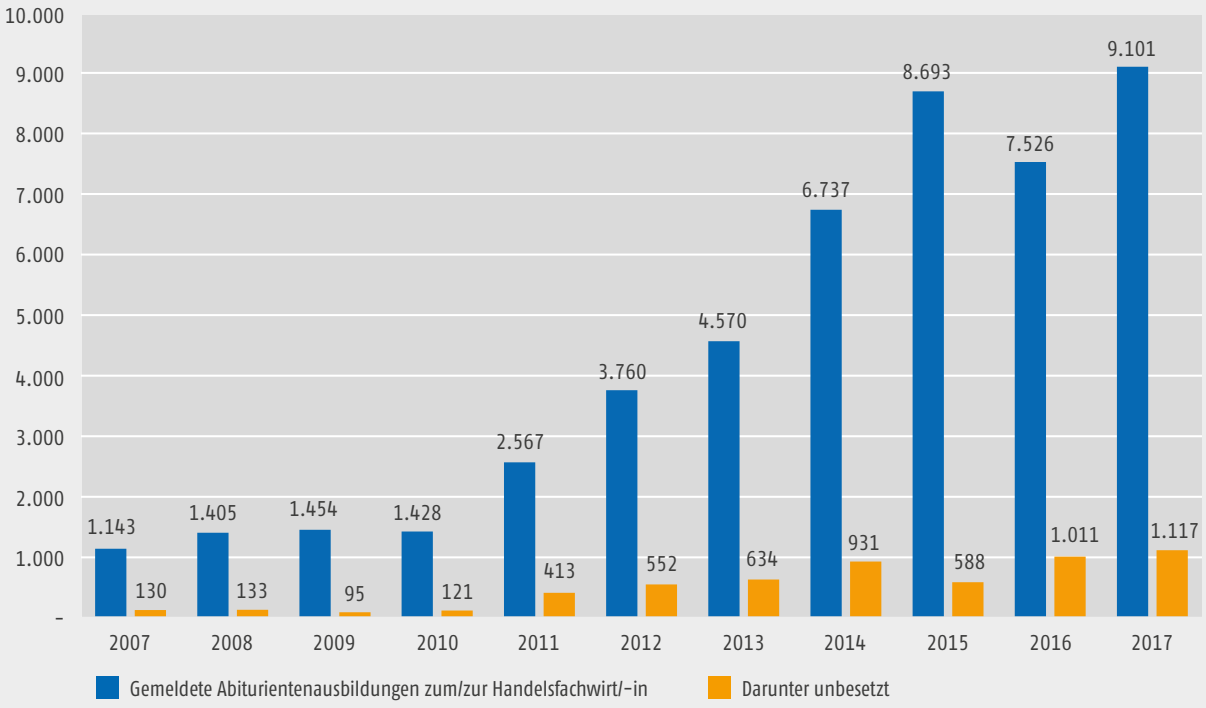
Ergebnisse einer Stellenanzeigenanalyse zeigen einen kontinuierlichen Anstieg von 2.187 Stellenausschreibungen für Abiturientenprogramme im Jahr 2015 auf 16.142 Stellenanzeigen im Jahr 2019 (vgl. Helmrich/Winnige im Erscheinen). Besonders verbreitet sind Abiturientenprogramme demnach in kaufmännischen Berufen, insbesondere für Verkaufskräfte und Führungskräfte im kaufmännischen Bereich, auf die 95% der Stellenanzeigen in dieser Studie entfielen (ebd., S. 10).[314] Für den Handel lassen sich auf Basis der Ausbildungsmarktstatistik der BA Informationen über die Anzahl der dort gemeldeten Stellen sowie zur Anzahl der davon unbesetzten Stellen in den dort als Abiturientenausbildungen geführten Qualifizierungsprogrammen erhalten. Wie → **Schaubild C2.1.6-2** zeigt, spiegeln diese Zahlen der Ausbildungsmarktstatistik für die im Handel am häufigsten anzutreffenden Abiturientenprogramme mit Abschlussziel „Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in“ einen kontinuierlichen Anstieg der angebotenen Stellen innerhalb der letzten zehn Jahre wider – zugleich aber auch einen Anstieg der unbesetzten Stellen.

Zur Nutzung bzw. zum Angebot von Abiturientenprogrammen durch Unternehmen existieren darüber hinaus Unternehmensbefragungsdaten des BIBB, die 2018 für die Branchen Handel, Logistik, Tourismus und die Finanzdienstleistungsbranche erhoben wurden.[315] → **Tabelle C2.1.6-1** zeigt eine im Branchenvergleich höhere Relevanz solcher Programme im Finanzdienstleistungssektor und im Handel. Hier bieten 22,6% der Handelsunternehmen bzw. 24,6% der Finanzdienstleistungsunternehmen solche Programme an, wohingegen die Verbreitung unter Unternehmen im Tourismus (13,9%) und in der Logistik (11,8%) deutlich geringer ist. Auch im Vergleich zu dualen Studiengängen, die eine alternative Strategie von Unternehmen zur Rekrutierung von mittleren Fach- und Führungskräften darstellen, ist die Verbreitung von Abiturientenprogrammen geringer; dies

314 Zur methodischen Bewertung dieser Ergebnisse ist jedoch einschränkend zu beachten, dass im Rahmen dieser Studie Stellenanzeigen für Abiturientenprogramme ausschließlich nach der Zeichenkette „Abiturientenprogramm“ ausgewählt wurden. Nachfolgende empirische Ergebnisse zeigen jedoch auch für andere Branchen wie dem Finanzdienstleistungssektor eine Verbreitung solcher Programme, die allerdings hier nicht als „Abiturientenprogramme“ bezeichnet werden. Qualitative und quantitative Ergebnisse des in der nächsten Fußnote genannten Projekts (4.1.303) deuten darauf hin, dass der Terminus „Abiturientenprogramm“ schwerpunktmäßig im Einzelhandel verwendet wird.

315 Repräsentative Unternehmensbefragung 2018 (BIBB-Projekt 4.1.303), n = 802; Ausschöpfungsquote 40,8%. Branchendefinitionen: Handel (WZ 46, 47), Logistik (WZ 49, 50, 51, 52, 53), Finanzdienstleistungen (WZ 64), Tourismus (WZ 79, 55, 56).

Schaubild C2.1.6-2: **Verbreitung von Abiturientenprogrammen mit Abschluss „Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in“**



Quelle: Neu (im Erscheinen); Datenquelle: Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit 2018 BIBB-Datenreport 2021

Tabelle C2.1.6-1: **Nutzung von Abiturienten-programmen in ausgewählten Branchen**

		Abiturientenprogramme Anzahl und % der Unternehmen	
Branche		**N**	**%**
Handel	keine Nutzung	120	77,4
	Nutzung	**35**	**22,6**
	gesamt	155	100,0
Logostik	keine Nutzung	120	88,2
	Nutzung	**16**	**11,8**
	gesamt	136	100,0
Tourismus	keine Nutzung	124	86,1
	Nutzung	**20**	**13.9**
	gesamt	144	100,0
Bank und Finanzdienst-leistungen	keine Nutzung	126	75,4
	Nutzung	**41**	**24,6**
	gesamt	167	100,0

Quelle: TyBi Unternehmensbefragung 2018; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, ungewichtete Daten BIBB-Datenreport 2021

gilt insbesondere für die Finanzdienstleistungsindustrie sowie die Tourismus- und Logistikbranche (vgl. Mottweiler/Annen 2020).

Motive und Kontextfaktoren zur betrieblichen Nutzung von Abiturientenprogrammen

Zentrale Motive von Unternehmen für die Etablierung solcher Programme sind zum einen eine längerfristige Bindung von leistungsstarken Schulabsolventinnen und -absolventen an das Unternehmen und zum anderen eine Attraktivitätssteigerung des Unternehmens für Schulabsolventen und -absolventinnen mit (Fach-)Hochschulreife. Dies ist branchenübergreifend für 40,4% (längerfristige Bindung) bzw. 33,9% (Attraktivitätssteigerung) der Unternehmen der wichtigste Grund für das Angebot solcher Programme. Eine schnellere Qualifizierung von Personal für mittlere Fach- und Führungspositionen gaben 25,7% der Unternehmen als wichtigstes Motiv an → **Tabelle C2.1.6-2**. Damit existieren signifikante Ähnlichkeiten in den Motiven zur Etablierung von Abiturientenprogrammen und dualen Studiengängen (vgl. Mottweiler u. a. 2018; Mottweiler/Annen 2020).

Tabelle C2.1.6-2: **Wichtigster Grund für das Angebot von Abiturientenprogrammen**

Was ist der wichtigste Grund für das Angebot von Abiturientenprogrammen?		Branche				
		Handel	Logistik	Tourismus	Finanzdienst-leistungen	Gesamt
Attraktivitätssteigerung des Unternehmens für Schulabsolventen/-absolventinnen mit (Fach-)Hochschulreife	N	10	3	11	13	37
	%	29,4	21,4	55,0	31,7	33,9
Längerfristige Bindung von leistungsstarken Schulabsolventen/-absolventinnen an das Unternehmen	N	15	7	4	18	44
	%	44,1	50,0	20,0	43,9	40,4
Schnellere Qualifizierung des Personals als gehobene Fachkräfte bzw. für mittlere Führungspositionen	N	9	4	5	10	28
	%	26,5	28,6	25,0	24,4	25,7
Gesamt	**N**	**34**	**14**	**20**	**41**	**109**
	%	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Quelle: TyBi Unternehmensbefragung 2018; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, ungewichtete Daten BIBB-Datenreport 2021

Analysen zur Nutzung von Abiturientenprogrammen und dualen Studiengängen durch Unternehmen deuten auf eine enge Verbindung der beiden Aus- und Fortbildungsstrategien hin: Unternehmen, die duale Studiengänge anbieten, nutzen mit größerer Wahrscheinlichkeit auch Abiturientenprogramme (vgl. Mottweiler/Annen 2020). Darüber hinaus verdeutlichen sowohl Befragungsdaten, als auch Fallstudien, dass sich das Angebot von Abiturientenprogrammen hauptsächlich auf Großunternehmen und mittelständische Unternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschränkt (vgl. Mottweiler u. a. 2018). Unter Bezugnahme auf qualitative Forschungsergebnisse lassen sich diese Ergebnisse durch einen höheren finanziellen und personellen Aufwand solcher Programme erklären, die von größeren Unternehmen leichter bewältigt werden können. Zudem untermauern branchenspezifische Effekte die spezifische Relevanz von Abiturientenprogrammen im Handel sowie im Finanzdienstleistungssektor (vgl. Mottweiler/Annen 2020).

Durch den Rückgriff auf etablierte Strukturen beruflich-betrieblicher Bildung können Abiturientenprogramme aber durchaus auch für andere Branchen sowie kleinere Unternehmen eine Option der Fachkräftequalifizierung darstellen; insbesondere dann, wenn im Rahmen eines solchen Abiturientenprogrammes mit staatlichen Bildungseinrichtungen wie bspw. mit einer staatlichen Berufsschule kooperiert wird. Gerade bei größeren Unternehmen mit Abiturientenprogrammen ist dies nach bisherigen Erhebungen seltener der Fall. Sie kooperieren vermehrt mit nicht staatlichen Bildungseinrichtungen, woraus sich dann auch ein größerer finanzieller Aufwand ergibt (vgl. Neu im Erscheinen).

Vor diesem Hintergrund dürfte es für kleine und Kleinstunternehmen weniger der mit Abiturientenprogrammen verbundene finanzielle Aufwand sein, der eine Hürde hinsichtlich der Nutzung dieser spezifischen Qualifizierungsprogramme darstellt. Vielmehr könnten es die im Vergleich zu Großbetrieben deutlich eingeschränkten Karriereoptionen sein, die kleine und Kleinstunternehmen den Absolventinnen und Absolventen solcher Programme bieten können.

Dennoch lässt sich abschließend auf Basis bisheriger Forschungsergebnisse festhalten, dass die Abiturientenprogramme durchaus als ein gelungenes Beispiel für die Verzahnung von beruflicher Aus- und Fortbildung betrachtet werden können. Für die Unternehmen stellen sie eine praktikable Strategie der Nachwuchsgenerierung dar und für die Teilnehmenden einen relativ verlässlichen und von den anbietenden Unternehmen geförderten Karriereweg.

(Hannelore Mottweiler, Ariane Neu)

C 2.1.7 Qualitätssicherung von Aufstiegsfortbildung gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)

Der vorliegende Beitrag thematisiert das Zulassungsverfahren gemäß FernUSG als gesetzlich vorgeschriebene Maßnahme zur Qualitätssicherung entsprechender Bildungsangebote und stellt damit eine vertiefende Ergänzung zu **Kapitel B2.3** „Fernlernen“ dar.

Die Vermittlung der Lerninhalte über Distanz ermöglicht ein weitgehend orts- und zeitunabhängiges Lernen und eignet sich daher besonders für berufsbegleitende und -bezogene Bildungsprozesse, z. B. in Form einer Aufstiegsfortbildung.

Das FernUSG[316] trat 1977 als Verbraucherschutzgesetz in Kraft. Seither unterliegen alle seiner Definition entsprechenden Bildungsangebote (vgl. § 1 Abs. 1 FernUSG) der Zulassungspflicht durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU), einer Behörde der Länder.

Im Rahmen der Zulassung werden von der ZFU neben der didaktischen und fachinhaltlichen Qualität auch das vorgesehene Werbematerial und die Vertragsgestaltung geprüft. Dabei entscheidet sie, ob der Lehrgang ohne weitere Auflagen zugelassen werden kann, ob (und wozu) Nachbesserungen erforderlich sind oder eine Zulassung völlig zu versagen ist. Im Anschluss an die erfolgte Zulassung überprüft sie in einem dreijährigen Turnus zudem kontinuierlich, ob die Zulassungsvoraussetzungen noch gegeben sind.

Bei berufsbildenden Angeboten, die auf den Erwerb eines bundeseinheitlich geregelten Abschlusses abzielen, angesprochen sind hier i. d. R. Aufstiegsfortbildungen gemäß § 53 BBiG oder § 42 HwO, holt die ZFU zusätzlich eine Stellungnahme des BIBB ein. Darin ist seitens des BIBB zu erläutern, inwieweit die vorgelegte Lehrgangsplanung fachlich und didaktisch die Erreichung des angestrebten beruflichen Bildungsziels erlaubt.

Das Zulassungsverfahren gemäß FernUSG lässt sich somit als eine – in dieser Form singuläre – Gesetzesnorm zur Sicherung der Produkt- bzw. Inputqualität entsprechender Bildungsangebote interpretieren. Die erfolgreiche Zulassung wird durch ein Siegel der ZFU dokumentiert, das nicht durch etwaige andere Qualitätstestate des Bildungsanbieters, z. B. durch den Einsatz eines Qualitätsmanagementsystems, kompensiert werden kann.

Für beruflich Qualifizierte, die eine Aufstiegsfortbildung *berufsbegleitend* absolvieren möchten, stellt das ZFU-Siegel daher eine wichtige Orientierungshilfe dar. Es belegt – in einem ansonsten weitgehend unregulierten Weiterbildungsmarkt –, dass ein entsprechend zertifiziertes Bildungsangebot sowohl fachinhaltlich als auch didaktisch das angestrebte Bildungsziel, hier: das Bestehen einer beruflichen Fortbildungsprüfung, z. B. zum Fachwirt/zur Fachwirtin, ermöglicht.

(Angela Fogolin)

316 Siehe **https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/**.

C 2.2 Länderregelungen

C 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Weiterbildung an Fachschulen ist eine auf dem Niveau eines Bachelors landesrechtlich geregelte Qualifizierung. Den rechtlichen Rahmen bilden die Rahmenvereinbarung über Fachschulen (vgl. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 10.09.2020) sowie die entsprechenden Schulgesetze der einzelnen Bundesländer. Die Rahmenvereinbarung erfasst „Fachschulen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden in den Fachbereichen Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik und Wirtschaft“ sowie „Fachschulen mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden und 1.200 Stunden Praxis in den Fachrichtungen Heilerziehungspflege und Sozialpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen“ und „Fachschulen mit mindestens 1.800 Unterrichtsstunden in der Fachrichtung Heilpädagogik des Fachbereichs Sozialwesen“ (Kultusministerkonferenz 2020a, S. 3). Die Ausbildung wird mit einer staatlichen Prüfung abgeschlossen. Die Länder erkennen die Abschlusszeugnisse gegenseitig an (vgl. ebd., S. 9).

Der Bereich der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen wird nachfolgend auf Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes, differenziert für das Schuljahr 2019/2020 sowie hinsichtlich der Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen für das Abgangsjahr 2019 dargestellt **E**. Darüber hinaus wird abschließend der Fachbereich Technik exemplarisch dargestellt.

E **Datenbasis zu Fachschulen**

Die Daten sind der Fachserie 11 Reihe 2 des Statistischen Bundesamtes entnommen. Zu beachten ist, dass die Daten zu Schülern/Schülerinnen und Absolventen/Absolventinnen z. T. auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-innen und Altenpfleger/-innen, Heilerziehungspflegehelfer/-innen). Daten zu Fachakademien, die es nur in Bayern gibt, sind in den Daten nicht berücksichtigt. Zu berücksichtigen ist weiterhin, dass ab 2017 geänderte Zuordnungen in bestimmten Berufshauptgruppen erfolgten.

Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesländern 2019/2020

Im Schuljahr 2019/2020 gab es in Deutschland 1.486 Fachschulen, 9.137 Klassen und 178.139 Schüler und Schülerinnen. Der Frauenanteil lag bei 55,7% (im Vorjahr 55,2%). Mit rund 48.000 Schüler/-innen wird weiterhin mehr als jede/-r vierte Fachschüler/-in (27,0%) in Nordrhein-Westfalen weitergebildet. In Baden-Württemberg liegt der Anteil bei 10,7%, in Bayern bei 8,2%. Die niedrigsten prozentualen Anteile an Fachschüler/-innen weisen wie in den Vorjahren die Bundesländer Bremen (0,5%), Mecklenburg-Vorpommern (1,2%) und das Saarland (1,6%) auf. Bundesweit sind die Frauen mit einem Anteil von 55,7% überrepräsentiert. In den meisten Bundesländern liegt der Anteil sogar weit höher, ausgenommen sind Baden-Württemberg mit einem Frauenanteil von 36,4% und Bayern mit 32,2% → **Tabelle C2.2.1-1**.

Betrachtet man die Entwicklung der Schülerzahlen innerhalb der letzten zehn Jahre, so zeigt sich seit dem Schuljahr 2014/2015 ein kontinuierlicher Rückgang. Im Schuljahr 2019/2020 liegt der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr bei 0,9% (im Vergleich zum Schuljahr 2014/2015 bei 7,9%). Betrachtet man den Rückgang der Schülerzahlen geschlechtsspezifisch, so zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr mit 1.665 Schülern der Rückgang primär bei den Männern (-2,1%). Die Zahl der Fachschülerinnen ist um 33 gesunken (0,03%) → **Schaubild C2.2.1-1**.

Absolventinnen und Absolventen 2019

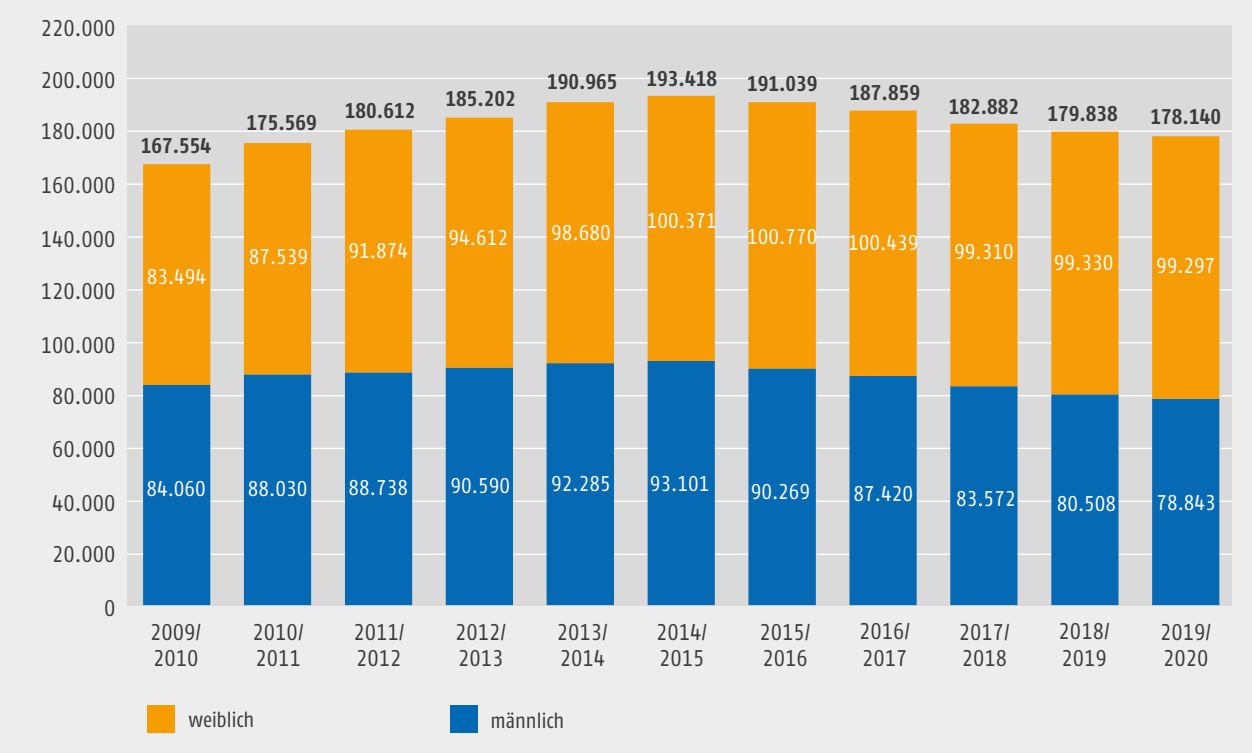
Im Schuljahr 2019 beendeten insgesamt 60.471 Absolventinnen und Absolventen einen Bildungsgang an einer Fachschule. Das entspricht einem Minus von 3,7% im Vergleich zum Vorjahr. Mit 47.706 Absolventinnen und Absolventen hatten rund 80% ihren Bildungsgang in einem der fünf am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. Am stärksten besetzt ist weiterhin die Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit 31.587 Absolventinnen und Absolventen (- 0,1% im Vergleich zum Vorjahr), gefolgt von „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufen“ mit 7.530 (-8,4%) und „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ mit 4.587 Absolventinnen und Absolventen (-7,2%) sowie die nicht medizinischen Gesundheitsberufe mit 1.524 Absolventinnen und Absolventen (-7,6%). Vier der fünf stärksten Berufshauptgruppen verzeichnen rückläufige Absolventenzahlen, ausgenommen die Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe. Hier zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr ein Plus von 4,0% → **Schaubild C2.2.1-2**.

Tabelle C2.2.1-1: **Fachschulen 2019/2020: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern**

Land	Schulen	Klassen	Schüler/-innen		
			insgesamt	Frauenanteil in %	Ausländeranteil in %
Baden-Württemberg	233	953	19.046	36,4	7,8
Bayern	241	768	14.637	32,2	3,8
Berlin	71	639	12.197	69,2	12,0
Brandenburg	39	325	6.093	74,9	1,8
Bremen (inkl. Ersatzschulen)	7	44	834	64,1	7,1
Hamburg	19	215	4.614	60,1	11,0
Hessen	112	799	14.159	59,7	9,0
Mecklenburg-Vorpommern	23	126	2.199	69,5	1,4
Niedersachsen (inkl. Schulen für Gesundheitsdienstberufe)	140	779	14.293	55,9	1,9
Nordrhein-Westfalen	269	2.336	48.156	53,6	5,5
Rheinland-Pfalz	69	628	13.692	64,3	7,8
Saarland	14	142	2.859	54,3	4,4
Sachsen	91	516	9.832	68,9	2,1
Sachsen-Anhalt	60	279	4.896	74,5	1,0
Schleswig-Holstein	57	326	6.142	63,0	2,8
Thüringen (inkl. Schulen des Gesundheitswesens)	41	262	4.490	65,1	1,4
Deutschland	**1.486**	**9.137**	**178.139**	**55,7**	**5,7**

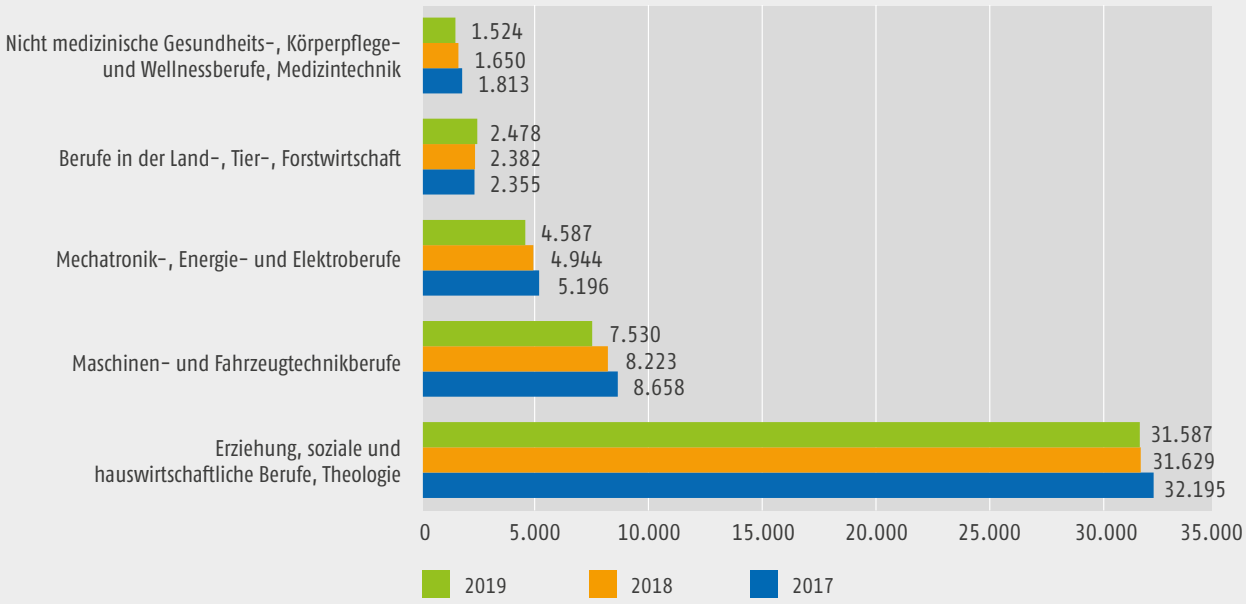
Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Schaubild C2.2.1-1: **Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2009/2010 bis 2019/2020**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Schaubild C2.2.1-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen 2017 bis 2019 in den fünf stärksten Berufshauptgruppen**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 2; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Im Abgangsjahrgang 2019 lag der Anteil der Absolventinnen bei 66,6% (im Vorjahr 51,7%). Differenziert nach Berufshauptgruppen war der Frauenanteil in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit rund 80% am höchsten. Mit nur 2,7% (im Vorjahr 3,2%) blieb der Frauenanteil im Bereich der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ wie auch im Vorjahr am niedrigsten → **Tabelle C2.2.1-2**.

Exemplarisch wird der Fachbereich Technik mit seinen zentralen Aspekten skizziert: Mit dem Abschlusszeugnis ist die Berechtigung verbunden, die Berufsbezeichnung „Staatlich geprüfter Techniker“ und „Staatlich geprüfte Technikerin“ zu führen. Die Länder können vorsehen, dass die Berufsbezeichnung durch den Klammerzusatz „Bachelor Professional“ mit Angabe des Fachbereichs (z. B. Bachelor Professional in Technik) ergänzt wird (vgl. Kultusministerkonferenz 2020a, S. 7). Zu den besonderen Regelungen im Fachbereich Technik gehören u. a. Angaben zu Ausbildungsziel, Zugangsvoraussetzungen und Stundentafel. Diese sind in Teil II der Rahmenvereinbarung definiert, so auch für die Technikerweiterbildung:

Ausbildungsziel: „Ziel der Ausbildung im Fachbereich Technik ist es, Fachkräfte mit einschlägiger Berufsausbildung und Berufserfahrung für die Lösung technisch-naturwissenschaftlicher Problemstellungen, für Führungsaufgaben im betrieblichen Management auf der mittleren Führungsebene sowie für die unternehmerische Selbstständigkeit zu qualifizieren. Die Ausbildung orientiert sich an den Erfordernissen der beruflichen Praxis und befähigt die Absolventen und Absolventinnen, den technologischen Wandel zu bewältigen und die sich daraus ergebenden Entwicklungen der Wirtschaft mitzugestalten“ (Kultusministerkonferenz 2020a, S. 16).

Aufnahmevoraussetzungen: Die Aufnahme in die Fachschule für Technik erfordert mindestens den Abschluss in einem nach BBiG/HwO oder den Bestimmungen der Länder anerkannten einschlägigen Ausbildungsberuf sowie eine entsprechende Berufstätigkeit von mindestens einem Jahr und den Abschluss der Berufsschule.[317] Die entsprechende Berufstätigkeit kann auch während der Fachschulausbildung abgeleistet werden, jedoch verlängert sich dann die Fachschulausbildung in Vollzeitausbildung entsprechend. Die Länder können festlegen, welche Zugangsberufe für die jeweiligen Fachrichtungen, gegebenenfalls auch die jeweiligen Schwerpunkte, einschlägig sind (vgl. Kultusministerkonferenz 2020a, S. 16f.).

317 Oder den Abschluss der Berufsschule oder einen gleichwertigen Bildungsstand und eine einschlägige Berufstätigkeit von mindestens fünf Jahren. Hierauf kann der Besuch einer einschlägigen Berufsfachschule angerechnet werden.

Tabelle C2.2.1-2: **Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2019 (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	31.587	80,2	15.681	82,9	15.906	77,5
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	7.530	4,9	6.555	5,2	975	3,4
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	4.587	2,7	4.047	2,7	540	2,8
Berufe in der Land-, Tier-, Forstwirtschaft	2.478	12,2	2.478	12,2	0	0,0
Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.524	73,4	1.146	74,1	378	71,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 2; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Tabelle C2.2.1-3: **Rahmenstundentafel für die Fachschule für Technik**

Rahmenstundentafel für die Fachschule für Technik mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden	
Lernbereiche	**Zeitrichtwerte in Unterrichtsstunden**
Fachrichtungsübergreifender Lernbereich	400 bis 600
Fachrichtungsbezogener Lernbereich	1.800 bis 2.000
Insgesamt	**2.400**

Quelle: Kultusministerkonferenz 2020, S. 17 BIBB-Datenreport 2021

Die Rahmenstundentafel → **Tabelle C2.2.1-3** sieht insgesamt 2.400 Unterrichtsstunden vor, die sich in einen fachrichtungsübergreifenden und einen fachrichtungsbezogenen Lernbereich aufteilen.

→ **Tabelle C2.2.1-4** spiegelt das breite Spektrum der möglichen Fachrichtungen im Fachbereich Technik wider:

Eine aktuelle Übersicht über Berufsabschlüsse an Fachschulen mit bundeslandspezifischen Angaben zu Fachrichtungen, Schwerpunkten, Eingangsvoraussetzungen und Ausbildungsdauer für die einzelnen Bildungsgänge ist der „Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Beschluss des Unterausschusses für Berufliche Bildung vom 25.06.2020)“ (vgl. Kultusministerkonferenz 2020b) zu entnehmen.

Tabelle C2.2.1-4: **Auflistung der Fachrichtungen im Fachbereich Technik**

Fachbereich Technik mit mindestens 2.400 Unterrichtsstunden	**Berufsbezeichnung Staatlich geprüfter Techniker und Staatlich geprüfte Technikerin in Verbindung mit der Fachrichtung**
Fachrichtungen	
Agrartechnik	Korrosionsschutztechnik
Augenoptik	Kraftfahrzeugtechnik
Automatisierungstechnik	Kunststofftechnik
Automatisierungstechnik/Mechatronik	Kunststoff- und Kautschuktechnik
Baudenkmalpflege und Altbauerneuerung	Landwirtschaft
Bautechnik	Lebensmitteltechnik
Bekleidungstechnik	Lebensmittelverarbeitungstechnik
Bergbautechnik	Leiterplattentechnik
Biogentechnik	Luftfahrttechnik
Biotechnik	Maschinentechnik/Maschinenbautechnik
Bohr-, Förder- und Rohrleitungstechnik	Mechatronik
Bohrtechnik	Medien
Brauwesen und Getränketechnik	Medien und Informationssysteme
Chemietechnik	Medizintechnik
Druck- und Medientechnik	Metalltechnik/Metallbautechnik
Elektromobilität	Mühlenbau, Getreide- und Futtermitteltechnik
Elektrotechnik	Nautik
Fahrzeugtechnik	Papiertechnik
Farb- und Lack(ier)technik	Physiktechnik
Feinwerktechnik	Reinigungs- und Hygienetechnik
Fleischereitechnik	Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik
Foto- und Medientechnik	Sanitärtechnik
Galvanotechnik	Schiffbautechnik
Gartenbau - Produktion und Vermarktung	Schiffsbetriebstechnik
Garten- und Landschaftsbau	Schuhtechnik
Gebäudesystemtechnik	Spreng- und Sicherheitstechnik
Geologietechnik	Steintechnik
Gießereitechnik	Technische Betriebswirtschaft
Glasbautechnik	Technische Gebäudeausrüstung
Glastechnik	Textiltechnik
Heizungs-, Lüftungs- und Klimatechnik	Textilveredelung
Holztechnik	Umweltschutztechnik
Industrielle Beschichtungstechnik	Verfahrenstechnik
Informatik	Verkehrstechnik
Informatiktechnik	Vermessungstechnik
Informationstechnik	Wasser- und Abfallwirtschaft
Kältetechnik	Weinbau und Önologie
Kälte- und Klimasystemtechnik	Werkstoff- und Prüftechnik
Karosserie- und Fahrzeugbautechnik	Werkstofftechnik
Karosserie- und Fahrzeugtechnik	Windenergietechnik
Keramiktechnik	Zerspanungstechnik

Quelle: Kultusministerkonferenz 2020, S. 32

BIBB-Datenreport 2021

(Maria Zöller)

C 2.2.2 Fachweiterbildung Intensiv- und Anästhesiepflege – ein Ländervergleich

Einleitung

Die Pflegeausbildung E erfolgt nach dem Pflegeberufegesetz (PflBG) des Bundes und ist in erster Linie eine grundständige und dual strukturierte Ausbildung. Die Gesetzgebungskompetenz für Fachweiterbildungen im Gesundheitsbereich liegt, aufgrund der föderalen Zuständigkeit, bei den 16 Bundesländern. Neben der vertikalen Durchlässigkeit, die beispielweise in Führungspositionen mündet, ermöglicht das System der Pflegeberufe die horizontale Spezialisierung über Fachweiterbildungen, die nach abgeschlossener Ausbildung und zeitlich vorgegebener Berufserfahrung angeschlossen werden können. Diese Weiterbildungen im Berufskontext werden im Unterschied zu den Angeboten der Fachschulen und der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG/HwO nicht als Aufstiegsfortbildung bezeichnet. Eine Fachweiterbildung in der Pflege trägt zu einer Spezialisierung in einem hochkomplexen pflegerischen Bereich und zur Erreichung eines zusätzlichen qualifizierten Abschlusses bei. Durch das Absolvieren einer berufsbegleitenden Fachweiterbildung erlangt die Pflegefachkraft fachspezifische Kompetenzen. Neben der Vermittlung wissenschaftlichen Basiswissens werden Kompetenzen zur Reflektion und Evaluation im interdisziplinären Team entwickelt. So kann die Qualität in der Versorgung der pflegebedürftigen Menschen kontinuierlich verbessert werden. Es gibt verschiedene Bereiche im Gesundheitssystem, in denen von der Pflegefachkraft eine fachspezifische Fachweiterbildung gefordert wird. Deshalb wird beispielsweise im onkologischen Bereich eine onkologische Pflegefachweiterbildung, für den Bereich Hygiene eine Hygienefachweiterbildung, für die Psychiatrie eine psychiatrische Fachweiterbildung und für die ambulante Versorgung die Weiterbildung Fachkraft in der häuslichen Pflege angeboten. Fachweiterbildungsstätten in der Pflege sind oft an Krankenhäusern angesiedelt, jedoch bieten auch externe Akademien und Hochschulen Pflegefachweiterbildungen an.

Der vorliegende Beitrag fokussiert die Fachweiterbildung in der Intensivpflege und Anästhesie und zeigt im Vergleich die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Weiterbildungsregelungen der einzelnen Bundesländer auf.

Ländervergleich

Informationen über die Fachweiterbildung der Intensivpflege und Anästhesie in den einzelnen Bundesländern sind sehr unterschiedlich zugänglich. Es gibt keine bundesweite Grundlage, entscheidend sind die jeweiligen Landesverordnungen. Während die Weiterbildung in jedem Bundesland angeboten wird, verfügen jedoch nur 13 der 16 Bundesländer über eigene Verordnungen. Bayern, Berlin und Sachsen-Anhalt haben andere Vorgaben.

E Pflegeausbildung und professionelle Pflege

Nach der Definition des International Council of Nurses (ICN)[318] umfasst die professionelle Pflege die eigenverantwortliche Versorgung und Betreuung von Menschen aller Altersgruppen und deren Familien. Pflege umfasst in allen Settings die Prävention sowie die Förderung der Gesundheit und die Versorgung und Betreuung kranker, behinderter und sterbender Menschen. Weitere Aufgaben der Pflege sind die Wahrnehmung der Interessen und Bedürfnisse (Advocacy) von Betroffenen, die Pflegeforschung, die Mitwirkung in der Gestaltung der Gesundheitspolitik sowie das Management des Gesundheitswesens und in der Pflegebildung.

Viele der Verordnungen lehnen sich an die Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft[319] an. Diese beschreiben sehr ausführlich den Weiterbildungsverlauf mit ihren Inhalten und halten Dokumente und Vorlagen für Urkunden bereit. Die bisher am längsten gültige Prüfungsordnung gibt es im Saarland; viele Prüfungsverordnungen sind in den letzten zwei Jahren aktualisiert worden. Auch die Prüfungsverordnungen für die Fachweiterbildung in der Intensivpflege, die zuletzt im Jahr 2019 verabschiedet wurde, basiert in einigen Bundesländern auf der Empfehlung der Deutschen Krankenhausgesellschaft. Dagegen haben andere Bundesländer eine umfangreiche übergeordnete eigenständige Verordnung für die Weiterbildung in der Intensivpflege in ihrem Landesrecht verankert. Einige wenige Verordnungen sind seit 2008 nicht mehr angepasst worden. Jedoch ist bisher noch in keinem Bundesland eine Anpassung an das am 1. Januar 2020 in Kraft getretene PflBG zu erkennen. Die Heterogenität der Länderregelungen ist in → **Tabelle C2.2.2-1 Internet** dargestellt.

Die **Voraussetzungen** für die an der Fachweiterbildung Teilnehmenden sind deutschlandweit weitestgehend einheitlich geregelt. Es wird eine erfolgreich abgeschlossene examinierte Pflegeausbildung von allen Bundesländern gefordert. Zusätzlich muss in den meisten Bundesländern eine anschließend mindestens ein- oder zweijährige berufliche Tätigkeit in der Pflege nachgewiesen werden,

318 Vgl. **https://www.icn.ch/** (Stand: 28.01.2021).

319 Die Deutsche Krankenhausgesellschaft e. V. (DKG) ist ein gemeinnütziger Interessen- und Dachverband von Spitzen- und Landesverbänden der Krankenhausträger.

von der mindestens sechs Monate in einem intensivpflegerischen Bereich absolviert wurde. Bundesländer, auf die diese Regelung nicht zutrifft, setzen ausschließlich eine sechsmonatige Tätigkeit in einem intensivpflegerischen Bereich voraus.

In allen Bundesländern wird die Fachweiterbildung Intensivpflege in theoretischen und praktischen Unterricht sowie in praktische Weiterbildung an verschiedenen Einsatzorten unterteilt. Die verschiedenen Einheiten werden im Wechsel durch Blockunterricht und den praktischen Einsatzorten organisiert. In einigen Bundesländern sind die Unterrichtseinheiten modularisiert. Die staatlich anerkannte Abschlussprüfung findet schriftlich, mündlich und, ausgenommen Berlin und Bremen, praktisch statt. Als schriftliche Prüfung ist entweder eine Klausur oder eine Facharbeit zu schreiben. Die Noten der einzelnen Modulabschlussprüfungen werden bei der Bewertung hinzugezogen. In der mündlichen Prüfung werden entweder Fragen beantwortet oder eine vorgegebene exemplarische Fallsituation anhand bestimmter Kriterien bearbeitet bzw. es wird ein übergreifendes Kolloquium durchgeführt. Die praktische Abschlussprüfung wird im pflegerischen Setting an Patientinnen und Patienten vorgenommen. Eine Ausnahme stellt hier Mecklenburg-Vorpommern dar. Hier dürfen sich die Absolventen und Absolventinnen die Prüfungsform entweder als eine Simulationsprüfung, eine mündliche Prüfung oder eine praktische Prüfung aussuchen. Die Dauer der Fachweiterbildung beträgt in der Regel zwei Jahre; in Berlin, Niedersachsen und Sachsen auf längere Antragstellung, in Sachsen-Anhalt und Hamburg kann sie jedoch in dem Zeitraum bis zu fünf Jahre absolviert werden. In Schleswig-Holstein, Thüringen und im Saarland sehen Gesetz und Verordnungsblatt keine Zeitangabe vor.

Die Fachweiterbildung wird mit Ausnahme von zwei Bundesländern (Hamburg und Schleswig-Holstein) in die Schwerpunktbereiche Intensivpflege und Anästhesie unterteilt.

Die **Praxisanteile** während der Fachweiterbildung betragen in den verschiedenen Intensivpflegebereichen und der Anästhesie durchweg mindestens 1.600 bis zu 2.000 praktische Stunden, der theoretische Unterricht überwiegend 720 bis 820 Unterrichtsstunden. In den Verordnungen werden vor allem fachspezifische Intensivstationen, Intensivüberwachungsstationen, Intermediate Care und das Gebiet der Anästhesie genannt. In Baden-Württemberg, Hamburg, Brandenburg, Thüringen und in Schleswig-Holstein werden Praxisanleitungen während der praktischen Einsätze gefordert. Auf der Suche nach einer im Rahmen der Fachweiterbildung zu erlangenden zusätzlichen integrierten Qualifikation wie beispielsweise die Erlaubnis zur Praxisanleitung werden nur in Thüringen, Sachsen-Anhalt und Hamburg als Wahlpflichtbereiche angeboten.

Zu den **Kosten der Fachweiterbildung** in der Intensivpflege werden in den Verordnungen sämtlicher Bundesländern keinerlei Angaben gemacht. Der Blick auf die einzelnen Ausbildungsstätten lässt jedoch Beträge von bis zu 6.000 € identifizieren. Bei manchen Krankenhausträgern, die die Kosten für die Weiterbildung übernehmen, wird der in der Intensivpflege weitergebildete Pflegende bis zu zwei Jahre für den Verbleib in der zahlenden Einrichtung verpflichtet.

Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen an die Fachausbildung in den Verordnungen der einzelnen Bundesländer, sind die Lernziele vielfältig und unterschiedlich definiert, weshalb sie an dieser Stelle auch nicht vertiefend dargestellt werden können.

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Fachweiterbildung in der Intensivpflege und Anästhesie tragen die Pflegefachpersonen die **Berufsbezeichnung** „(Pflege) Fachkraft für Intensivpflege“, „Fachpfleger/-in für Intensivpflege und Anästhesie“ oder „Fachgesundheits- und Krankenpfleger/-in für Intensivpflege und Anästhesie“. Nur in Schleswig-Holstein wird die Fachweiterbildung in den Bereichen Intensivpflege und die Anästhesiepflege separat angeboten. In Hamburg führen die pädiatrischen integrierten Module zu der Fachweiterbildung in der Intensivpflege zu einer ergänzenden Berufsbezeichnung zum/zur Fachgesundheits- und Krankenpfleger/-in oder zum/zur Fachgesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in für Intensivpflege mit Spezialisierung.

Unterschiede gibt es in den Bundesländern auch bei der **Anrechnung der Fachweiterbildung**. So sind einige Länder bereits in Richtung Akademisierung ausgerichtet, sind dementsprechend modularisiert und vergeben nach erfolgreichem Abschluss 120 Credit Points, die bei der Aufnahme zu einem Bachelorstudium durch Anrechnung eine Verkürzung der Studienzeit ermöglicht.

Herausforderungen der Weiterentwicklung der Fachweiterbildung

Die unterschiedlichen Anforderungen an Struktur und Inhalte der Fachweiterbildung in der Intensivpflege und Anästhesie lassen erheblich heterogene Kompetenzniveaus der Absolventen/Absolventinnen zu. Dadurch wird die berufliche Mobilität der Absolventen/Absolventinnen zwischen den einzelnen Bundesländern erschwert. Allerdings werden, möglicherweise auch aufgrund des hohen Personalbedarfs, die unterschiedlichen Rahmenbedingungen der Fachweiterbildungen in den einzelnen Bundesländern toleriert.

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) fordert bereits seit einigen Jahren, die beruflichen Fachweiterbildungen der Pflege in den Funktionsdiensten, unter anderem der Intensivpflege und Anästhesie, in allen Bundesländern einheitlich rechtlich verbindlich zu regeln und einheitliche geschützte Weiterbildungsbezeichnungen für die Absolventen/Absolventinnen festzulegen.

Durch die zusätzliche zweijährige Qualifizierung werden die Weiterbildungsabsolventen/-absolventinnen für die Pflege, Versorgung und Betreuung von Patienten/Patientinnen und ihren Angehörigen auf intensivmedizinischen Abteilungen professionell vorbereitet. Die Fachweiterbildung in der Pflege führt aber nicht ohne Weiteres zu einem beruflichen Aufstieg.

Parallel wird die Akademisierung durch das Abschließen der Fachweiterbildung in der Intensivpflege und Anästhesie auf Bachelorniveau diskutiert. Einige Bundesländer haben bereits mit der Umstrukturierung begonnen, indem sie die Unterrichtseinheiten durch Module abgelöst haben. Demzufolge haben die fachweitergebildeten Pflegekräfte in manchen Bundesländern einen Anspruch auf Credit Points.

Mit Blick auf das aktuelle PflBG und der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen wären in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft einheitliche und anerkannte Vorgaben für die Fachweiterbildung Intensivpflege und Anästhesie für die Absolventen/Absolventinnen von großem Vorteil. International betrachtet liegen in anderen Ländern dem Fachweiterbildungsabschluss der verschiedenen Bundesländer vergleichbare Abschlüsse bisweilen auf der Masterebene (DKG) vor. Durch die fehlende europaweite Vereinheitlichung von Vorgaben bleibt jedoch die europäische und internationale Anerkennung der Fachweiterbildung Intensiv- und Anästhesiepflege vor allem im Hinblick auf die Durchlässigkeit für die berufliche Mobilität weiterhin unklar.

(Bettina Dauer)

C 2.3 Schnittstelle zum Hochschulbereich

C 2.3.1 Duale Studiengänge zur Höherqualifizierung von Fachkräften

Mit dem dualen Studium haben die Hochschulen in Deutschland ein Format etabliert, das einen wissenschaftlichen Bildungsgang durch berufspraktische Anteile anreichert, indem entweder eine geregelte Ausbildung oder längere Praxisphasen in das Studium integriert werden. Duale Studiengänge werden als wichtiger Beitrag gewertet, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen und damit individuell flexible Bildungswege zu ermöglichen. Sie sind eine Ausformung hybrider Bildungsgänge, in denen berufliche und hochschulische Bildungsmaßnahmen systematisch verbunden werden.

Duale Studiengänge werden zumeist im Kontext des Erwerbs eines ersten berufsqualifizierenden Abschlusses untersucht. Demgegenüber sind die Potenziale des dualen Studiums zur beruflichen Höherqualifizierung wenig erschlossen und werden nur vereinzelt systematisch entwickelt. Dabei hat der Wissenschaftsrat schon 2014 empfohlen, hybride Bildungsmaßnahmen insbesondere in der beruflichen Aus- und Weiterbildung auszubauen. So sollten duale Studiengänge stärker „auf der Berufsbildungsseite verortet“ und berufliche Weiterbildungen curricular mit wissenschaftlichen Bestandteilen verknüpft werden (Wissenschaftsrat 2014, S. 95f.).

Auch wenn duale Studiengänge Thema vielfältiger, vor allem hochschulwissenschaftlicher Forschungsarbeiten sind, ist über deren Rolle und Bedeutung für die berufliche Weiterbildung in der Praxis wenig bekannt. Im Folgenden werden einige Ansatzpunkte skizziert, wie berufliche und hochschulische Bildungsmaßnahmen verbunden werden, um berufliche Höherqualifizierungen zu stärken.

Integration von berufspraktischer und hochschulischer Bildung

Das duale Studium hat in den letzten 20 Jahren einen erheblichen Aufschwung erfahren; rund 5% der Studierenden studieren mittlerweile dual, an Fachhochschulen sind es 13% (vgl. Middendorf u. a. 2017, S. 15). Hierbei dominieren Studienangebote in den Wirtschaftswissenschaften und den MINT-Fachrichtungen. Der Datenbank AusbildungPlus (**vgl. Kapitel A6.3**) zufolge stellten Studiengänge in MINT-Fächern 2019 knapp die Hälfte aller dualen Studienangebote (793), und mit 33.656 mehr als ein Drittel aller dual Studierenden. In den wirtschaftswissenschaftlichen Fächern waren es 48.868 dual Studierende in 580 Studiengängen (vgl. Hofmann u. a. 2020, S. 18).

Der besondere Wert eines dualen Studiums wird darin gesehen, dass die Kopplung von berufspraktischem und wissenschaftlich-theoretischem Wissen in besonderer Weise den Anforderungen neuer Kompetenzprofile im Zuge des tiefgreifenden technologischen und sozio-strukturellen Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft nachkommt (vgl. Wissenschaftsrat 2014; Hemkes u. a. 2015). Dabei ist eine weitere Qualifizierung nach einer Berufsausbildung durch ein Studium in Deutschland keineswegs ein neues Phänomen. Vielmehr hat sich die Art und Weise der Verbindung von Beruf und Studium in den letzten rund 20 Jahren quantitativ und qualitativ verschoben. Mitte der 1990er-Jahre verfügten mehr als ein Drittel aller Studierenden über einen beruflichen Abschluss, d. h. häufig hatten Studierende zu Studienbeginn bereits eine berufliche Ausbildung absolviert (1993/1994 mit einem Höchststand von 38%). Insbesondere an Fachhochschulen stellten bereits beruflich Qualifizierte etwa zwei von drei Studierenden (Höchststand 1993/1994 mit 70% mehr als zwei Drittel der Studierenden). Allerdings ist diese Zahl bis zu Beginn der 2010er-Jahre erheblich gesunken, nur noch 22% der Studienanfänger/-innen an den Hochschulen insgesamt verfügten 2012 über einen berufsqualifizierenden Abschluss. Seitdem ist diese Zahl relativ stabil, im Bereich der Fachhochschulen jedoch hielt der Sinkflug an. 2016 konnte nur noch ein gutes Drittel (35%) einen berufsbildenden Abschluss vorweisen (vgl. Middendorf u. a. 2017, S. 30).

Im gleichen Zeitraum wurden duale Studiengänge erheblich ausgebaut; von 2004 bis 2019 verzeichnete die Zahl dual Studierender in der Datenbank AusbildungPlus einen Aufwuchs von 265% auf 108.202. Hierbei stellen die Fachhochschulen das Gros der Angebote, nur 3% der dualen Studiengänge ist an Universitäten verortet (vgl. Hofmann u. a. 2020, S. 21, 31). Zwar gleicht der Zuwachs dual Studierender nicht den Rückgang derjenigen aus, die mit einer abgeschlossenen Berufsbildung als Zugangsvoraussetzung in ein Studium gehen, doch wird deutlich, dass das Interesse anhält, berufliche und hochschulische Bildung miteinander zu verbinden.

Mit dem dualen Studium hat sich neben der konsekutiven Verbindung von beruflicher und hochschulischer Bildung ein hybrides Modell entwickelt, das es ermöglicht, eine Ausbildung und ein Studium in einem Bildungsgang zu integrieren. Dies bedeutet zum einen eine Verkürzung der Bildungszeit, denn ein duales Studium dauert zumeist zwischen sechs und neun Semestern (vgl. Hofmann u. a. 2020, S. 20). Dagegen ist eine Ausbildung zeitlich mit zwei bis drei Jahren zu veranschlagen, das Bachelorstudium dauert zusätzlich mindestens drei Jahre. Zum anderen ist mit dem dualen Studium auch die Erwartung verknüpft, dass die beruflichen Inhalte curricular mit den hochschulischen Inhalten verknüpft werden und somit der Transfer in berufliche Tätigkeiten unterstützt wird.

Nicht zuletzt die Möglichkeit, im Studium vom Betrieb finanziell unterstützt zu werden, sowie die hohen betrieblichen Übernahmequoten machen das duale Studium attraktiv (vgl. Kupfer/Köhlmann-Eckel/Kolter 2014).

Duale Studiengänge als hochschulische Weiterbildung

Doch nicht nur für Lernende, die einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss anstreben, ist das duale Studium interessant. Unter den Studierenden findet sich auch ein erheblicher Teil, der bereits einen Berufsabschluss vorweisen kann, vereinzelt sogar einen Fortbildungsabschluss. Dies belegen Zahlen einer Studie zu den Potenzialen von MINT-Fächern in dualen Studiengängen, die Ende 2014 von der Deutschen Akademie der Technikwissenschaften (acatech) vorgelegt wurden. Demnach verfügten mehr als ein Drittel der dual Studierenden in diesem Bereich bereits über eine berufliche Qualifikation (35,8%), zumeist nach einer dualen Ausbildung (27,6%); 2,8% hatten Qualifikationen auf Meister- oder Techniker-Niveau. Unter den beruflich bereits qualifizierten Studierenden befanden sich 19,3% Abiturientinnen und Abiturienten (vgl. Wolter u. a. 2014, S. 82).

Die Mehrzahl der bereits beruflich qualifizierten Lernenden fand sich in praxisintegrierenden oder berufsintegrierenden Formaten des dualen Studiums, hier stellten sie 32% bzw. 65,7% der Studierenden. Im Gegensatz zu ausbildungsintegrierenden Studiengängen, die auch zu einem beruflichen Ausbildungsabschluss führen, ist mit den praxis- oder berufsintegrierenden Studienmodellen keine geregelte Qualifikation in der Berufsbildung vorgesehen. Doch auch im ausbildungsintegrierenden Studium konnten immerhin 25% der Studierenden bereits einen beruflichen Abschluss vorweisen (vgl. Wolter u. a. 2014, S. 83). Diese Zahlen legen nahe – zumindest für den Bereich der MINT-Fächer –, dass duale Studiengänge individuell auch zur beruflichen Weiterentwicklung genutzt werden. Im Zusammenspiel von berufspraktischen und wissenschaftlich-theoretischen Anteilen verschwimmen dabei die Grenzen zwischen Aus- und Weiterbildung.

Allerdings werden die Möglichkeiten der Höherqualifizierung durch ein duales Studium lediglich von Lernenden genutzt, die eine schulische Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Auch wenn beruflich Qualifizierte infolge der Beschlüsse der Kultusministerkonferenz von 2009 formal Zugang zur Hochschule haben, ist der Anteil dual Studierender ohne Abitur bzw. Fachhochschulreife außerordentlich gering und erreichte in den Jahren 2009 bis 2015 einen Höchstwert von lediglich 1%. Trotz aller Forderungen im bildungspolitischen Raum, die Hochschulen weiter zu öffnen, ist diese Zahl rückläufig, sodass von 2016 bis 2018 statistisch keine Studienanfänger/-innen in dualen Studiengängen ausgewiesen werden konnten, die die Hochschulzugangsberechtigung über ihre berufliche Qualifikation erworben haben (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, Tabelle F3-6web[320]). Auch andere Formen der Öffnung, wie die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen scheinen im dualen Studium kaum zur Anwendung zu kommen (Wolter u. a. 2014, S. 84).

Triales Studium – beruflich verortete Verbindung von Studium und Beruf

Eine Sonderform des dualen Studiums ist ein Format, das insbesondere im Bereich des Handwerks entwickelt und angeboten wird: das triale Studium. Trial meint hier, dass im Rahmen eines Bildungsgangs, der in der Regel viereinhalb bis fünf Jahre dauert, drei Abschlüsse erzielt werden können, nämlich ein Ausbildungsabschluss, ein wirtschaftswissenschaftlicher Bachelor sowie ein Fortbildungsabschluss auf der zweiten Aufstiegsebene (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2015).

Mit diesem Modell hat das Handwerk eine eigene Form der Verzahnung hochschulischer und beruflicher Bildung entwickelt, die zur Höherqualifizierung vor allem für Übernahme und Leitung eines handwerklichen Betriebs befähigen soll (vgl. Fachhochschule des Mittelstands 2020). Dieses Modell ist im Schwerpunkt aufseiten der Berufsbildung verortet, die Studienanteile bereichern dabei den dominierenden beruflichen Ausbildungsbereich (vgl. Hartman u. a. 2018, S. 4). Nicht zuletzt deswegen wird das triale Studium – als Sonderform des dualen Studiums – in den Kontext der „Höheren Berufsbildung“ eingeordnet (Hofmann/König 2017). Einen ähnlichen Ansatz bietet das Biberacher-Modell, das sogar vier Qualifikationen umfasst. Hier werden die Ausbildung im Zimmerhandwerk, die Fortbildungen zum Polier und zum Meister mit einem Bachelor of Engineering im Projektmanagement/Bauwesen verbunden.[321]

Integrative Modelle beruflicher und hochschulischer Weiterbildung

Eine spezifische Form beruflicher und hochschulischer Verbindung wurde im Projekt „DQR-Bridge5“ erprobt, in dem bildungsbereichsübergreifend Angebote entwickelt wurden, in denen die Lernleistungen sowohl in der geregelten beruflichen Fortbildung als auch in der Hochschule anerkannt werden. Damit ist es möglich, zugleich einen Fortbildungsabschluss auf dem ersten Aufstiegsfortbildungsniveau (als Techniker/-in bzw. Spezialist/-in) sowie Kreditpunkte für hochschulische Leistungen nach dem European Credit Transfer and Accumulation

320 Siehe Tabelle F3-6web unter **https://www.bildungsbericht.de/de/datengrundlagen/daten-2020**

321 Siehe **https://www.biberachermodell.de**

System (ECTS) für ein Studium zu erwerben. Hierfür wurden Lernergebniseinheiten entwickelt, in denen akademischer und beruflicher Kompetenzerwerb auf didaktisch-curricularer Ebene integriert wurden. Institutionell wurden die Lernergebniseinheiten gleichermaßen in der Hochschule und der beruflichen Bildung verortet und dokumentiert.

Im Ergebnis konnten zwei Möglichkeiten der Höherqualifizierung durch das integrierte Modell identifiziert werden. So können die Lernenden nach der Maßnahme entscheiden, ob sie mit den bereits erworbenen Kreditpunkten entweder das Studium fortführen oder den Fortbildungsabschluss unmittelbar für die berufliche Karriere nutzen wollen – damit wurde eine beidseitig begehbare Brücke zwischen den Bildungsbereichen geschaffen. Zum anderen stellte sich als großer Nutzen heraus, dass die Teilnehmenden ihre angestrebte Qualifikation um neue, dem jeweils anderen Bildungsbereich zugeordnete Kompetenzen ausbauen konnten.

Nach Auswertungen der Datenbank AusbildungPlus spielen allerdings berufliche Fortbildungen in dualen Studiengängen bislang nur eine geringe Rolle; Kopplungen von Abschlüssen wie etwa von einer Fortbildung mit einem Bachelor oder einem Master kommen darin kaum vor.[322]

Konzeptionelle Verbindung von Berufs- und Hochschulbildung in Laufbahnkonzepten

Berufslaufbahnkonzepte verbinden berufliche Qualifikationen von der Ausbildung bis zum Abschluss auf der dritten Aufstiegsfortbildungsebene (Master Professional; **vgl. Kap. C1**), also von den DQR-Niveaus 4 bis 7, zu einem kohärenten Karriereweg in der Berufsbildung. Ursprünglich aus dem Handwerk stammend, werden in diese Modelle auch hochschulische Bildungsmaßnahmen integriert (vgl. Born 2012). Durch die Orientierung am DQR und ausgehend von der Gleichwertigkeit beruflicher und hochschulischer Bildung können dabei curricular Verbindungen zwischen den Bildungsbereichen identifiziert und gestaltet werden (vgl. Dobischat u. a. 2016, S. 68), auch, um so neue Zugänge zur hochschulischen Bildung zu schaffen und wechselseitige Anrechnungspotenziale zu erschließen. So bieten Berufslaufbahnkonzepte im kaufmännischen Bereich in einem komplexen Modell auf jeder Qualifikationsstufe ab DQR-Niveau 5 Wahl- und Übergangsmöglichkeiten zwischen beruflichen und hochschulischen Angeboten (vgl. Mottweiler/Annen 2018). Damit wird zudem die Idee aufgegriffen, berufliche Fortbildungen als Weiterbildungen für Hochschulabsolventen und -absolventinnen zu etablieren und somit die Kopplung der Bildungsbereiche zur Stärkung der Berufsbildung weiterzuentwickeln.

322 Vgl. **https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/**

Ausblick: Hybride Formate zur beruflichen Höherqualifizierung

Die Verbindung von beruflichem und hochschulischem Lernen ist für viele Lernende attraktiv, wobei der Trend zu einer konzeptionellen und curricular-didaktischen Verzahnung der jeweiligen Bereiche in den Bildungsmaßnahmen geht. Hierbei kann auch das duale Studium für eine berufliche Höherqualifizierung genutzt werden, die allerdings kaum von ausschließlich beruflich Qualifizierten, sondern vor allem von denjenigen in Anspruch genommen werden, die eine schulische Hochschulzugangsberechtigung vorweisen können. Daneben gibt es weitere hybride Formate zur beruflichen Höherqualifizierung, die didaktisch-curricular und im zeitlichen Ablauf unterschiedlich ausgeprägt sein können. Ausbaufähig sind insbesondere berufliche Laufbahnkonzepte, in denen berufliche Fortbildungen und hochschulische Weiterbildungen anschlussfähig gestaltet und flexibel miteinander kombiniert werden können. Darüber hinaus sind bei geregelten beruflichen Fortbildungen innovative Formate sinnvoll, in denen hochschulische Anteile curricular-didaktisch integriert werden, wie beispielsweise über Kurzformate in der wissenschaftlichen Weiterbildung (**vgl. Kapitel C2.3.2**).

Duale Studiengänge unterscheiden sich von ausbildungs- oder berufsbegleitenden Maßnahmen dadurch, dass der Lernort Betrieb konzeptionell in die Maßnahme eingebunden ist. Dies ist ein grundlegendes Merkmal, um die besondere Qualität dieses Formats zu sichern und Voraussetzung für die Akkreditierung dieser Studiengänge (vgl. Kultusministerkonferenz 2018). Die Zahl der Betriebe, die mit Hochschulen kooperieren, hat sich von 2004 bis 2019 fast verdreifacht, in der Datenbank AusbildungPlus sind mittlerweile 51.060 Kooperationsunternehmen gemeldet (Hofmann u. a. 2020, S. 11). Dabei ist ein Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen Situation und dem hochschulischen Angebot bzw. dahinterstehenden Aktivitäten der Bundesländer zu beobachten. So gehen wirtschaftliche Stärke und ein hohes Angebot dualer Studiengänge Hand in Hand, während in strukturschwächeren Regionen weniger hybride Bildungsmaßnahmen zu finden sind (vgl. Mordhorst/Nickel 2019, S. 150f.). Damit sind Betriebe und Arbeitgeber ein wichtiger Faktor für die weitere qualitative und quantitative Entwicklung dualer Studienmöglichkeiten. Insbesondere von den betrieblichen Angeboten, Möglichkeiten und Bedarfen wird es abhängen, ob und wie dieses Bildungsformat ausgestaltet wird und welche Beschäftigtengruppen Zugang hierzu haben. In einigen Ländern wurden zur Förderung des dualen Studiums Zusammenschlüsse unter Einbeziehung relevanter Akteure aus dem Bildungsbereich und der der Wirtschaft gebildet. Diese Dachverbände oder -marken (vgl. Hofmann u. a. 2020, S. 26f.) haben somit gute Möglichkeiten,

darauf hinzuwirken, dass und wie hybride Bildungsmaßnahmen zur Höherqualifizierung von Beschäftigten ausgebaut werden.

(Barbara Hemkes)

C 2.3.2 Wissenschaftliche Weiterbildung für beruflich Qualifizierte

Wissenschaftliche Weiterbildungen E bieten vielversprechende Chancen für die persönliche und berufliche Entwicklung. Der Wissenschaftsrat versteht wissenschaftliche Weiterbildung als Teil des lebensbegleitenden Lernens, die für eine „zukunftsfähige Fachkräfteentwicklung“ weiterentwickelt und ausgebaut werden sollte (vgl. Wissenschaftsrat 2019). War der Zugang zur Hochschule für beruflich Qualifizierte ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung in der Vergangenheit eingeschränkt, sind seit gut zehn Jahren die Möglichkeiten erheblich ausgeweitet worden, ohne Abitur zu studieren oder berufliche Kompetenzen auf ein Studium anrechnen zu lassen. Hierdurch gewinnt die wissenschaftliche Weiterbildung auch für beruflich Qualifizierte an Bedeutung. Deshalb empfahl der BIBB-Hauptausschuss im Sommer 2020 eine Ausweitung von wissenschaftlicher Weiterbildung und appellierte an die Länder, „weitere Zugangsmöglichkeiten zu unterschiedlichen qualitätsgesicherten und gegebenenfalls auch kombinierbaren Formaten wissenschaftlicher Weiterbildung zu schaffen“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2020).

Im folgenden Beitrag werden Zugangswege, bildungspolitische Ziele sowie quantitative und qualitative Entwicklungen in der wissenschaftlichen Weiterbildung für beruflich Qualifizierte skizziert.

Zugang von beruflich Qualifizierten zu wissenschaftlicher Weiterbildung

Im Zuge der Lissabon-Strategie zur Schaffung eines gemeinsamen europäischen Bildungsraums wurden seit Beginn der 2000er-Jahre die Möglichkeiten von beruflich Qualifizierten, ein Studium an einer Hochschule aufzunehmen, erheblich ausgebaut. So legten die Beschlüsse der Kultusministerkonferenz der Länder (KMK) von 2002, 2008 und 2009 fest, die Hochschulen für berufliche Qualifikationen und beruflich erworbene Kompetenzen zu öffnen.

E Definition „wissenschaftliche Weiterbildung“

„Wissenschaftliche Weiterbildung [ist] die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit, wobei das wahrgenommene Weiterbildungsangebot dem fachlichen und didaktischen Niveau der Hochschule entspricht“ (Kultusministerkonferenz 2001, S. 2).

Wissenschaftliche Weiterbildungen können in einer (subjektiv wahrgenommenen) zweiten Bildungsphase

- eine Umschulung auf einen neuen Beruf,
- eine andere Fort- und Weiterbildung in einem Beruf,
- eine sonstige Zweitausbildung,
- die Aufnahme eines Hochschulstudiums nach einer beruflichen Tätigkeit oder
- ein Zusatzstudium nach oder neben einer beruflichen Tätigkeit

beinhalten (vgl. Widany u. a. 2017, S. 173).

Unter wissenschaftlichen Weiterbildungen sind sowohl Studiengänge, die zu einem Bachelor- oder Masterabschluss führen als auch diejenigen Maßnahmen zu verstehen, die mit Zertifikaten, Kreditpunkten für Studienleistungen nach dem European Transfer and Accumulation System (ECTS) oder anderen Bescheinigungen dokumentiert werden und nicht (unmittelbar) an einen akademischen Grad gebunden sind.

Anerkennung[323] von beruflichen Qualifikationen: Eine berufliche Qualifikation auf dem zweiten Niveau einer Aufstiegsfortbildung (zum/zur Meister/-in, Fachwirt/-in etc.; seit der Novelle des BBiG von 2020 zum/zur Bachelor Professional) berechtigt zum uneingeschränkten Zugang zum Bachelorstudium an Hochschulen. Mit einer abgeschlossenen Berufsbildung sowie zwei oder drei Jahren Berufserfahrung kann ein Studium in einem zum Beruf fachlich affinen Bachelor-Studiengang aufgenommen werden (vgl. Kultusministerkonferenz 2009).

323 Im hochschulischen Kontext wird der Begriff Anerkennung für außerhalb von Deutschland erbrachte Studienleistungen gemäß der Lissabon-Konvention genutzt (vgl. **https://www.akkreditierungsrat.de/de/faq/thema/08-anerkennung-und-anrechnung**). Da hier nicht – im Gegensatz zur Anrechnung – inhaltliche Äquivalenzen geprüft, sondern dokumentierte Lernzeiten pauschal berücksichtigt werden, kann auch beim Zugang zur Hochschule auf Grundlage qualitätsgesicherter beruflicher Abschlüsse von Anerkennung gesprochen werden (vgl. Hanft/Müskens 2019).

Anrechnung von beruflichen Kompetenzen: Außerhalb der Hochschule erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten, die inhaltlich und im Niveau zu einem Teil des Studiums gleichwertig sind, können angerechnet werden und bis zu 50% der zu erbringenden Studienleistungen ausmachen und damit die Studiendauer erheblich verkürzen (vgl. Kultusministerkonferenz 2002, 2008).

Diese Vorgaben wurden bis Anfang der 2010er-Jahre auf Länderebene gesetzlich umgesetzt – wenn auch in teilweise unterschiedlichen Ausprägungen. Während Fortbildungsabschlüsse durchgehend als uneingeschränkter Zugang zur Hochschule anerkannt werden, gibt es hinsichtlich der Zugangsmöglichkeiten auf Grundlage einer abgeschlossenen Berufsausbildung Unterschiede, vor allem hinsichtlich der Dauer der erforderlichen Berufserfahrung (zwei oder drei Jahre), der Notwendigkeit von Eingangsprüfungen oder sogenannten Probestudien sowie der Bestimmungen zur fachlichen Affinität des gewünschten Studiengangs. Einige Bundesländer (z. B. Berlin, Hamburg, Bremen, Rheinland-Pfalz) gehen über die KMK-Beschlüsse hinaus und verzichten auf eine Eignungsprüfung oder ein Probestudium, so wie dies auch der BIBB-Hauptausschuss 2010 empfohlen hat (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2010).[324] Der Wissenschaftsrat gibt in seiner Empfehlung von 2019 eine Übersicht über Zugangsmöglichkeiten zu wissenschaftlichen Weiterbildungen (vgl. Wissenschaftsrat 2019).

Um die Anrechnung beruflicher Kompetenzen an den Hochschulen zu verstärken, hat die KMK 2009 darauf hingewiesen, dass Entscheidungen über Anrechnungen in den Zuständigkeitsbereich der Hochschulen fallen, diese damit aber auch verpflichtet sind, „Verfahren und Kriterien für die Anrechnung außerhalb des Hochschulwesens erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten in den jeweiligen Prüfungsordnungen zu entwickeln“ (Kultusministerkonferenz 2009). Dies wurde 2014 durch den Akkreditierungsrat bestätigt, sodass der Nachweis entsprechender Verfahren als Voraussetzung für die Akkreditierung von Studiengängen gilt (vgl. Akkreditierungsrat 2014). Anknüpfend an seine Empfehlung von 2014 zum Verhältnis von beruflicher und hochschulischer Bildung mahnt der Wissenschaftsrat zudem an: „Die Möglichkeiten der Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen auf das Studium, die gerade im Bereich der Weiterbildung von Bedeutung sind, sollten sorgsam genutzt werden, um Übergänge in die hochschulische Weiterbildung insbesondere für Studierende mit beruflicher Vorqualifikation zu erleichtern“ (Wissenschaftsrat 2019, S. 13).

Bildungspolitische Ziele und Initiativen zur Stärkung wissenschaftlicher Weiterbildungen für beruflich Qualifizierte

Wissenschaftliche Weiterbildungen gewinnen im Kontext von Strategien zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung im Zuge des technologischen und nachhaltigen Wandels von Wirtschaft und Gesellschaft zunehmende Bedeutung (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019). Sie sind mit dem Ziel verknüpft, durch die Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte die Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen zu erhöhen (vgl. Bund/Länder 2010). Die Erwartungen an die wissenschaftliche Weiterbildung gehen somit über eine Erweiterung des hochschulischen Geschäftsfelds hinaus und umfassen neue Formen der Verschränkung zwischen den Bildungsbereichen, individuelle Zugänge von Personen aus bislang unterrepräsentierten Gruppen an den Hochschulen sowie innovative Angebotsformate zur Verknüpfung von Wissenschaft und Arbeitswelt (vgl. Dollhausen u. a. 2018, S. 46).

Die ausgeweiteten Möglichkeiten des Zugangs zum Studium bedeuten – rein formal betrachtet – einen Bruch des historisch verfestigten, exklusiven Berechtigungssystems zur Hochschule und eröffnen neben dem Abitur (oder mit Einschränkungen dem Fachabitur) gleichwertige Bildungswege über berufliche Qualifikationen. Angesichts der hohen Selektivität des deutschen Bildungssystems, in dem Kinder, die keinen akademisch vorgebildeten Familienhintergrund haben, im Studium immer noch deutlich unterrepräsentiert sind (vgl. Middendorf u. a. 2017, S. 46f.), bietet die Öffnung der Hochschulen zudem das Potenzial eines – wenn auch kleinen und späten – Korrektivs, um die soziale und berufliche Mobilität der Beschäftigten, die über keine akademischen Grade verfügen, zu erhöhen (vgl. Kaßebaum 2017, S. 206).

Bildungspolitisch begleitet wurde die Öffnung der Hochschulen für beruflich Qualifizierte von zwei Programmen, in denen sowohl Gestaltungsansätze qualitativ als auch die Umsetzung quantitativ ausgebaut werden konnten. In der BMBF-Pilotinitiative ANKOM wurden in einer ersten Phase Verfahren und Mechanismen der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Studium entwickelt und erprobt; in einer zweiten Phase wurden bis 2012 vor allem Möglichkeiten des Übergangs von der Berufs- in die Hochschulbildung gestaltet wie etwa Brückenangebote, Studienberatung und -begleitung, Studiengangorganisation oder spezifische Studiengänge, die an berufliche Qualifikationen anschließen.[325] Der Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ zielt vor allem darauf, in den Hoch-

324 Eine aktuelle Übersicht über die in den Landesgesetzen geregelten Voraussetzungen zur Aufnahme eines Studiums findet sich unter **http://www.studieren-ohne-abitur.de/web/laender/**.

325 Für weitere Informationen siehe **http://ankom.dzhw.eu/**

schulen neue Weiterbildungsangebote zu schaffen, die auch für beruflich Qualifizierte offen sind. An dem Wettbewerb nahmen seit 2011 mit 101 rund ein Viertel aller deutschen Hochschulen teil, davon 39 Universitäten, sowie vier außeruniversitäre wissenschaftliche Einrichtungen.[326]

Teilnahme von beruflich Qualifizierten an hochschulischen Studienangeboten

Beruflich Qualifizierte verbinden mit Weiterbildungen an der Hochschule vor allem Chancen einer beruflichen oder persönlichen Weiterentwicklung. Eine berufliche Neuorientierung ist demgegenüber eher nachgeordnet, wie eine Erhebung im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule" ergab (vgl. Kamm/Spexard/Wolter 2016, S. 180f.). Gleichzeitig zeigen die Studien zur Teilnahme beruflich Qualifizierter an hochschulischen Bildungsmaßnahmen, dass hier keineswegs von einer homogenen Zielgruppe ausgegangen werden kann. Vielmehr gibt es heterogene Interessenslagen und Ausgangsbedingungen, die je nach „Bildungs- und Berufswegen sowie ihren Zugangswegen zur Hochschule, beträchtliche Unterschiede" aufweisen (Wolter 2016, S. 17).

Die Datenlage zu Angebot und Nutzung von wissenschaftlicher Weiterbildung ist fragmentiert und hinsichtlich Gegenstandsbereich und Erhebungssystematik vielfältig (vgl. Dollhausen u. a. 2018, S. 48), sodass auch Aussagen über die Beteiligung an wissenschaftlicher Weiterbildung, insbesondere von beruflich Qualifizierten, nur bedingt möglich sind.

Über die regelmäßigen Auswertungen der Daten des Statistischen Bundesamts durch das Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) kann die Entwicklung des Zugangs beruflich Qualifizierter zum Studium nachvollzogen werden → **Tabelle C2.3.2-1**. Demnach ist seit der Öffnung der Hochschulen ein deutlicher und stetiger Zuwachs beruflich qualifizierter Studienanfänger/-innen, Studierender und Absolventen/Absolventinnen zu beobachten – wenngleich auf niedrigem Niveau.[327] Gab es an den deutschen Hochschulen 2002 gerade mal 13.609 beruflich Qualifizierte, die weniger als 1% der Gesamtstudierendenzahl ausmachten, waren 2018 immerhin schon 62.107 Studierende mit einem Anteil von 2,17% zu verzeichnen (vgl. Nickel/Thiele/Leonowitsch 2020, S. 6). Dabei schwankten die Zahlen in den Bundesländern zwischen knapp 1% im Saarland (0,87 %) und deutlich über 5% in Hamburg (5,23%). Insgesamt lag der Anteil beruflich qualifizierter Studierender in den ostdeutschen Bundesländern mit 1,5% unter dem in den westdeutschen Ländern mit 2,33%. Der größte Anstieg war in den Jahren zwischen 2007 und 2012 zu verzeichnen, seitdem waren die Zuwachsraten zwar geringer, aber stetig (vgl. Nickel/Thiele/Leonowitsch 2020, S. 9ff.).

Laut des Adult Education Survey (**vgl. Kapitel B1.1**) stellten 2018 formale Bildungsmaßnahmen an den Hochschulen 12% der Weiterbildungsaktivitäten von 18- bis 69-jährigen Personen dar, wobei nur 1% aus dieser Gruppe daran teilnahm. Im non-formalen Bereich fielen diese Zahlen anders aus, hier umfassten die wissenschaftlichen Angebote nur 5% der Weiterbildungsaktivitäten, die Teilnahme lag allerdings bei 4% (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 63). Damit stellten wissenschaftliche Weiterbildungen nur einen kleinen Teil der Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland dar. Auch im Vergleich zur geregelten beruflichen Fortbildung spielt die wissenschaftliche Weiterbildung eine nachgeordnete Rolle. So standen 2018 rund 8.728 aufgrund ihrer beruflichen Qualifikation immatrikulierte Absolventen/Absolventinnen eines Hochschulstudiums 91.038 Personen gegenüber, die eine berufliche Fortbildung abgeschlossen hatten.

Der Zuwachs bei den beruflich qualifizierten Studierenden verteilt sich unterschiedlich auf die Hochschulformen. So gibt es an den Fachhochschulen einen deutlich höheren Anteil beruflich qualifizierter Studierender als an den Hochschulen, an privaten Hochschulen finden sich deutlich mehr als an staatlichen Hochschulen.

Mehr als die Hälfte der Studiengänge, die von beruflich Qualifizierten belegt werden, fanden sich 2018 im Bereich der Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften (54,32%). Mit einigem Abstand folgten die Ingenieurwissenschaften, die gut ein Fünftel (20,70%) sowie den Human- und Gesundheitswissenschaften, die ein Achtel (12,59%) der von beruflich Qualifizierten gewählten Studienfächer ausmachten (vgl. Nickel/Thiele/Leonowitsch 2020, S. 24). Bei letzteren überwogen die Gesundheitswissenschaften mit 1.656 Studienanfängern und -anfängerinnen weitaus gegenüber der Humanmedizin mit 212 Studienanfängern und -anfängerinnen. Insgesamt war das Interesse von beruflich Qualifizierten an den Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften deutlich höher als bei Studierenden mit schulischer HZB (38,72%), während ingenieurswissenschaftliche Studiengänge vergleichsweise weniger nachgefragt waren (27,35% bei Studienanfängern und -anfängerinnen mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung) (vgl. Nickel/Thiele/Leonowitsch 2020, S. 25).

326 Siehe **https://www.wettbewerb-offene-hochschulen-bmbf.de/**

327 Wobei die Zahlen durchaus kritisch betrachtet werden müssen, da statistisch nicht nur beruflich Qualifizierte, sondern auch andere Gruppen erfasst werden; wie etwa Neuzugänge an Kunst- und Musikhochschulen ohne schulische HZB und auch beruflich Qualifizierte eine schulische HZB haben können, sich aber auf Grundlage ihrer beruflichen Qualifikation eingeschrieben haben (vgl. Nickel/Thiele/Leonowitsch 2020, S. 5).

Tabelle C2.3.2-1: **Entwicklung beruflich Qualifizierte an Hochschulen 2002 bis 2018**

	Studienanfänger/-innen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung	Studierende ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung	Hochschulabsolventen/-absolventinnen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung	Zum Vergleich: Fortbildungsabsolventen/-absolventinnen nach BBiG/HwO
2018	14.837	62.107	8.728	91.038
2017	14.595	59.304	8.116	94.212
2012	12.464	40.439	*4.363	102.987
2007	3.940	15.494	1.895	** 96.526
2002	3.240	13.609	1.288	106.104

* 2013
**2006, für 2007 liegen keine Daten vor
Quelle: Nickel/Thiele/Leonowitsch 2020, S.6; Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3

BIBB-Datenreport 2021

Hinsichtlich des Studienerfolgs von beruflich Qualifizierten gibt es keine Belege für signifikante Unterschiede zu Studierenden mit einer schulischen Hochschulzugangsberechtigung. Zwar gibt es ein erhöhtes Abbruchrisiko in den ersten Studiensemestern, das vor allem auf finanzielle und familiäre Probleme und weniger auf Leistungsprobleme zurückzuführen ist. So lautet auch das Fazit einer Studie des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) und der Humboldt-Universität zu Berlin: „Sowohl hinsichtlich der Abschluss- und Schwundquoten als auch der Abschlussnoten sind beruflich qualifizierte Studierende ohne Abitur oder Fachhochschulreife ähnlich erfolgreich wie andere Studierende, insbesondere diejenigen mit einer Hochschulzugangsberechtigung aus beruflichen Schulen oder des Zweiten Bildungswegs. Angesichts der zunächst stark gestiegenen, seit etwa 2011 konstanten Zahl von etwa 13.000 nicht-traditionellen Studienanfänger/-innen pro Jahr besteht also kein Anlass, die Politik der Öffnung gegenüber dieser neuen Zielgruppe in Frage zu stellen“ (Dahm/Kerst 2019, S. 7f.).

Die Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf ein Studium bildet nach wie vor eine große Herausforderung für die Hochschulen. Zwar gibt es keine statistisch erfassten Daten hierzu, jedoch zeigte die Untersuchung von Hanff u. a. (2014), dass die Anrechnungspraxis an den Hochschulen bis 2014 eher verhalten war. Wobei dies vor allem auf staatliche Hochschulen und grundständige Studiengänge zutrifft, während Weiterbildungsstudiengänge und private Anbieter zum Teil erhebliche Anrechnungen ermöglichten und diese in ihr Geschäftsmodell integrierten (vgl. Hanft u. a. 2014, S. 91f.). Im Zuge des Bund-Länder-Wettbewerbs wurde darüber hinaus festgestellt, dass Anrechnungen außerhochschulisch erworbener Kompetenzen nicht ausgebaut wurden, sondern rückläufig sind (vgl. Nickel/Thiele 2020, S. 39).

Hochschulische Weiterbildungsformate für beruflich Qualifizierte

Wissenschaftliche Weiterbildungen umfassen nicht nur die gängigen Studienformate, die zu einem Bachelor- oder Masterabschluss führen. Vielmehr stellen Wolter u. a. (2016) fest, dass sich „das Verständnis von Weiterbildung immer mehr von der alten studiengangbasierten Definition entfernt und sich mehr und mehr zu einer biographie- und teilnehmerbezogenen Auslegung entwickelt“ (Wolter 2016, S. 17). Vor diesem Hintergrund wächst die Bedeutung von neuen, vor allem kürzeren Formaten der Weiterbildung im hochschulischen Kontext. So wird angenommen, dass Kurzformate die Bereitschaft zur Aufnahme einer wissenschaftlichen Weiterbildung erhöhen können, weil keine längerfristigen Verpflichtungen eingegangen werden müssen, wesentlich geringere Kosten als bei einem vollwertigen Studium entstehen und bislang hochschulunerfahrenen Personen wissenschaftliche Bildungsmaßnahmen niederschwellig zugänglich sind (vgl. Reum/Nickel/Schrand 2020, S.16). Spielten Kurzformate eine eher untergeordnete Rolle, rücken diese vermehrt in den Fokus der Weiterbildung an Hochschulen. So empfiehlt u. a. der Wissenschaftsrat, im Bereich der Weiterbildung neben Studiengängen weitere Formate zu schaffen bzw. auszuweiten, die den Bedürfnissen der Zielgruppe entsprechen (vgl. Wissenschaftsrat 2019, S. 74).

Kurzformate der wissenschaftlichen Weiterbildung sind bislang nicht geregelt und kaum standardisiert. Einen Vorschlag zur Systematisierung wissenschaftlicher Weiterbildung hat die Deutsche Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V. (DGWF) mit dem Ziel gemacht, die Marktransparenz zu erhöhen. Dazu werden die Abschlussart, die Formatbezeichnung, die zu vergebenden ECTS-Kreditpunkte und das Niveau im DQR ins Verhältnis zueinander gesetzt → **Tabelle C2.3.2-2**.

Tabelle C2.3.2-2: **Formate Wissenschaftlicher Weiterbildung**

Abschluss	Format	Credit Points nach ECTS*	Niveaustufe (DQR)
Master	Weiterbildender Masterstudiengang	60 bis 120	7
Bachelor	Weiterbildender Bachelorstudiengang	180 bis 240	6
Zertifikat	Diploma of Advanced Studies (DAS)	mind. 30	7
	Certificate of Advanced Studies (CAS)	mind. 10	7
	Diploma of Basic Studies (DBS)	mind. 30	6
	Certificate of Basic Studies (CBS)	mind. 10	6
	Weiterbildungskurs mit Prüfung	1 bis 9	6 oder 7
Teilnahmebescheinigung	Weiterbildungskurs ohne Prüfung	keine	6 oder 7

*Kreditpunkte für hochschulische Lernleistungen nach dem Europen Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)
Quelle: Deutsche Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF) 2018 BIBB-Datenreport 2021

Dabei sind die Zertifikatsabschlüsse Certificate of Advanced Studies (CAS) und Diploma of Advanced Studies (DAS) an die Strukturierung akademischer Weiterbildungsformate in der Schweiz angelehnt. Sie dienen dort der Erfassung der Weiterbildungsangebote durch den schweizerischen Verband der universitären Weiterbildung „Swissuni“ in einer Datenbank, um die Zusammenarbeit ihrer Mitgliedshochschulen zu fördern[328]. Zertifikatskurse können sich auch auf ein Zertifikatsprogramm beziehen, in dem mehrere Kurse modular aufgebaut in einen Bachelor- oder Masterabschluss münden können. Sie bieten damit eine Möglichkeit, weiterbildende Studiengänge flexibel zu gestalten. In Deutschland hat die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) mit Mitteln des BMBF ein Projekt zur Entwicklung eines Weiterbildungsportals gestartet, das voraussichtlich ab 2022 Informationen zu Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung zur Verfügung stellt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019).[329]

Nach Erhebungen im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ ist eine flexible Studiengestaltung, die sich an beruflichen und familiären Gegebenheiten orientiert, eine zentrale Voraussetzung für Weiterbildungen im hochschulischen Kontext (vgl. Kamm/Spexard/Wolter 2016). Hierfür eignen sich insbesondere Kurzformate wie Zertifikatsprogramme und -kurse. Insgesamt sind die hochschulischen Kurzformate bislang wenig erforscht, so ist auch nicht bekannt, welchen Umfang Zertifikatskurse oder Maßnahmen mit Teilnahmebescheinigung an den Hochschulen haben (vgl. Dollhausen u. a. 2018). Lediglich im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs wurde eine wissenschaftlich begleitete Untersuchung durchgeführt, die ergab, dass Kurzformate eine wichtige Rolle im Portfolio des Weiterbildungsangebots der teilnehmenden Hochschulen spielen.

So wurde insgesamt eine Verschiebung von berufsbegleitenden Studiengängen zugunsten der Kurzformate in der zweiten Runde des Wettbewerbs festgestellt. Diese machten 2019 inklusive der Zertifikatsprogramme sowie CAS und DAS mehr als 80% aus, während der Anteil von Studiengängen am Angebot wissenschaftlicher Weiterbildung 2019 im Vergleich zu 2017 um 8,9% auf unter 20% (19%) sank. Die Zertifikatskurse verzeichneten im gleichen Zeitraum einen Anstieg um 11,6 Prozentpunkte auf 47,3%.

Noch deutlicher wird dieser Trend beim Vergleich der Zahlen mit der ersten Wettbewerbsrunde, in der herkömmliche Studiengänge 2019 noch fast 40% des Weiterbildungsangebots ausmachten. Zudem zeigte die Erhebung, dass die Kurzformate zur Flexibilisierung von Bachelor- oder Masterstudiengängen sowie auch zunehmend als abgeschlossene wissenschaftliche Weiterbildungen entwickelt werden (vgl. Reum/Nickel/Schrand 2020, 20f.). Eine parallel durchgeführte bundesweite Erhebung 2019 bestätigte die Zahlen aus dem Bund-Länder-Wettbewerb. Mehr als drei Viertel der befragten Hochschulen gab an, Zertifikatskurse anzubieten, wobei diese einen Anteil von 47% der wissenschaftlichen Weiterbildungen stellten. Problematisch für beruflich Qualifizierte ist allerdings, dass diese zu einem großen Teil auf Masterniveau angesiedelt und damit nicht unmittelbar zugänglich sind. Bei den Zertifikatskursen im Bund-Länder-Wettbewerb dominierten mit rund 75% Kurse auf dem Masterniveau, während nur 25% auf Bachelorniveau stattfanden. Bei Studiengängen oder Zertifikatsprogrammen zielten 57,3% bzw. 44,2% der Weiterbildungen auf den Masterabschluss. In der bundesweiten Erhebung zeigt sich, dass hier die Angebote auf Bachelorebene noch geringer waren. Ihr Anteil lag lediglich bei 18,1%, zugleich gab es aber mit 39,4% einen erheblichen Anteil

328 Siehe **http://www.swissuni.ch/ziele-und-aufgaben**
329 Siehe **https://www.hrk.de/themen/studium/weiterbildungsportal/**

von wissenschaftlichen Weiterbildungen, die keinem Niveau zugeordnet werden (vgl. Reum/Nickel/Schrand 2020, S. 31f.).

Fazit

Wissenschaftliche Weiterbildungen bieten eine gute Möglichkeit der individuellen Bildungsweggestaltung von beruflich Qualifizierten. Diese sind im Vergleich bisher allerdings zu anderen Weiterbildungsaktivitäten und geregelten Aufstiegsfortbildungen quantitativ und qualitativ noch wenig ausgeprägt. Um die Bedeutung beruflicher Weiterbildung an Hochschulen für Personen ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung zu erhöhen, sollten Angebote ausgebaut werden, die auf die Möglichkeiten, Bedarfe und Lebenssituationen beruflich Qualifizierter zugeschnitten sind, so etwa durch den Ausbau von Maßnahmen auf Bachelorniveau, eine inhaltliche Ausrichtung an beruflichen Kompetenzentwicklungsanforderungen sowie zeitlich und organisatorisch flexible Weiterbildungsformate und nicht zuletzt erweiterte Finanzierungsformen, beispielsweise durch neue Fördermodelle und Beteiligung der Arbeitgeber an den Maßnahmenkosten (vgl. Wissenschaftsrat 2019, S. 71; Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 6). Strategische Ansätze zur Etablierung von wissenschaftlichen Weiterbildungen als Teil des lebensbegleitenden Lernens sind bereits in regionalen Bildungsnetzwerken zu finden, in denen die Maßnahmen der Hochschule in das berufliche Weiterbildungsangebot integriert und auf der Grundlage der Bedingungen vor Ort weiterentwickelt und ausgebaut werden (vgl. Wissenschaftsrat 2019, S. 80; Bundesinstitut für Berufsbildung 2020, S. 3; Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019, S. 19). Insbesondere bei institutionellen Kooperationen und curricularen Verzahnungen mit beruflichen Fortbildungen besteht ein großes Potenzial, wissenschaftliche Weiterbildungen für die individuelle Entwicklung und den Wandel in der Arbeitswelt wirkungsvoll zu gestalten.

(Barbara Hemkes)

C 2.3.3 Berufliche Hochschule Hamburg

Am 1. Januar 2020 wurde die erste Berufliche Hochschule in Deutschland in Hamburg (BHH) gegründet. An der Beruflichen Hochschule können Schulabgänger und Schulabgängerinnen mit Hochschulzugangsberechtigung innerhalb von vier Jahren sowohl einen Ausbildungs- als auch einen Hochschulabschluss (Bachelor) erlangen. In drei Bildungsgängen werden die Ausbildungen Industriekaufmann/-kauffrau, Kauffrau/Kaufmann für Marketingkommunikation oder Bankkauffrau/Bankkaufmann jeweils mit einem Bachelorstudium der Betriebswirtschaftslehre (BWL) verzahnt. In einem weiteren Bildungsgang wird die Verbindung einer handwerklichen oder gewerblich-technischen dualen Berufsausbildung (z. B. in den Bereichen Tischlerei, Zimmerei, Gärtnerei, Bäckerei, Konditorei oder Kochhandwerk) mit einem BWL-Studium angeboten. Darüber hinaus kann die Ausbildung Fachinformatiker/-in mit einem Bachelorstudium der Informatik kombiniert werden. Weder für die Studierenden noch für die Unternehmen entstehen dabei Studiengebühren. Der erste Jahrgang geht zum Wintersemester 2021/2022 an den Start.

Im Rahmen dieses studienintegrierenden Ausbildungsangebots starten Ausbildung und Studium gleichzeitig, d. h., die Lernenden schließen mit einem Ausbildungsbetrieb einen Vertrag für eine Ausbildung oder Lehre nach BBiG/HwO ab und schreiben sich gleichzeitig an der Hochschule ein. Während beim dualen Studium die Lernorte relativ unverzahnt nebeneinanderstehen, werden diese durch ein eigenständiges Curriculum an der Beruflichen Hochschule zusammengeführt (vgl. Euler/Severing 2019). Es werden sowohl berufspraktische Kompetenzen als auch theoretisch-systematisches Wissen erworben und praktisch angewandt. Durch die inhaltlich-curriculare Verzahnung der betrieblichen, berufsschulischen und hochschulischen Lernorte können innerhalb von vier Jahren sowohl ein Berufsabschluss als auch ein Bachelorabschluss erworben werden.

In der Grundstufe im ersten und teils zweiten Jahr ist die reguläre Ausbildung mit anrechenbaren Modulen eines Studiums verzahnt. Am Ende der Grundstufe können die Lernenden erfahrungsbasiert darüber entscheiden, ob sie die studienintegrierende Ausbildung fortsetzen oder ausschließlich eine Ausbildung absolvieren möchten (vgl. Garbade/Hartung 2019) – gegebenenfalls mit anschließender Fortbildung. Bereits erbrachte hochschulische Leistungen werden in Zertifikaten bescheinigt und können in der Fortbildung eingesetzt werden oder aber zu einem späteren Zeitpunkt in ein Studium einfließen.

Mit diesem Modell bieten die Bildungsgänge der BHH „das Beste aus drei Welten: anspruchsvolle praktische Fertigkeiten im Lehrbetrieb, breites Wissen über das gesamte Berufsfeld in der Berufsschule sowie akademische Kompetenzen und wissenschaftliche Methoden in der Hochschule“ (Pressemitteilung BHH vom 24. Januar 2020).

(Gunther Spillner)

C 3 Daten und Analysen

C 3.1 Abschlüsse der höheren Berufsbildung in der Bevölkerung im Zeitverlauf

Eine höhere Berufsbildung[330] wird in der Regel nach einer Berufsausbildung und/oder mehrjähriger Berufstätigkeit absolviert. Ziel der beruflichen Fortbildung ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen (vgl. § 1 Abs. 4 BBiG). Zu den quantitativ bedeutsamsten Abschlüssen nach BBiG/HwO zählen Fortbildungen zum/zur Meister/-in, Betriebswirt/-in, Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau (**vgl. Kapitel C2.1.2**). Daneben gibt es landesrechtlich geregelte Fortbildungen wie z. B. staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in, staatlich geprüfte/-r Techniker/-in oder Sozialberufe, die in Fachschulen bzw. Fachakademien angeboten werden (**vgl. Kapitel C2.2.1**). 2018 wurden insgesamt 124.685 Fortbildungsabsolventinnen und -absolventen in der Schul- und Berufsbildungsstatistik ausgewiesen (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 171f.). Seit 2009 ist die Zahl der Fortbildungsabsolventinnen und absolventen moderat um 8% gestiegen, wobei die größten Zuwächse bei den kaufmännischen Dienstleistungsberufen und den Berufen in der Sozial- und Heilpädagogik zu verzeichnen waren.

Welche Bedeutung haben die Abschlüsse der höheren Berufsbildung aktuell in der Bevölkerung und wie hat sich der Bevölkerungsanteil mit beruflicher Höherqualifizierung im Zeitverlauf entwickelt? Zur Beantwortung dieser Fragen wird im Beitrag auf die amtlichen Mikrozensuserhebungen zurückgegriffen. Die Art und Weise, wie die Abschlüsse der höheren Berufsbildung im Mikrozensus empirisch erfasst wurden, variiert allerdings im Zeitverlauf E. Dies hängt u. a. auch damit zusammen, dass sich die Zuordnung der Abschlüsse in Bildungs- und Berufsklassifikationen im Zeitverlauf geändert hat.

Im Mikrozensus wurden bis 2010 – vergleichbar zur Einordnung in der internationalen Standardklassifikation für Bildung (ISCED) 1997 E – Abschlüsse einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens zusammen mit einer Meister-/Technikerausbildung oder einem gleichwertigen Fachschulabschluss in einer Kategorie erfasst. Seit 2011 werden diese Abschlüsse gesondert erfasst. Abschlüsse an einer Schule für Erzieher/-innen, die bis 2013 in die Kategorie gleichwertiger Fachschulabschluss fielen, werden im Mikrozensus seit 2014 in einer eigenen Kategorie erhoben. Die Abschlüsse an einer „Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher/-innen“ werden in der ISCED 2011 zwar auf dem gleichen Level verortet wie die Abschlüsse der höheren Berufsbildung. In der Klassifizierung der Berufe (KldB) 2010 sind sie allerdings auf Stufe zwei „Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten“ eingeordnet und auch im nationalen Bildungsbericht werden Erzieher/-innen von den übrigen fortbildungsbezogenen Fachschulausbildungen abgegrenzt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, S. 172). Für eine Darstellung der Entwicklung höherer Berufsbildungsabschlüsse auf Basis des Mikrozensus muss auf die umfassendste Kategorie (inkl. Schulen des Gesundheitswesens, Erzieher/-innen) zurückgegriffen werden.

E Mikrozensus

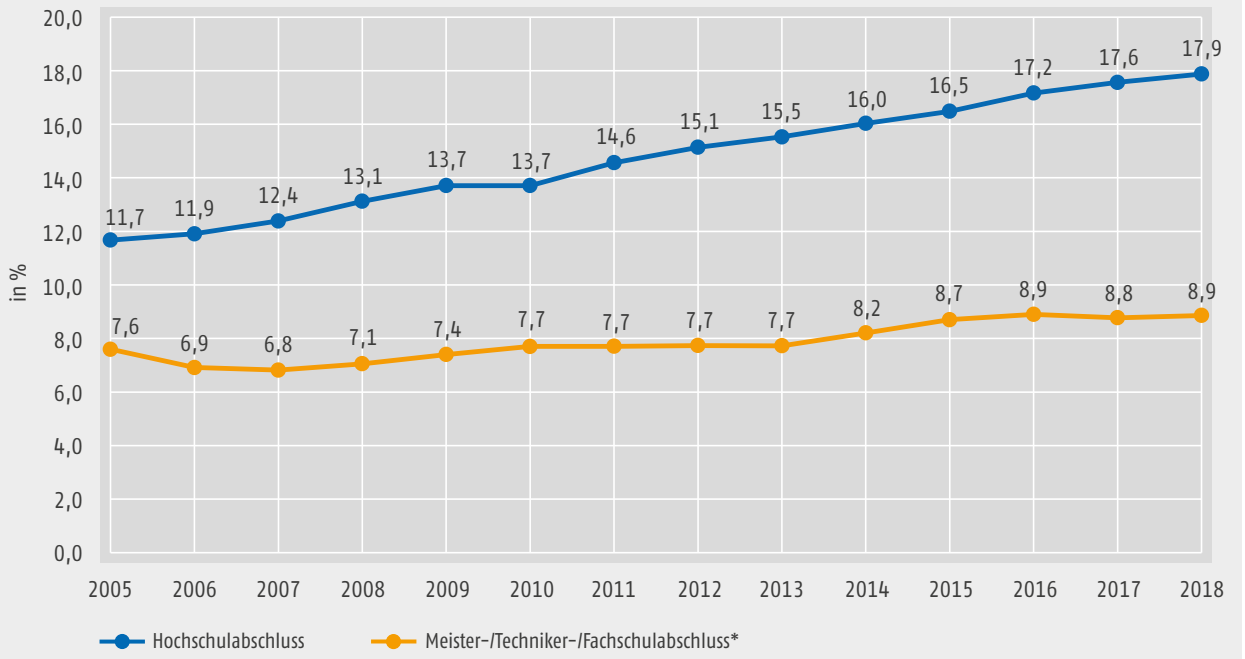
Der Mikrozensus ist eine Stichprobenerhebung des Statistischen Bundesamtes in der jährlich etwa 830.000 Personen aus rund 390.000 Privathaushalten zu unterschiedlichen Themenfeldern befragt werden, u. a. zu Erwerbstätigkeit, Beruf und Ausbildung. Für die Erhebung besteht gemäß § 7 Mikrozensusgesetz Auskunftspflicht. Für das Merkmal „höchster Ausbildungsabschluss“ gilt die Auskunftspflicht erst seit 2005, zuvor war dies eine freiwillige Angabe.

Abschlüsse der höheren Berufsbildung im Zeitverlauf:

2005 bis 2009	„Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens, Abschluss einer Fachakademie oder einer Berufsakademie“ --- „Fachschule der DDR“
2010	„Abschluss einer Meister-/Technikerausbildung oder gleichwertiger Fachschulabschluss, einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens oder einer Fachakademie“ --- „Fachschule der DDR“
2011 bis 2015	„Meister-/in, Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss“ --- „Fachakademie (nur in Bayern)“ --- „Fachschule der DDR“
seit 2016	„Meister/in“ --- „Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss“ --- „Fachakademie (nur in Bayern)“ --- „Fachschule der DDR“

330 Der Begriff „höherqualifizierende Berufsbildung“ wurde mit der Novelle des BBiG zum 1. Januar 2020 eingeführt. Synonym wird in diesem Beitrag von höherer Berufsbildung gesprochen: erstens aufgrund der sprachlichen Vereinfachung und zweitens, da landesrechtliche Abschlüsse wie beispielsweise Techniker/-in durch das BBiG nicht abgedeckt sind. In der Literatur wird zudem auch von Aufstiegsfortbildung oder generell von Fortbildungsabschlüssen gesprochen.

Schaubild C3.1-1: **Entwicklung höherer beruflicher und akademischer Abschlüsse in der Bevölkerung 2005 bis 2018 (in %)**



Anm.: Bevölkerung ab 15 Jahren in Privathaushalten am Hauptwohnsitz; Daten ab 2011 anhand neuer Bevölkerungsfortschreibung.
* einschließlich Fachschule der DDR, Fachakademie, Abschlüsse einer zwei- oder dreijährigen Schule für Gesundheits- und Sozialberufe; 2005 bis 2010 einschließlich Berufsakademie.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensen 2005 bis 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

E

Berufliche Abschlüsse in Bildungs- und Berufsklassifikationen

	ISCED 1997	ISCED 2011	KldB 2020
Meister/-in, Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss	5	65,55[331]	3
Abschluss an einer Ausbildungsstätte für Erzieher/-innen	5	65	2
Abschlüsse einer Schule für Gesundheitsberufe (zwei-, dreijährig)	5	45	2

→ **Schaubild C3.1-1** zeigt, wie sich die Anteile der Personen mit höherem beruflichen Abschluss im Vergleich zu akademischen Abschlüssen in der Bevölkerung im Zeitverlauf entwickelt haben. Der Bevölkerungsanteil mit höherer Berufsbildung (und vergleichbaren Abschlüssen) lag mit leichten Schwankungen seit dem Jahr 2005 zwischen 7% und 9% (vgl. auch Statistisches Bundesamt 2020i). Der Bevölkerungsanteil mit Hochschulabschluss hat sich seit der Bologna-Reform hingegen von 11,7% im Jahr 2005 auf 17,9% im Jahr 2018 erhöht. Lagen vor zwanzig Jahren ungefähr gleich viele Abschlüsse im höheren beruflichen und im akademischen Bereich vor (Verhältnis 1:1), so nimmt die relative Bedeutung der höheren Berufsbildung im Vergleich zur akademischen Bildung laufend ab (aktuelles Verhältnis 1:2).

331 Einige wenige Fortbildungsabschlüsse sind aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit in die ISCED-Stufe 55 (Abschluss einer Meisterausbildung – nur sehr kurze Vorbereitungskurse bis unter 880 Stunden) eingeordnet, basierend auf der Fachrichtung der Vorbereitungskurse zur Ausbildung von Meister/-innen (siehe hierzu Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019, S. 123). Auf Basis des Mikrozensus wurden 2018 rund 10% der Meister/-innen-, Techniker/-innen-

Tabelle C3.1-1: **Abschlüsse einer höheren Berufsbildung in der Bevölkerung 2005 bis 2018 (in %)**

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Meister/-in, Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss (einschließlich Fachschule der DDR, Fachakademie)[1]	7,6	6,9	6,8	7,1	7,4	7,7	5,9	5,8	5,7	5,6	5,6	5,5	5,5	5,5
Abschluss an einer Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher/-innen										0,6	0,7	0,8	0,8	0,9
Abschluss einer Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (zwei-, dreijährig)							1,8	1,9	2,0	2,0	2,4	2,6	2,5	2,5
Gesamt	**7,6**	**6,9**	**6,8**	**7,1**	**7,4**	**7,7**	**7,7**	**7,7**	**7,7**	**8,2**	**8,7**	**8,9**	**8,8**	**8,9**

[1] 2005 bis 2010 einschließlich einer Berufsakademie

Anm.: Bevölkerung ab 15 Jahren in Privathaushalten am Hauptwohnsitz; Daten ab 2011 anhand neuer Bevölkerungsfortschreibung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensen 2005 bis 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Tabelle C3.1-2: **Höhere Berufsbildung in der Bevölkerung und unter Erwerbstätigen nach Geschlecht 2018 (in %)**

	Bevölkerung			Erwerbstätige		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Meister/-in, Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss (einschließlich Fachschule der DDR, Fachakademie)	5,5	8,2	2,9	5,9	8,4	3,1
Abschluss einer Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (zwei-, dreijährig)	2,5	0,8	4,2	3,3	1,0	5,8
Abschluss an einer Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher/-innen	0,9	0,1	1,5	1,1	0,2	2,1
Gesamt	**8,9**	**9,1**	**8,6**	**10,3**	**9,6**	**11,0**

Anm.: Bevölkerung bzw. Erwerbstätige ab 15 Jahren in Privathaushalten am Hauptwohnsitz; Daten anhand neuer Bevölkerungsfortschreibung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Die in → **Schaubild C3.1-1** für 2018 ausgewiesene Quote von 8,9% überschätzt allerdings den Anteil der Personen mit höherem Berufsbildungsabschluss in der Bevölkerung. Wie → **Tabelle C3.1-1** zeigt, sind darunter 2,5% mit einem Abschluss einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens und 0,9% mit Abschluss an einer Ausbildungsstätte bzw. Schule für Erzieher/-innen. Der Bevölkerungsanteil mit einem Abschluss als Meister/-in, Techniker/-in oder einem gleichwertigen Fachschulabschluss (einschließlich Fachschule der DDR, Fachakademie) lag 2018 bei lediglich 5,5% und damit auf ähnlichem Niveau wie 2014. Die in → **Schaubild C3.1-1** erkennbare Zunahme seit 2013 um rund einen Prozentpunkt (bzw. 8%) geht alleine auf mehr Personen mit Abschlüssen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens zurück.

2018 lag der Anteil der beruflich Höherqualifizierten unter Erwerbstätigen bei 5,9% und damit etwas höher als in der Bevölkerung (5,5%) → **Tabelle C3.1-2**. Erwerbstätige Frauen haben deutlich seltener einen Abschluss der höheren Berufsbildung (3,1%) als Männer (8,4%), Gleiches gilt für den Anteil in der weiblichen Bevölkerung (2,9% vs. 8,2%). Abschlüsse an Schulen des Gesundheits- und Sozialwesens und an Ausbildungsstätten für Erzieher/-innen, die in früheren Jahren zusammen mit den höheren Berufsbildungsabschlüssen aufgeführt wurden, umfassen bei Frauen in der Bevölkerung zusammen 5,7% und damit mehr als die Hälfte der aufgeführten Abschlüsse. Wird die Quote beruflicher Höherqualifizierung

oder gleichwertigen Fachschulabschlüsse auf dem ISCED-Niveau 55 und 90% auf Niveau 65 eingeordnet (eigene Berechnungen).

C3

Tabelle C3.1-3: **Höhere Berufsbildung in der Bevölkerung und unter Erwerbstätigen nach Staatsangehörigkeit 2018 (in %)**

	Bevölkerung			Erwerbstätige		
	gesamt	deutsche Staatsange-hörigkeit	ausländische Staatsange-hörigkeit	gesamt	deutsche Staatsange-hörigkeit	ausländische Staatsange-hörigkeit
Meister/-in, Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss (einschließlich Fachschule der DDR, Fachakademie)	5,5	5,9	2,1	5,9	6,4	2,8
Abschluss einer Schule für Gesundheits- und Sozialberufe (zwei-, dreijährig)	2,5	2,7	1,2	3,3	3,5	1,5
Abschluss an einer Ausbildungsstätte/Schule für Erzieher/-innen	0,9	0,9	0,3	1,1	1,2	0,4
Gesamt	**8,9**	**9,5**	**3,6**	**10,3**	**11,1**	**4,7**

Anm.: Bevölkerung bzw. Erwerbstätige ab 15 Jahren in Privathaushalten am Hauptwohnsitz; Daten anhand neuer Bevölkerungsfortschreibung.

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Mikrozensus 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

ohne diese Abschlüsse berechnet, könnte sie wiederum unterschätzt sein, da offenbleiben muss, ob sich Personen mit einer Fortbildung im Gesundheitswesen in der Kategorie „Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss“ wiederfinden.[332]

Bei einer Differenzierung nach Staatsangehörigkeit zeigen sich Unterschiede zwischen Personen mit deutscher und ausländischer Staatsbürgerschaft. So liegt der Anteil der beruflich Höherqualifizierten unter Personen mit deutscher Staatsbürgerschaft sowohl in der Bevölkerung (5,9%) als auch bei Erwerbstätigen (6,4%) deutlich höher als unter Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft (2,1% bzw. 2,8%) → **Tabelle C3.1-3**.

(Anja Hall, Michael Kalinowski)

332 Gleiches gilt für Personen mit kaufmännischem Fortbildungsabschluss nach BBiG/HwO (z. B. Fach-, Betriebswirt/-in), die weder mit der Bezeichnung „Meister/-in“ noch „Techniker/-in oder gleichwertiger Fachschulabschluss“ direkt angesprochen werden. Im Vergleich zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, einer Stichprobe von Erwerbstätigen mit einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche, liegt der Anteil der beruflich höherqualifizierten Frauen (5%) relativ zu Männern (9,7%) etwas höher (**vgl. Kapitel C3.2**).

C 3.2 Lohnt sich eine höhere Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen

Die höherqualifizierende bzw. höhere Berufsbildung (die sogenannte Aufstiegsfortbildung)[333] bietet in Deutschland einen Karriereweg in gehobene Berufs- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern nur über akademische Abschlüsse zugänglich sind. Zu den quantitativ bedeutsamsten Fortbildungsabschlüssen nach BBiG/HwO zählen Fortbildungen zum/zur Meister/-in, Betriebswirt/-in-, Fachwirt/-in und Fachkaufmann/-frau (**vgl. Kapitel C2.1.1**). Daneben gibt es auf Landesebene auch Fortbildungen (z. B. Techniker/-in), die in Fachschulen angeboten werden (**vgl. Kapitel C2.2.1**).

Der Beitrag befasst sich mit der Frage, ob sich ein höherer Berufsbildungsabschluss lohnt. Bisherige Studien zu Bildungserträgen beschränken sich meist auf das Erwerbseinkommen (vgl. z. B. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010; Brändle/Kugler/Zühlke 2019; Schmillen/Stüber 2014) und differenzieren nicht zwischen den verschiedenen Typen von Fortbildungsabschlüssen.[334] In diesem Beitrag werden Meister-, Techniker- und kaufmännische Fortbildungsabschlüsse differenziert. Es werden neben dem Einkommen und dem in der Literatur meist verwendeten personenbezogenen Aspekt von Führung (Vorgesetztenfunktion) auch verantwortungsvolle Tätigkeiten einbezogen, die nicht mit Personalverantwortung einhergehen. Zudem werden objektive und subjektive Indikatoren des beruflichen Erfolgs analysiert. Als subjektiver Indikator wird die Einschätzung der Befragten herangezogen, wie viel ihre berufliche Fortbildung genutzt hat (vgl. für eine umfassende Analyse Hall 2020). Vorteile einer direkten Nutzenmessung sind, dass mögliche Kausalzusammenhänge zwischen der Teilnahme an höherqualifizierender Berufsbildung und einem dadurch entstandenen Nutzen explizit abgefragt werden können und der Nutzen dadurch umfassend betrachtet werden kann.

Datenquelle ist die repräsentative BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 E, welche vielfältige Indikatoren zur Messung des beruflichen Erfolgs bereitstellt und eine valide Abgrenzung höherer beruflicher Abschlüsse erlaubt. Im Beitrag werden Erwerbstätige mit höherer Berufsbildung (höchster Abschluss) und betrieblich Ausgebildete ohne berufliche Höherqualifizierung (Lehre) verglichen.[335] Die Analysen in diesem Beitrag basieren auf gewichteten Daten und werden aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl getrennt für Frauen und Männer durchgeführt. Für Frauen werden die Ergebnisse lediglich für kaufmännische Fortbildungsabschlüsse gesondert ausgewiesen, da die Fallzahlen für Meisterinnen und Technikerinnen für statistisch abgesicherte Ergebnisse zu gering sind.

E BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB 2018)

Die ETB 2018 ist eine Befragung unter rund 20.000 Erwerbstätigen in Deutschland zu den Themen Arbeit und Beruf im Wandel sowie Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen (vgl. doi:10.7803/501.18.1.1.10). Grundgesamtheit sind Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die einer bezahlten Tätigkeit von regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen. Die Daten wurden über computergestützte telefonische Interviews (CATI) im Zeitraum Oktober 2017 bis April 2018 von Kantar Public München erhoben und sind repräsentativ für diese Gruppe. Die Auswahl der Telefonnummern basierte dabei auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren (Gabler-Häder-Verfahren); neben Festnetztelefonanschlüssen wurde ein Mobilfunkanteil von 30% einbezogen (Dual-Frame-Ansatz). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2017 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Für methodische und publikationsbezogene Hinweise siehe **www.bibb.de/arbeit-im-wandel** sowie Rohrbach-Schmidt/Hall 2020.

Im Datensatz liegen Informationen über 1.593 Erwerbstätige mit einem höheren Berufsbildungsabschluss vor. Dies entspricht einem (gewichteten) Anteil von Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung von 7,6% (9,7% der Männer und 5% der Frauen). Unter den beruflich Höherqualifizierten haben 44% einen Abschluss als Meister/-in, 16% einen Abschluss als Techniker/-in, 29% einen kaufmännischen Fortbildungsabschluss und 11%

333 Der Begriff „höherqualifizierende Berufsbildung" wurde mit der Novelle des BBiG zum 1. Januar 2020 eingeführt. Synonym wird in diesem Beitrag von höherer Berufsbildung gesprochen: erstens aufgrund der sprachlichen Vereinfachung und zweitens da landesrechtliche Abschlüsse wie beispielsweise Techniker/-in durch das BBiG nicht abgedeckt, hier aber Teil des Beitrags sind. In der Literatur wird zudem auch von Aufstiegsfortbildung oder generell Fortbildungsabschlüssen gesprochen.

334 Ausnahme ist die Befragung von Absolventen und Absolventinnen verschiedener Fortbildungen der Industrie- und Handelskammern, die mehrheitlich (65%) berichteten, dass sich die Fortbildung vorteilhaft auf die weitere berufliche Entwicklung ausgewirkt hat (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2018). Meisterabschlüsse im Handwerk und Technikerabschlüsse an Fachschulen sind mit dieser Stichprobe allerdings nicht abgedeckt.

335 Im Falle von Mehrfachausbildungen auf der gleichen Ebene wurde der letzte Abschluss herangezogen. Die Prüfung und ggf. Bereinigung der Daten basierte auf den Volltextangaben zum erlernten Beruf, der Dauer der Fortbildung, dem Ausbildungsort und der Berufskennziffer. So wurden in der ETB 2018 rund zwei Drittel der „sonstigen Fortbildungen" aufgrund der Dauer und der Abschlussbezeichnung nicht zur höheren Berufsbildung gezählt.

Tabelle C3.2-1: **Soziale Struktur der höheren Berufsbildung (in %)**

	Höhere Berufsbildung				Betriebliche Ausbildung ohne bHq[2]
	Meister/ Meisterinnen	Techniker/ Technikerinnen	kaufmännische Fortbildung	gesamt[1]	
Frauenanteil	12	11	52	25	40
Höchster Schulabschluss					
Hauptschulabschluss (max.)	36	21	16	27	38
mittlerer Abschluss	47	47	46	47	48
(Fach-)Abitur	17	33	38	27	14
N	**581**	**262**	**537**	**1.380**	**6.748**

[1] Ohne sonstige Fortbildungen
[2] bHq=berufliche Höherqualifizierung
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2021

einen sonstigen Fortbildungsabschluss. Für die nachfolgenden Analysen werden Erwerbstätige mit sonstigem Fortbildungsabschluss (n=213) ausgeschlossen, da es sich hierbei meist um Berufe im Gesundheitswesen (z. B. Fachkrankenpfleger/-in, Fortbildung zur Pflegedienstleitung etc.) handelt, die in der Regel nicht auf einer dualen Ausbildung nach BBiG aufbauen. Vergleichsgruppe sind Erwerbstätige mit betrieblicher Berufsausbildung ohne berufliche Höherqualifizierung (n=6.748).

Ein Blick auf die soziale Struktur der beruflichen Höherqualifizierung verdeutlicht, dass mehr als jede/-r Vierte mit Fortbildungsabschluss (27%) die Hochschulreife (Abitur, Fachabitur) hat, unter allen Erwerbstätigen mit betrieblicher Berufsausbildung/Lehre liegt dieser Anteil mit 14% deutlich niedriger → **Tabelle C3.2-1**. Noch deutlicher fallen die Unterschiede zwischen den Fortbildungsabschlüssen auf: 38% der Erwerbstätigen mit einem kaufmännischen Fortbildungsabschluss haben die Hochschulreife (Techniker/-innen 33%). Bei Meistern und Meisterinnen liegt der Anteil der Hochschulzugangsberechtigten hingegen bei nur 17%, mehr als jede/-r Dritte (36%) hat einen Hauptschulabschluss. Im Hinblick auf die Geschlechterzusammensetzung zeigt sich allgemein ein geringerer Frauenanteil unter Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung (25%) im Vergleich zu Erwerbstätigen mit einer betrieblichen Berufsausbildung (40%). Darüber hinaus unterscheiden sich die Frauenanteile je nach Abschluss stark. Unter jenen mit Meisterfortbildung und Technikerfortbildung (12% bzw. 11%) ist der Frauenanteil besonders gering, wohingegen er unter kaufmännisch Fortgebildeten mit 52% sogar höher ist als bei Erwerbstätigen ohne berufliche Höherqualifizierung.

Positionen und Einkommen mit höherer Berufsbildung

Aufbauend auf der dualen Ausbildung bereitet die berufliche Höherqualifizierung auf gehobene Fach- und Führungspositionen bzw. auf die unternehmerische Selbstständigkeit vor. 14% der Erwerbstätigen mit Fortbildungsabschluss sind gemäß der ETB 2018 nicht abhängig beschäftigt, sondern arbeiten als Selbstständige (13%) oder sind freiberuflich tätig (1%). Da Meisterprüfungen im Handwerk in der Regel mit dem Ziel durchgeführt werden, einen Betrieb selbstständig zu führen, liegt die Selbstständigenquote für diese Gruppe höher (20%) als für Techniker/-innen (5%) oder Erwerbstätige mit kaufmännischer Fortbildung (10%). Demzufolge liegt auch die Selbstständigenquote für Männer höher (17%) als bei Frauen (9%).

Um die Frage zu beantworten, ob Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung ein beruflicher Aufstieg gelungen ist, werden zwei Indikatoren **E** verwendet: erstens, ob eine Führungsfunktion ausgeübt wird, und zweitens, ob eine Fachkarriere vorliegt. Denn neben dem personenbezogenen Aspekt von Führung (Vorgesetztenfunktion) ist ein eher sachbezogener Aspekt von Karriere zu berücksichtigen, der nicht immer mit Personalverantwortung einhergehen muss. Die Analysen werden für abhängig Beschäftigte durchgeführt.

Es zeigt sich deutlich, dass Beschäftigte mit beruflicher Höherqualifizierung häufiger eine Fachkarriere gemacht haben als Beschäftigte ohne berufliche Höherqualifizierung (65% vs. 38%) → **Tabelle C3.2-2**. Deutlich wird dies an höheren Anteilen für Projekt-, Gruppen- oder Teamleitung (59% vs. 29%) als auch für eigenständige

Budgetverantwortung (37% vs. 17%) – Werte nicht in Tabelle enthalten. Beschäftigte mit höherer Berufsbildung üben auch häufiger eine Vorgesetztenfunktion aus als Beschäftigte mit betrieblicher Ausbildung ohne berufliche Höherqualifizierung (45% vs. 23%). Wenn eine solche verantwortungsvolle Position vorliegt, dann geht sie bei jenen mit beruflicher Höherqualifizierung auch mit einer Verantwortung für mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen einher (im Schnitt 20) als bei betrieblich Ausgebildeten ohne berufliche Höherqualifizierung (im Schnitt neun) und sie ist nach einer subjektiven Einschätzung auch eher auf der oberen Führungsebene angesiedelt (18% vs. 11%) – Werte nicht in Tabelle enthalten.

Differenziert nach Geschlecht zeigt sich zudem, dass Frauen von einer beruflichen Höherqualifizierung weniger profitieren können als Männer. 51% der Männer aber nur 30% der Frauen mit Fortbildungsabschluss sind in der Rolle als Vorgesetzte/-r. Eine Fachkarriere wurde von 71% der Männer und 51% der Frauen erreicht. Dennoch gilt, dass sich eine berufliche Höherqualifizierung sowohl für Männer als auch für Frauen – wenn auch in geringerem Maße – lohnt; die Marginaleffekte der höheren Berufsbildung sind für beide Geschlechter signifikant. Für Männer zeigt eine Differenzierung der Analysen nach der Art des Abschlusses, dass Meister bei allen Indikatoren vorne liegen: 60% üben eine Vorgesetztenfunktion aus, 74% haben eine Fachkarriere zu verzeichnen. Techniker haben nur zu rund einem Drittel eine Führungsfunktion erreicht, in diesen Berufen zeigt sich ein Aufstieg auch eher an einer Fachkarriere (61%). In den kaufmännischen Fortbildungsberufen zeigen sich zudem größere Unterschiede zwischen den Geschlechtern als in der Gesamtgruppe der beruflich Höherqualifizierten.

Als weiterer Erfolgsindikator wird das Bruttoeinkommen E betrachtet. Vollzeitbeschäftigte mit beruflicher Höherqualifizierung haben ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 3.919 €, im Schnitt rund 900 € mehr als betrieblich Ausgebildete ohne berufliche Höherqualifizierung (3.046 €). Beim Bruttostundenlohn, der auch Teilzeitbeschäftigte berücksichtigt, liegt der Vorteil einer höheren Berufsbildung (21,3 €) bei rund 5 € im Vergleich zu einer betrieblichen Ausbildung (16,5 €) → **Tabelle C3.2-2**. Frauen mit beruflicher Höherqualifizierung verdienen im Schnitt signifikant weniger als Männer (19,5 € vs. 22,0 €). Auch für kaufmännisch fortgebildete Männer liegt das Bruttostundeneinkommen mit 25,2 € höher als für Frauen mit 21,2 €. Frauen und Männer mit kaufmännischer Fortbildung erzielen damit jeweils ein höheres Einkommen als im Gesamtdurchschnitt. Der Stundenlohn von Meistern ist aufgrund der längeren tatsächlichen Arbeitszeit geringer als für Techniker, in Bezug auf das Bruttomonatseinkommen zeigen sich jedoch keine Unterschiede.

E Operationalisierungen auf Basis der ETB 2018

Eine Führungsfunktion liegt vor, wenn die beiden Fragen *„Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der> direkte Vorgesetzte sind?“* und *„Sind Sie formal berechtigt, anderen Mitarbeitern fachliche Anweisungen zu erteilen?“* mit Ja beantwortet wurden.

Eine **Fachkarriere** liegt hier vor, wenn Projekt- oder Budgetverantwortung getragen wird, d. h., wenn mindestens eine der beiden Fragen *„Tragen Sie fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter?“* bzw. *„Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eigenständige Budgetverantwortung?“* mit Ja beantwortet wurde.

Der **Bruttostundenlohn** wurde auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die Monatsstunden (Wochenarbeitszeit *4,35) berechnet. Im Falle einer Abgeltung der Überstunden durch Freizeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt. Zur Erfassung des Einkommens wurde gefragt: *„Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d. h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>?“*. Fehlende Einkommensangaben wurden imputiert (zum Verfahren siehe Alda/Rohrbach-Schmidt 2011).

Zur Erfassung des **subjektiven Nutzens** wurde gefragt: *„Wie viel hat Ihnen diese Fortbildung bisher im Hinblick auf ein höheres Einkommen genutzt?“ „Wie viel hat Ihnen diese Fortbildung bisher im Hinblick auf eine anspruchsvollere Position genutzt?“ „Und alles in allem betrachtet: Hat Ihnen diese Fortbildung bislang sehr viel, ziemlich viel, doch einiges, wenig oder sehr wenig genutzt?“*. Die Antwortkategorien sehr viel und ziemlich viel werden hier zu einem „sehr hohen“ Nutzen zusammengefasst.

Welcher relative Einkommensvorteil mit einem höheren Bildungsabschluss verbunden ist, kommt in der Lohnprämie zum Ausdruck (vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 7). Die Berechnung erfolgt auf Basis einer erweiterten Mincer-Gleichung (mit Qualifikation, Berufserfahrung (BE), BE^2) und linearen Regressionsmodellen mit dem logarithmierten Bruttostundenlohn als abhängiger Variable. Die Lohnprämie für abhängig Beschäftigte mit höherer Berufsbildung gegenüber betrieblich Ausgebildeten, d. h. der prozentuale Zuwachs am Bruttostundenlohn liegt bei 18%. Bezogen auf Erwerbstätige

Tabelle C3.2-2: **Berufliche Positionen und Einkommen mit höherer Berufsbildung (in € und in %)**

	Höhere Berufsbildung				Betriebliche Ausbildung ohne bHq[2]
	Meister/ Meisterinnen	Techniker/ Technikerinnen	kaufmännische Fortbildung	gesamt[1]	
Vorgesetztenfunktion					
gesamt	59	32	35	45	23
Männer	60	34	48	51	27
Frauen	*	*	26	30	16
Fachkarriere (Projekt- oder Budgetverantwortung)					
gesamt	74	58	58	65	38
Männer	74	61	74	71	41
Frauen	*	*	45	51	32
Bruttomonatslohn (in €, Mittelwert)[3]					
gesamt	3.754	3.835	4.250	3.919	3.046
Männer	3.855	3.859	4.582	4.003	3.180
Frauen	*	*	3.846	3.568	2.634
Bruttostundenlohn (in €, Mittelwert)					
gesamt	20,0	21,6	23,0	21,3	16,5
Männer	20,7	22,2	25,2	22,0	18,4
Frauen	*	*	21,2	19,5	15,2

Anm.: Abhängig Beschäftigte
* Fallzahlen sind für eine statistisch abgesicherte Aussage zu gering (n<100)
[1] Ohne sonstige Fortbildungen
[2] bHq=berufliche Höherqualifizierung
[3] Nur Beschäftigte in Vollzeit (Arbeitszeit >= 35 Stunden/Woche)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2021

(einschließlich Selbstständige) liegt die Prämie bei 16% → **Tabelle C3.2-3**.[336]

Frauen verdienen im Schnitt 17% weniger als Männer. Signifikante Interaktionseffekte zeigen sich in diesen Modellen nicht, d. h., der Gender-Pay-Gap in der Gruppe der beruflich Höherqualifizierten unterscheidet sich nicht signifikant von dem in der Gruppe mit betrieblicher Berufsausbildung. Die Lohnprämie einer höheren Berufsbildung liegt bei abhängig Beschäftigten für Männer bei 17% und für Frauen bei 18%. Bezogen auf kaufmännische Berufe erzielen Männer höhere Lohnprämien als Frauen (18% vs. 16%), der Unterschied ist allerdings statistisch nicht signifikant.

Auch wenn relevante Drittvariablen kontrolliert werden, können die Effekte einer beruflichen Fortbildung nicht kausal interpretiert werden; ein Ursache-Wirkungs-Verhältnis ist hiermit nicht eindeutig nachzuweisen. Wenn beruflich Höherqualifizierte generell höhere Fähigkeiten oder Motivationen mitbringen, dann wären die Effekte in ihrer Größe aufgrund der Selbstselektion in die berufliche Fortbildung tendenziell überschätzt. Trotz dieser Kritik zeigt der aktuelle Forschungsstand, dass die Verwendung der Mincer-Einkommensfunktion (OLS-Regressionen) gerade in Erweiterung mit weiteren Kont-

336 Der Bruttostundenlohn ist für Frauen signifikant geringer als für Männer (-17%) und steigt mit zunehmender Berufserfahrung an. Signifikante Interaktionseffekte zeigen sich in diesen Modellen nicht, d. h. der Gender-Pay-Gap in der Gruppe der beruflich Höherqualifizierten unterscheidet sich nicht signifikant von dem in der Gruppe mit dualer Berufsausbildung.

Tabelle C3.2-3: **Lohnprämien mit höherer Berufsbildung (logarithmierter Bruttostundenlohn)**

	Beschäftigte gesamt			Beschäftigte mit kaufmännischer Bildung		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
Betriebliche Ausbildung (Ref.)	0,180**	0,166**	0,179**	0,182**	0,176**	0,158**
höhere Berufsbildung						
Frau (Ref.: Mann)	-0,171**			-0,156**		
N	**6.428**	**3.549**	**2.879**	**1.981**	**624**	**1.357**
R^2	**0,170**	**0,156**	**0,139**	**0,196**	**0,177**	**0,180**

Anm.: Abhängig Beschäftigte, lineare Regressionen mit robusten Standardfehlern, zusätzlich unter Kontrolle von Alter (50+), Hochschulreife, Schulnote, Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Verheiratet, Kinder, Arbeitsort (West/Ost), Berufserfahrung, quadrierte Berufserfahrung; +p<.10, *p<.05, **p<.01.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

Tabelle C3.2-4: **Subjektiver Nutzen einer höheren Berufsbildung nach Geschlecht (in %)**

	Wie viel hat Ihnen diese Fortbildung bisher genutzt, im Hinblick auf ...								
	ein höheres Einkommen?			eine anspruchsvollere Position?			alles in allem betrachtet?		
	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen	gesamt	Männer	Frauen
sehr viel	31	33	26	34	36	30	46	47	41
ziemlich viel	17	17	16	21	21	18	20	20	19
doch einiges	24	25	21	19	19	21	22	21	26
wenig	14	12	20	14	13	19	7	7	8
sehr wenig	8	8	10	7	7	7	4	4	5
gar nichts	6	5	8	5	5	5	1	1	2

Anm.: Erwerbstätige mit höherer Berufsbildung (ohne sonstige Fortbildungen)
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

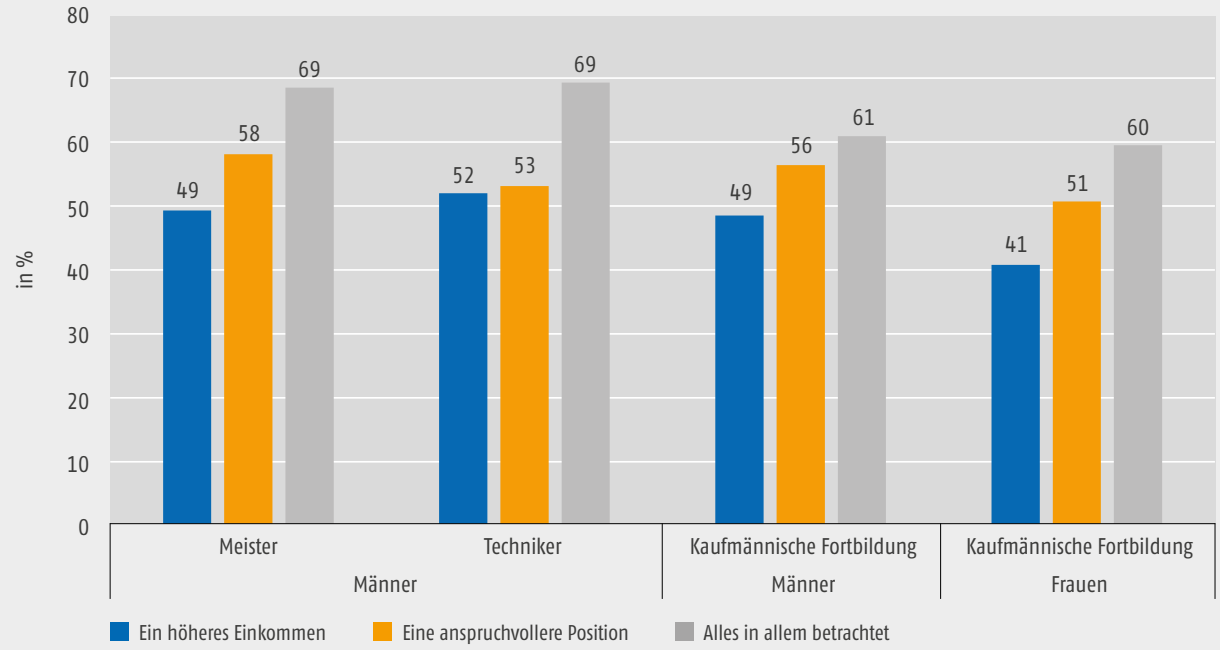
rollvariablen eine geeignete Methode zur Berechnung von Bildungsrenditen bzw. Lohnprämien sein kann (vgl. Brändle/Kugler/Zühlke 2019; Friedrich/Horn 2018).

Subjektiver Nutzen einer höheren Berufsbildung

Als subjektiver Indikator zum Nutzen einer höheren Berufsbildung wird die Einschätzung der Befragten herangezogen, wie viel ihnen ihre berufliche Fortbildung genutzt hat E. Vorteile einer direkten Nutzenmessung sind, dass mögliche Kausalzusammenhänge zwischen der Teilnahme an höherqualifizierender Berufsbildung und einem dadurch entstandenen Nutzen expliziter abgefragt werden können und der Nutzen aus subjektiver Sicht umfassender betrachtet werden kann.

Der Nutzen einer beruflichen Höherqualifizierung wird von den Befragten insgesamt als hoch eingeschätzt → **Tabelle C3.2-4**. Alles in allem hat eine berufliche Höherqualifizierung fast jedem zweiten Erwerbstätigen (46%) sehr viel genutzt, bei weiteren 20% der Befragten hat die Fortbildung ziemlich viel genutzt, „doch einiges“ sagen weitere 22%. Lediglich jeder Zehnte (12%) schätzt

Schaubild C3.2-1: **Hoher subjektiver Nutzen einer höheren Berufsbildung nach Abschluss und Geschlecht (in %)**



Anm.: Erwerbstätige mit höherer Berufsbildung (ohne sonstige Fortbildungen); dargestellt sind die Antwortkategorien sehr viel und ziemlich viel auf die Frage „Hat Ihnen diese Fortbildung bislang sehr viel, ziemlich viel, doch einiges, wenig oder sehr wenig genutzt?"

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

den Nutzen als gering ein („wenig", „sehr wenig", „gar nichts"). Im Hinblick auf den subjektiven Nutzen für ein höheres Einkommen oder eine anspruchsvollere Position fällt die Nutzenbewertung etwas schlechter aus. Im Hinblick auf ein höheres Einkommen hat die berufliche Höherqualifizierung 31% sehr viel und 17% ziemlich viel genutzt. Im Hinblick auf eine anspruchsvollere Position liegen die Werte mit 34% und 21% etwas höher.

Männer erzielen häufiger einen höheren Nutzen als Frauen. Die Differenz im Anteil „sehr viel, ziemlich viel" liegt über alle Nutzenbereiche bei rund acht Prozentpunkten zugunsten der Männer; die Unterschiede sind auf dem Zehn-Prozent-Niveau signifikant. Die zuvor aufgezeigten geringeren Chancen von Frauen auf eine anspruchsvolle berufliche Position kommen somit auch in einer geringeren subjektiven Nutzenbewertung zum Ausdruck.

Wie zuvor aufgezeigt, qualifizieren sich Männer eher als Meister und Techniker wohingegen Frauen meist eine kaufmännische Fortbildung anschließen. Differenziert nach dem Fortbildungsabschluss → **Schaubild C3.2-1** zeigt sich erstens, dass auch Männer mit kaufmännischer Fortbildung den Nutzen im Hinblick auf eine anspruchsvollere Position und ein höheres Einkommen höher einschätzen als Frauen. Im Hinblick auf den Gesamtnutzen zeigen sich allerdings keine Geschlechterunterschiede.

Zweitens erzielen Männer mit einem Meister- oder Technikerabschluss einen höheren subjektiven Gesamtnutzen als Männer mit kaufmännischer Fortbildung, im Hinblick auf das Einkommen und die Position sind kaum Unterschiede zu erkennen.

Zusammenfassung und Ausblick

Eine berufliche Höherqualifizierung lohnt sich. Sichtbar wird dies zum einen an den – im Vergleich zu betrieblich Ausgebildeten ohne berufliche Höherqualifizierung – höheren Chancen, eine Führungsfunktion bzw. eine Tätigkeit mit Projekt- oder Budgetverantwortung (Fachkarriere) auszuüben, zum anderen an den höheren Einkommen von beruflich Höherqualifizierten. Die aufgezeigten objektiven Vorteile einer höheren Berufsbildung bestätigen sich in der subjektiven Nutzenbewertung durch die Befragten selbst. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung sagt, dass die Fortbildung im Hinblick auf das Einkommen und im Hinblick auf eine anspruchsvollere Position sehr viel oder zumindest viel genutzt hat; im Hinblick auf eine Gesamtbeurteilung („alles in allem betrachtet") äußern dies sogar zwei von drei Befragten. Die hier dargestellten deskriptiven Betrachtungen bestätigen sich auch in multivariaten Analysen (vgl. Hall 2020).

Obwohl der berufliche Bildungsweg attraktive Karrieremöglichkeiten in vielfacher Hinsicht bietet, stagnieren in den letzten Jahren die Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen (**vgl. Kapitel C2.1.2**) als auch der Anteil der beruflich Höherqualifizierten in der Bevölkerung (**vgl. Kapitel C3.1**). Um die Attraktivität des beruflichen Qualifizierungswegs zu erhöhen, ist es daher notwendig, den Bekanntheitsgrad der höheren Berufsbildungsabschlüsse zu steigern, denn: „Abgesehen vom Meister sind viele Abschlüsse kaum oder gar nicht bekannt“.[337] Mit der Verankerung der höherqualifizierenden Berufsbildung im novellierten BBiG 2020, sollte die höhere Berufsbildung insgesamt größere Aufmerksamkeit erhalten.

(Anja Hall)

337 Siehe **https://www.bmbf.de/de/50-jahre-berufsbildungsgesetz-in-deutschland-9740.html**

C 3.3 Einkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung nach Fachrichtung

Die Attraktivität des dualen Systems der Berufsausbildung hängt u. a. von den beruflichen Aufstiegschancen und Beschäftigungsperspektiven beruflich Qualifizierter ab. Relevant ist dabei nicht nur, welche Erträge Personen mit höheren Berufsbildungsabschlüssen[338] im Vergleich zu dual Ausgebildeten erzielen können (**vgl. Kapitel C3.2**), sondern auch, wie sich beruflich Höherqualifizierte im Vergleich zu akademisch Qualifizierten im Erwerbsleben positionieren können.

Bisherige Studien zeigen auf Basis verschiedener Datenquellen, dass Beschäftigte mit höherer Berufsbildung im Vergleich zu Akademiker/-innen geringere Einkommen erzielen (vgl. z. B. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010; Flake/Werner/Zibrowius 2016; Hall 2019; Piopiunik/Kugler/Wößmann 2017). Bei diesem pauschalen Vergleich bleibt jedoch unberücksichtigt, dass auch akademische Abschlüsse unterschiedliche Bildungsniveaus aufweisen. Nur Abschlüsse auf ISCED-Niveau 6 (Bachelorabschlüsse bzw. die früheren Fachhochschulabschlüsse (Dipl. u. a.), ISCED 64) sind mit den höheren beruflichen Abschlüssen (ISCED 65) im Hinblick auf die Wertigkeit vergleichbar, denn Masterabschlüsse bzw. traditionelle Universitätsabschlüsse sind auf dem höheren ISCED-Niveau 7 eingeordnet.[339]

Der Einkommensabstand zu Akademikern und Akademikerinnen reduziert sich deutlich, wenn lediglich akademische Abschlüsse auf ISCED-Niveau 6 für einen Vergleich herangezogen werden (vgl. Hall 2019). Im Vergleich zu Beschäftigten mit Bachelorabschlüssen (25- bis 34-jährige Vollzeitbeschäftigte) erzielten beruflich Höherqualifizierte auf Basis der Beschäftigtenhistorik der BA sogar ähnlich hohe Einkommen (vgl. Christoph/Leber/Stüber 2017).[340] Die ebenfalls der

338 Zu den stark besetzten Abschlüssen zählen Meister/-in, Techniker/-in sowie kaufmännische Fortbildungsabschlüsse (bspw. Fach- oder Betriebswirt/-in). Der Begriff „höherqualifizierende Berufsbildung“ wurde mit der Novelle des BBiG zum 1. Januar 2020 eingeführt. Synonym wird in diesem Beitrag von höherer Berufsbildung gesprochen: Erstens aufgrund der sprachlichen Vereinfachung und zweitens, da landesrechtliche Abschlüsse wie beispielsweise Techniker/-in durch das BBiG nicht abgedeckt sind. In der Literatur wird zudem auch von Aufstiegsfortbildung oder generell Fortbildungsabschlüssen gesprochen.

339 Auch im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR; siehe **www.dqr.de**) sind die Abschlüsse der höheren Berufsbildung mehrheitlich auf dem gleichen DQR-Niveau 6 eingeordnet wie Bachelorabschlüsse; einige wenige Fortbildungsabschlüsse finden sich auf Niveau 5 bzw. 7.

340 Das durchschnittliche Bruttomonatsentgelt lag in dieser Studie mit 3.219 € nur geringfügig unter dem von Bachelorabsolventen und Bachelorabsolventinnen (3.235 €). Die Einkommensdifferenz nimmt jedoch mit dem Alter zu und liegt bei 34-jährigen Beschäftigten bei knapp 350 €, da die Gehälter der Beschäftigten mit Hochschulabschluss mit zunehmendem Alter stärker steigen als bei Beschäftigten mit einem beruflichen Fortbildungsabschluss (Christoph/Leber/Stüber 2017, S.5).

ISCED-Stufe 6 zugeordneten Diplom-Fachhochschulabschlüsse wurden in den BA-Daten zusammen mit Master- oder Diplomabschlüssen erfasst. Werden auch Teilzeitbeschäftigte einbezogen – wie es im Mikrozensus möglich ist –, liegen die Löhne für 20- bis 35-jährige Erwerbstätige mit Bachelorabschlüssen höher als für beruflich Höherqualifizierte mit Hochschulzugangsberechtigung (HZB) (vgl. Neugebauer/Weiss 2018).[341]

Für das Einkommen relevant ist allerdings nicht nur das Bildungsniveau, sondern auch die Fachrichtung der Ausbildung. Mit der (Studien-)Fachrichtung des erlernten Berufs variieren zudem auch die Einkommen von beruflich und akademisch Qualifizierten (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 209; Blien/Phan Thi Hong 2010; Glocker/Storck 2014). Für kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftliche Berufe wurden geringere Einkommensunterschiede zwischen beruflich Fortgebildeten und akademisch Qualifizierten ermittelt als für technische Berufe (vgl. Flake/Werner/Zibrowius 2016; Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016, S.120; Stüber 2016). Diese Studien bezogen sich auf akademische Abschlüsse beider Bildungsniveaus sowie auf den ausgeübten Beruf.

Nur wenige Studien differenzierten höhere berufliche und akademische Abschlüsse nach der Fachrichtung des erlernten Berufs. In einer schweizerischen Studie wurde für kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftliche und technische Berufe untersucht, welche relative Bedeutung dem Bildungstyp (beruflich vs. akademisch) bei der Erklärung der Einkommensvarianz zukommt. In kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Berufen erklärte der Bildungstyp lediglich 0,1% der Einkommensvarianz, wohingegen in technischen Berufen (STEM) 7,7% erklärt wurden (vgl. Pfister/Tuor Sartore 2017, S. 41).[342] Die deutsche Studie von Neugebauer und Weiss (2018) belegte für Personen mit HZB ebenfalls geringere Einkommensdifferenzen zwischen Fortbildungs- und Bachelorabsolventen und -absolventinnen für kaufmännisch, wirtschaftswissenschaftliche Fachrichtungen im Vergleich zu technischen Fachrichtungen (ebd., S. 18). Beruflich Höherqualifizierte ohne HZB wurden in dieser Studie allerdings nicht einbezogen, um die Heterogenität in den Gruppen zu minimieren. Höhere Berufsbildungsabschlüsse sind jedoch unabhängig von der schulischen Vorbildung auf ISCED-Level 6 verortet und damit den akademischen Abschlüssen (Bachelor, FH (Dipl.)) formal gleichgestellt.

Die nachfolgenden Analysen berücksichtigen die genannten Unterschiede zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten, indem Beschäftigte mit höherer Berufsbildung mit akademisch Qualifizierten auf dem gleichen Bildungslevel und mit einer Qualifizierung im gleichen Berufsfeld verglichen werden. Es wurden folgende Differenzierungen vorgenommen E:

(1) akademische Abschlüsse auf ISCED-Niveau 7 und 64,
(2) beruflich Höherqualifizierte (ISCED 65) mit und ohne HZB ((Fach-)Abitur),
(3) Abschlüsse im technischen und kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Bereich.

Datenquelle ist die für Erwerbstätige repräsentative BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018 (**vgl. Kapitel C3.2**). Analysiert wurde der Bruttostundenlohn E für abhängig Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren. In den Analysen wurde die Heterogenität der Bildungsgruppen hinsichtlich der schulischen Vorbildung und der Fachrichtung zwar berücksichtigt, ebenso wie der selektive Zugang in die Bildungsgänge (soziale Herkunft, Schulabschlussnote etc.). Dennoch können die im Beitrag geschätzten Effekte nicht kausal im Sinne von Ursache und Wirkung interpretiert werden.

Akademisch Qualifizierte erzielten auf Basis der ETB 2018 im Durchschnitt höhere Einkommen als beruflich Höherqualifizierte, und zwar auch dann, wenn Absolventen und Absolventinnen des gleichen Berufsfeldes verglichen wurden → **Tabelle C3.3-1**. Im Durchschnitt verdienten Vollzeitbeschäftigte mit beruflicher Höherqualifizierung mit einem Bruttomonatsverdienst von 3.874 € 470 € weniger als Akademiker/-innen mit Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss (Diplom u. a.) (4.344 €) und 1.402 € weniger als Akademiker/-innen mit Master- bzw. Universitätsabschluss (Diplom u. a.) (5.303 €). Beim Bruttostundenlohn lagen die Einkommen bei 21,2 € für Beschäftigte mit höherer Berufsbildung und bei 22,8 € bzw. 26,7 € für Akademiker/-innen (ISCED 6 bzw. 7). Im kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Berufsfeld zeigten sich geringere Unterschiede als im technischen Berufsfeld und dies, obwohl technische Berufe mehrheitlich von Männern erlernt wurden.

341 Der Kategorie der höheren Berufsbildung wurden auch Abschlüsse an Schulen des Gesundheitswesens zugerechnet (Neugebauer/Weiss 2018, S. 9). Die Studie zeigte zudem Unterschiede zwischen Bachelorabschlüssen an Fachhochschulen und Bachelorabschlüssen an Universitäten auf. FH-Bachelorabsolventinnen und -absolventen erhielten im Vergleich zu beruflich Qualifizierten mit einem Fortbildungsabschluss höhere Einkommen, mit einem Universitätsabschluss lagen die Einkommen hingegen vergleichbar hoch (vgl. ebd., S. 9, 16). Diese Unterschiede sind für die hier untersuchte Fragestellung nicht relevant, da Bachelorabschlüsse unabhängig von der Bildungsinstitution (Fachhochschule vs. Universität) auf ISCED-Niveau 64 eingeordnet (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019, S.123) und damit auf dem gleichen Niveau wie beruflich Höherqualifizierte sind (ISCED 65).

342 Der berufliche Bildungstyp schloss in diesen Analysen allerdings auch ein angewandtes Studium (an einer sogenannten University of Applied Sciences) mit ein (vgl. ebd., S.34).

E Qualifikationsniveau und erlernter Beruf (ETB 2018)

Folgende **Bildungsabschlüsse** wurden unterschieden, wobei im Falle von Mehrfachausbildungen auf der gleichen Ebene der letzte Abschluss herangezogen wurde.

(1) Höhere Berufsbildungsabschlüsse (ISCED 65),
(2) Bachelorabschlüsse, frühere Fachhochschulabschlüsse (Dipl. u. a.) (ISCED 64),
(3) Masterabschlüsse, frühere Universitätsabschlüsse (Dipl. u. a.) (ISCED 74).

Die höhere Berufsbildung umfasst die Fortbildungsabschlüsse Meister/-in, Techniker/-in, Betriebs-, Fachwirt/-in, Fachkaufmann/-frau sowie sonstige Fortbildungsabschlüsse. Meisterabschlüsse wurden hier ohne Ausnahme zur ISCED-Stufe 65 gezählt (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019, S. 122f.).[343] Formal vergleichbare akademische Abschlüsse (ISCED 64) umfassen neben den traditionellen Diplom-FH-Studiengängen auch Bachelorabschlüsse an Universitäten oder Fachhochschulen. Der Anteil mit Bachelorabschluss liegt in dieser Gruppe bei rund 40%, da es sich bei der ETB 2018 um einen Querschnitt von Erwerbstätigen aller Altersgruppen handelt.

Die **erlernten Berufe bzw. Fachrichtungen** wurden basierend auf den Berufs(-haupt)gruppen der Klassifizierung der Berufe 2010 (KldB 2010) in technische Berufe, kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftliche (wiwi) Berufe und sonstige Berufe gruppiert.

Zu den technischen Berufen wurden auf Basis der ausgeübten Tätigkeit („Benötigen Sie bei Ihrer Tätigkeit als <...> technische Fachkenntnisse?“) die Berufshauptgruppen (BHG) 24-27, 31, 34, 41, 43, 93 sowie die Berufsgruppen (BG) 223, 333, 825 zugerechnet.

Zu den kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Berufen wurden – ebenfalls auf Basis der ausgeübten Tätigkeit („Benötigen Sie bei Ihrer Tätigkeit als <...> kaufmännisch bzw. betriebswirtschaftliche Fachkenntnisse?“) – folgende BHG gezählt: 1, 61, 62 (ohne 621, 623), 63 (ohne 633), 71 (ohne 712), 72 sowie die BG 516, 914 und 921.

Zur Erfassung des **Einkommens** wurde gefragt: „Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d. h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug von Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>?.“ Fehlende Einkommensangaben wurden imputiert (zum Verfahren siehe Alda/Rohrbach-Schmidt 2011).[344] Der Bruttostundenlohn wurde auf Basis des Bruttomonatsverdienstes, geteilt durch die Monatsstunden (Wochenarbeitszeit *4,35) berechnet. Die tatsächliche Arbeitszeit wurde durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt, wenn Überstunden durch Freizeitausgleich abgegolten wurden.

Der bisherige Vergleich zwischen den Bildungsgruppen berücksichtigt nicht, dass Beschäftigte mit höherer Berufsbildung im Schnitt mehr berufsspezifisches Humankapital in Form von Berufserfahrung vorweisen können. Allgemeines und berufsspezifisches Humankapital (Berufserfahrung) können gemeinsam auf Basis einer Standard Mincer-Einkommensfunktion (mit Bildung, Berufserfahrung (BE), BE^2) berücksichtigt werden (zur Methode siehe E). Die entsprechende Lohnprämie betrug für akademisch Qualifizierte (Bachelor, Dipl.-FH) gegenüber Beschäftigten mit höherer Berufsbildung plus 12%. Unberücksichtigt bleibt in diesem Modell weiterhin, dass beruflich Qualifizierte häufiger als akademisch Qualifizierte männlich sind, sie häufiger in Westdeutschland tätig sind und sie sich häufiger in technischen Berufen qualifiziert haben. Unter Berücksichtigung dieser und weiterer einkommensrelevanter Merkmale (erweitertes Mincer-Modell) stieg der Einkommensabstand zwischen akademisch Qualifizierten (Bachelor, Dipl.-FH) und beruflich Höherqualifizierten auf 17%. Der Abstand zwischen den beiden akademischen Bildungslevels lag in diesem Modell auf ähnlichem Niveau: Akademiker/-innen auf Masterniveau (inkl. Dipl.-Universität u. a., ISCED 7) verdienten 16% mehr als jene auf ISCED-6-Niveau → **Schaubild C3.3-1**.

343 Einige wenige Meisterabschlüsse wurden im Mikrozensus (MZ) aus Gründen der internationalen Vergleichbarkeit in die ISCED-Stufe 55 (Abschluss einer Meisterausbildung – nur sehr kurze Vorbereitungskurse bis unter 880 Stunden) eingeordnet, basierend auf der Fachrichtung der Vorbereitungskurse zur Meisterausbildung (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019, S. 123). Auf Basis des MZ 2015 sind dies nach eigenen Berechnungen rund 10% der Meister-/Techniker- oder gleichwertigen Fachschulabschlüsse. Rund 90% der Fortbildungsabschlüsse wurden auf ISCED-Niveau 65 eingeordnet.

344 Zur Validierung der Einkommensangaben wurde zum einen die Entgeltstatistik auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung herangezogen. Der Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) lag am 31.12.2017 bei 3.209 € (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2017b). In der ETB 2018 lag der entsprechende Wert etwas niedriger bei 3.000 €, da Kindergeld, Überstundenvergütungen und andere Sonderzahlungen in der ETB im Gegensatz zur Entgeltstatistik nicht explizit erfasst wurden. Der Bruttostundenlohn für abhängig Beschäftigte lag in der ETB 2018 auch auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 bei rund 19 € die Stunde.

Tabelle C3.3-1: **Bruttoeinkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung (in €)**

	Höhere Berufsbildung gesamt (ISCED 65)	Bachelor-/FH-Abschluss (trad.) (ISCED 64)	Master-/Univ. Abschluss (trad.) (ISCED 7)
Bruttomonatslohn[1] gesamt	3.874	4.344	5.303
Technische Berufe	3.937	5.012	5.501
Kaufmännische Berufe (wiwi[2])	4.138	4.478	6.176
Bruttostundenlohn gesamt	21,2	22,8	26,7
Technische Berufe	21,5	25,7	28,9
Kaufmännische Berufe (wiwi[2])	22,6	23,6	31,9

[1] nur Vollzeitbeschäftigte, [2] wiwi = kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftliche Berufe

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, abhängig Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren BIBB-Datenreport 2021

Mincer-Einkommensfunktion – Lohnprämie

Bei der Mincer-Einkommensfunktion handelt es sich um ein regressionsanalytisches Verfahren (OLS), bei dem das logarithmierte Einkommen (hier Bruttostundenlohn) in Abhängigkeit von den Humankapitalinvestitionen (Bildung, Berufserfahrung (BE), BE²) geschätzt wird.[345] In der klassischen Mincer-Einkommensfunktion wird Bildung über die Anzahl an absolvierten Bildungsjahren abgebildet. Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass jedes Bildungsjahr unabhängig von der Art der (Aus-)Bildung (allgemeinbildender Abschluss, beruflicher oder akademischer Abschluss) mit der gleichen Rendite verbunden ist. Für den beruflich strukturierten Arbeitsmarkt in Deutschland ist diese Annahme kaum haltbar.

Um die Qualität der Abschlüsse zu berücksichtigen, wird anstatt der Bildungsjahre eine Variable für den höchsten Bildungsabschluss verwendet (in Kombination mit dem Schulabschluss). Diese sogenannte Lohnprämie gibt dabei den prozentualen Lohnzuwachs durch einen höheren Bildungsabschluss wieder (vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 7).[346] Referenzgruppe bilden in diesem Beitrag Beschäftigte mit Bachelorabschluss bzw. früherem Fachhochschulabschluss (Dipl. u. a.) (ISCED 64).

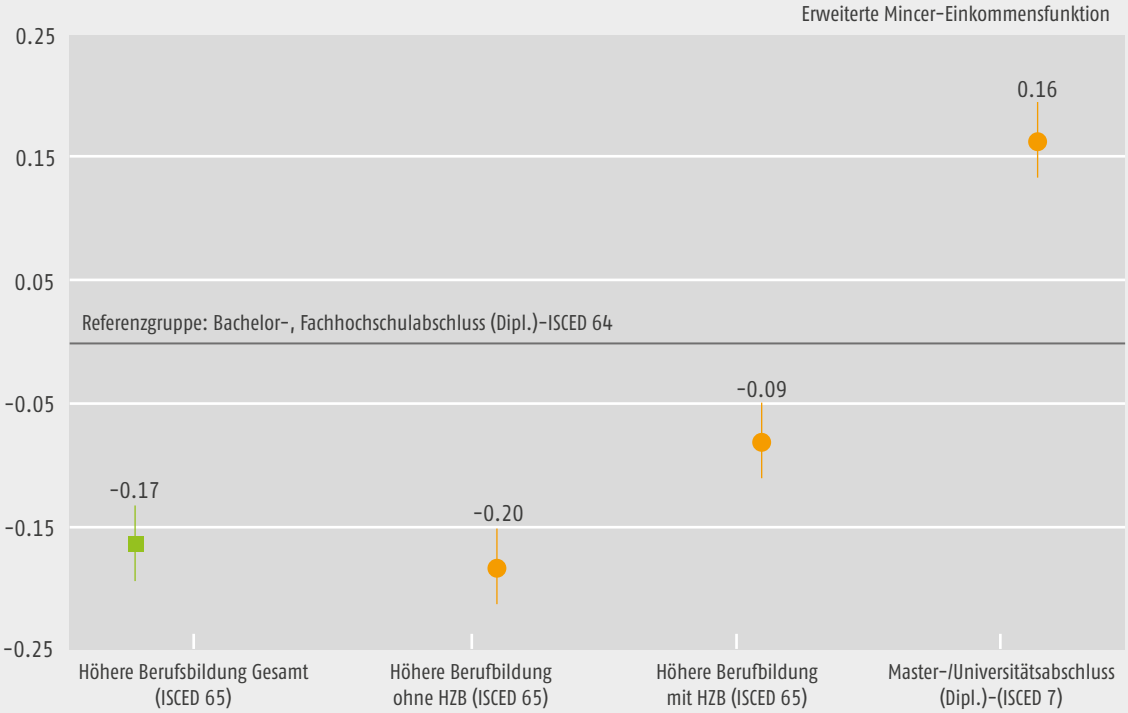
Berufliche und akademische Qualifizierungen unterscheiden sich weiterhin in den schulischen Zugangsvoraussetzungen, denn ein Studium an einer (Fach-)Hochschule setzt in der Regel eine HZB ((Fach-)Abitur) voraus. Da das Einkommen mit zunehmender (auch allgemeiner) Bildung steigt, sind unterschiedliche Effekte für beruflich Qualifizierte mit und ohne Hochschulzugangsvoraussetzung zu erwarten. Empirisch zeigte sich entsprechend für beruflich Höherqualifizierte mit Hochschulreife im Vergleich zu Bachelor- bzw. traditionellen Fachhochschulabschlüssen ein Einkommensunterschied von minus 9%, wohingegen der Abstand für beruflich Höherqualifizierten ohne Hochschulreife bei minus 20% lag → **Schaubild C3.3-1.**

Differenziert nach dem Berufsfeld des erlernten Berufs bzw. der Fachrichtung zeigten sich deutliche Unterschiede in den Lohnprämien → **Schaubild C3.3-2.** Im kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Bereich waren die Einkommensunterschiede zwischen beruflich Höherqualifizierten und akademisch Qualifizierten deutlich geringer als für technische Berufe. Für beruflich Höherqualifizierte ohne Hochschulreife betrug der Einkommensunterschied 11% gegenüber der Gruppe

345 Ist das Einkommen logarithmiert, können die Regressionskoeffizienten als prozentuale Veränderung im Vergleich zur Referenzkategorie interpretiert werden. Im Falle einer Dummy-Variablen ist dies insbesondere für größere Koeffizienten allerdings nur eine approximative Annäherung, eine genauere Umrechnung kann erfolgen durch (e^b 1) * 100. Mit der Quadrierung der Berufserfahrung wird modelliert, dass Humankapital durch Alterung und technischen Fortschritt entwertet wird (vgl. Buschle/Haider 2013).

346 Neben der Mincer-Einkommensfunktion gibt es zur Berechnung von Bildungserträgen noch andere Verfahren wie die interne Zinsfußmethode (interne Ertragsraten) und die sogenannte Short-Cut-Methode. Die Ergebnisse hängen dabei stark davon ab, welche Kosten- und Ertragsfaktoren zugrunde liegen und wie die durchschnittlichen Einkommen ermittelt wurden (vgl. Buschle/Haider 2013; zu der Ertragsrate einer Berufs- bzw. Hochschulbildung vgl. Anger/Plünnecke/Schmidt 2010, S. 33, Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2018, S. 213).

Schaubild C3.3-1: **Einkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung im Vergleich**



Anm.: Abhängig Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren; lineare Regressionen zum logarithmierten Bruttostundenlohn mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Berufserfahrung, quadrierte Berufserfahrung, Geschlecht, Alter (50+), Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Schulnote ((sehr) gut), Berufsfeld des erlernten Berufs, Zivilstatus (verheiratet), Kinder, Arbeitsort (West/Ost); HZB (Hochschulzugangsberechtigung).
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2021

„Bachelor-, Fachhochschulabschluss (Diplom u. a.)“, für jene mit Hochschulreife lag der Einkommensunterschied bei nur fünf Prozentpunkten und auf nicht signifikantem Niveau. Für technisch Qualifizierte (z. B. Maschinenbau- und Elektrotechniker/-innen sowie Diplomingenieure bzw. -ingenieurinnen für Maschinenbau oder Elektrotechnik) zeigten sich hingegen deutlich stärkere Effekte. Die Einkommensdifferenz lag bei minus 13% für beruflich Höherqualifizierte mit Hochschulreife und minus 27% für jene ohne Hochschulreife.

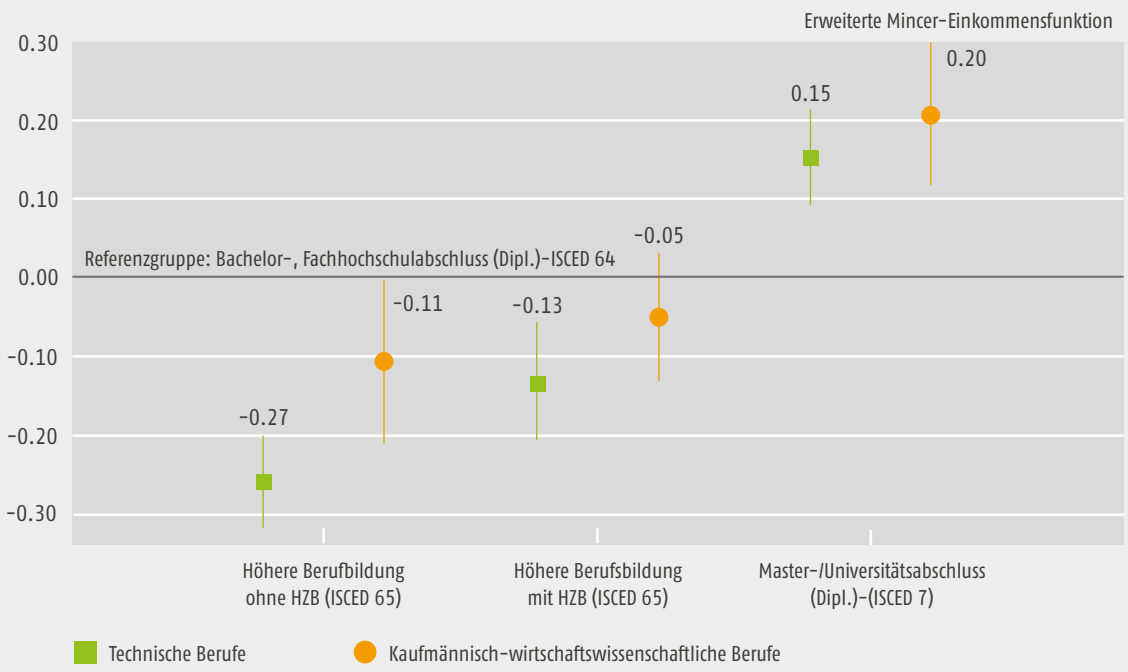
Unterschiede im Einkommen zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten könnten mit den ausgeübten Tätigkeiten zusammenhängen. Werden überwiegend analytische Nichtroutinetätigkeiten ausgeübt, liegen die Löhne bspw. höher im Vergleich zu anderen Tätigkeitsschwerpunkten (vgl. Alda 2013). Ob und wie sich beruflich und akademische Qualifizierte bei gleichem Berufsfeld der Ausbildung in den später ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden wird in **Kapitel C3.4** dargestellt.

Fazit

Beruflich Höherqualifizierte verdienen weniger als akademisch Qualifizierte mit Bachelor- bzw. Fachhochschulabschluss (Diplom u. a.). Der Einkommensunterschied war allerdings nur noch halb so groß, wurden für den Vergleich nur beruflich Höherqualifizierte mit Hochschulreife herangezogen. Des Weiteren zeigten sich Unterschiede je nach Berufsfeld des erlernten Berufs. Im kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Bereich waren die Einkommensunterschiede zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten des gleichen Bildungslevels insgesamt geringer als in technischen Berufen. Für Beschäftigte mit HZB konnten in diesem Berufsfeld zudem keine signifikanten Einkommensunterschiede zu akademisch Qualifizierten nachgewiesen werden.

Die im Beitrag geschätzten Effekte können allerdings nicht als kausale Effekte interpretiert werden, solange Einflussfaktoren nicht kontrolliert werden, die sowohl einen Einfluss auf die Bildungsentscheidung als auch einen Einfluss auf das Einkommen haben. Wenn akademisch

Schaubild C3.3-2: **Einkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung nach Fachrichtung**



Anm.: Abhängig Beschäftigte im Alter von 20 bis 65 Jahren; lineare Regressionen zum logarithmierten Bruttostundenlohn mit robusten Standardfehlern unter Kontrolle von Berufserfahrung, quadrierte Berufserfahrung, Geschlecht, Alter (50+), Migrationshintergrund, soziale Herkunft, Schulnote ((sehr) gut), Zivilstatus (verheiratet), Kinder, Arbeitsort (West/Ost); HZB (Hochschulzugangsberechtigung).
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2021

Qualifizierte bspw. generell bessere Fähigkeiten oder eine höhere Leistungsbereitschaft mitbrächten, dann wären die Effekte einer akademischen Bildung in ihrer Größe aufgrund der Selbstselektion tendenziell überschätzt.

(Anja Hall)

C 3.4 Höhere berufliche und akademische Berufsbildung im Vergleich: Erlernte Berufe, ausgeübte Tätigkeiten und wahrgenommene Konkurrenz

Höhere berufliche Bildungsabschlüsse ermöglichen in Deutschland einen Weg in gehobene Fach- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern nur über akademische Abschlüsse zugänglich sind. Formal sind die Abschlüsse gleichwertig mit Bachelor- bzw. traditionellen Diplom-Fachhochschulabschlüssen, die in der internationalen Bildungsklassifikation ISCED 2011 auf dem gleichen Niveau 6 eingeordnet sind wie die Abschlüsse der höheren Berufsbildung (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2019, S. 122f.). Auch im Deutschen Qualifikationsrahmen ist die formale Gleichwertigkeit zu Bachelorabschlüssen durch das gemeinsame Niveau 6 verankert.[347]

Fortbildungs- und Bachelorabschlüsse stehen im betrieblichen Aufstieg in einer gegenseitigen Konkurrenz, auch wenn die Betriebe keine signifikante Präferenz für Bewerber/-innen mit Bachelorabschluss haben (vgl. Maier/Mergener/Steeg 2020). Konkurrenzsituationen mit Akademikern/Akademikerinnen sind dabei in erster Linie in jenen Berufsfeldern zu beobachten, wo der berufliche und der akademische Bildungsweg für vergleichbare Tätigkeiten qualifizieren, wie im technischen und kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich. Analysen zu Einkommensunterschieden von beruflich Höherqualifizierten und akademisch Qualifizierten verwiesen bereits auf Unterschiede zwischen diesen beiden Berufsfeldern (**vgl. Kapitel C3.3**). Für Beschäftigte, die sich in einem kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Beruf qualifiziert haben, zeigten sich geringere Unterschiede als für technisch Qualifizierte (vgl. auch Flake/Werner/Zibrowius 2016).

Im vorliegende Beitrag wird erstens gezeigt, welche einzelnen Tätigkeiten von beruflich und akademisch Qualifizierten im kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen und technischen Berufsfeld ausgeübt werden. Zweitens wird dargestellt, wie beruflich Höherqualifizierte die Konkurrenz zu akademisch Qualifizierten selbst wahrnehmen. Die Analysen beschränken sich dabei auf Erwerbstätige mit höherer Berufsbildung und akademisch Qualifizierten (Bachelor-, Diplom-FH-Abschluss) auf dem gleichen Bildungslevel (ISCED 6). Datenquelle ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung (ETB) 2018 (vgl. **E Kapitel C3.2**). Differenziert wurden jene Berufsfelder **E**, in denen berufliche und akademische Qualifizierungen auf ISCED-6-Niveau in vergleichbare Tätigkeitsfelder führen.

E Klassifizierung von Berufen und Tätigkeiten (ETB 2018)

Die erlernten **Berufe bzw. Fachrichtungen** werden basierend auf den 144 Berufsgruppen der Klassifizierung der Berufe (KldB 2010) in technische und kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftliche Berufe (wiwi) unterschieden (vgl. **E Kapitel C3.2**).

Das **Anforderungsniveau** der Tätigkeiten wird durch die fünfte Stelle der KldB 2010 abgebildet, in der der üblicherweise erforderliche berufliche Bildungsabschluss abgetragen ist. Es werden vier Komplexitätsgrade unterschieden: 1) Helfer-, Anlerntätigkeiten, 2) fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, 3) komplexe Spezialistentätigkeiten und 4) hochkomplexe Tätigkeiten für die in der Regel eine mindestens vierjährige Hochschulausbildung erforderlich ist.

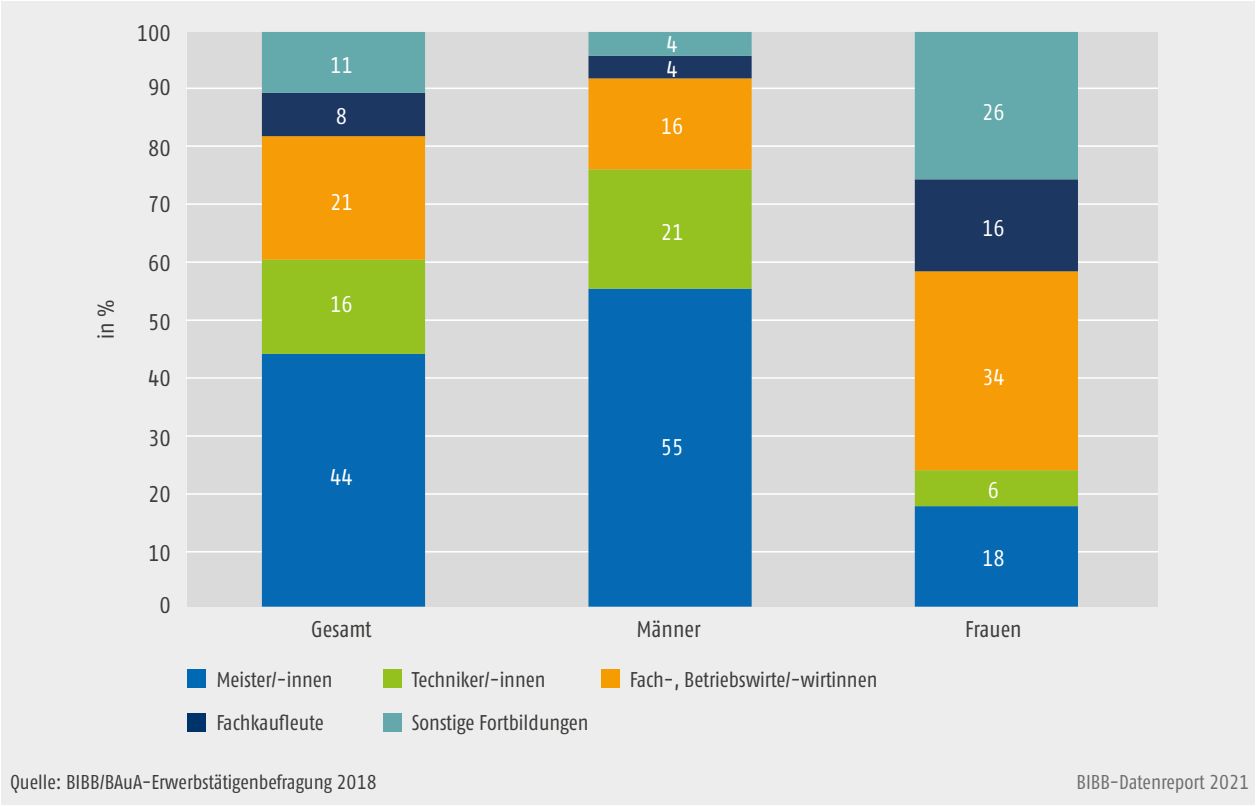
Im **TASK**-Ansatz („Task-Based-Approach") werden kognitive (analytische und interaktive) und manuelle Tätigkeiten weiter danach differenziert, ob sie durch ein hohes Maß an Routine gekennzeichnet sind. Routinetätigkeiten zeichnen sich im Gegensatz zu Nichtroutinetätigkeiten durch eine theoretische Ersetzbarkeit von Personen durch Computer bzw. computergesteuerte Anlagen aus. Es werden fünf TASK-Typen unterschieden: 1) analytische/kognitive Nichtroutinetätigkeiten, 2) interaktive Nichtroutinetätigkeiten, 3) kognitive Routinetätigkeiten, 4) manuelle Routinetätigkeiten, 5) manuelle Nichtroutinetätigkeiten (zur Zuordnung der einzelnen Tätigkeits-Items der ETB zum TASK-Schema vgl. Alda 2013, S. 66; Rohrbach-Schmidt/Tiemann 2011).

Erlernte Berufe mit höherer beruflicher und akademischer Bildung

→ **Schaubild C3.4-1** zeigt, welche Art Abschlüsse im Rahmen einer beruflichen Höherqualifizierung erworben wurden. Fast jede/-r zweite Erwerbstätige mit beruflicher Höherqualifizierung hat einen Abschluss als Meister/-in (44%) und 16% hat einen Abschluss als Techniker/-in. Kaufmännische Fortbildungsabschlüsse machen einen Anteil von 29% aus (21% Fach-, Betriebswirte bzw. Betriebswirtinnen und 8% Fachkaufleute) und 11% sind sonstige Fortbildungsabschlüsse. Differenziert nach dem Geschlecht zeigen sich aufgrund der unterschiedlichen Berufswahl von Frauen und Männern deutliche Unterschiede: Bei Männern dominierten Meisterabschlüsse

347 Siehe **www.dqr.de/content/2336.php**

Schaubild C3.4-1: **Abschlüsse der höheren Berufsbildung nach Geschlecht (in %)**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

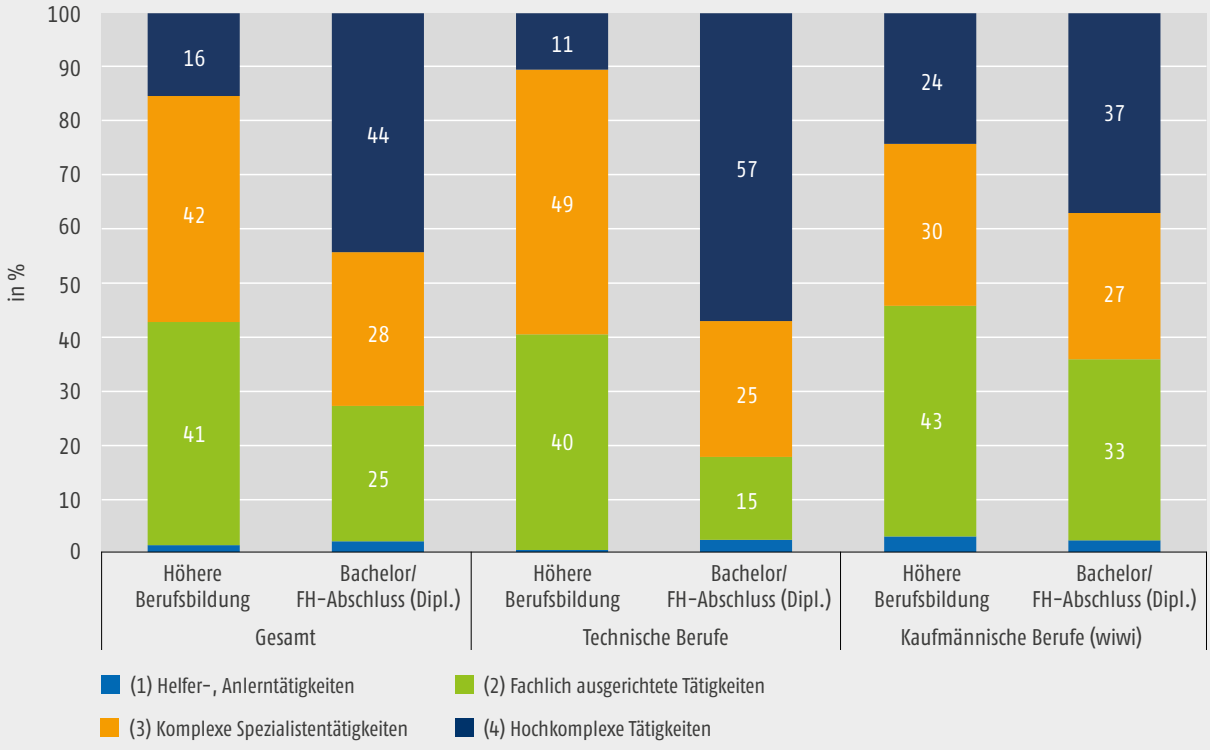
(55%), bei Frauen kaufmännische (50%) und sonstige Fortbildungsabschlüsse (mehrheitlich Fortbildungen im Gesundheitswesen wie Fachkrankenpfleger/-in, Pflegedienstleitung etc.).

Für einen Vergleich mit Akademikern/Akademikerinnen wurde auf die Klassifizierung der Berufe (KldB) 2010 zurückgegriffen. In einem technischen Beruf qualifizierten sich rund 40% der Erwerbstätigen mit höheren Berufsbildungsabschluss (bspw. Maschinenbau- bzw. Elektrotechniker/-innen) und 34% der akademisch Qualifizierten mit Bachelor- oder traditionellem Dipl.-Fach-hochschulabschluss (bspw. Ingenieure und Ingenieurinnen für Maschinenbau bzw. Elektrotechnik). In einem kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Beruf wurden 27% der Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung (bspw. staatlich geprüfte Fach- und Betriebswirte) und 21% der Akademiker/-innen (bspw. Betriebswirte mit akademischem Grad) ausgebildet. In sonstigen Berufen qualifizierten sich folglich 33% der beruflich Qualifizierten (z. B. Meister/-innen im Handwerk) und 46% der akademisch Qualifizierten (z. B. Sozialpädagogen und -pädagoginnen). Diese Gruppe ist sehr heterogen und die Abschlüsse sind untereinander kaum vergleichbar.

Ausgeübte Tätigkeiten mit höherer beruflicher und akademischer Bildung

Aufgrund der formalen Gleichwertigkeit der betrachteten Bildungsgruppen stellt sich erstens die Frage, in welchem Maße sich beruflich und akademisch Qualifizierte im Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit E unterscheiden. → **Schaubild C3.4-2** zeigt, dass Erwerbstätige mit höherem Berufsbildungsabschluss zwar mehrheitlich auf dem Niveau 3 (komplexe Spezialistentätigkeiten) oder darüber tätig waren. Akademisch Qualifizierte übten allerdings häufiger als beruflich Qualifizierte hochkomplexe Tätigkeiten (Niveau 4) aus (44% vs. 16%). Diese Differenz hinsichtlich des Anforderungsniveaus der Tätigkeiten unterscheidet sich, wie erwartet, zwischen den beiden Berufsfeldern. Akademisch Qualifizierte mit technischem Beruf (Bachelor- oder Diplom-FH-Abschluss) übten signifikant häufiger hochkomplexe Tätigkeiten aus (57%) als beruflich Qualifizierte mit höherem Berufsbildungsabschluss (11%). Im kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufsfeld war der Unterschied zwischen akademisch und beruflich Qualifizierten hingegen geringer: 37% der Akademiker/-innen und 24% der beruflich Höherqualifizierten übten zum Befragungszeitpunkt eine hochkomplexe Tätigkeit aus.

Schaubild C3.4-2: **Anforderungsniveau (KldB 2010) nach Bildungsabschluss und Fachrichtung (in %)**



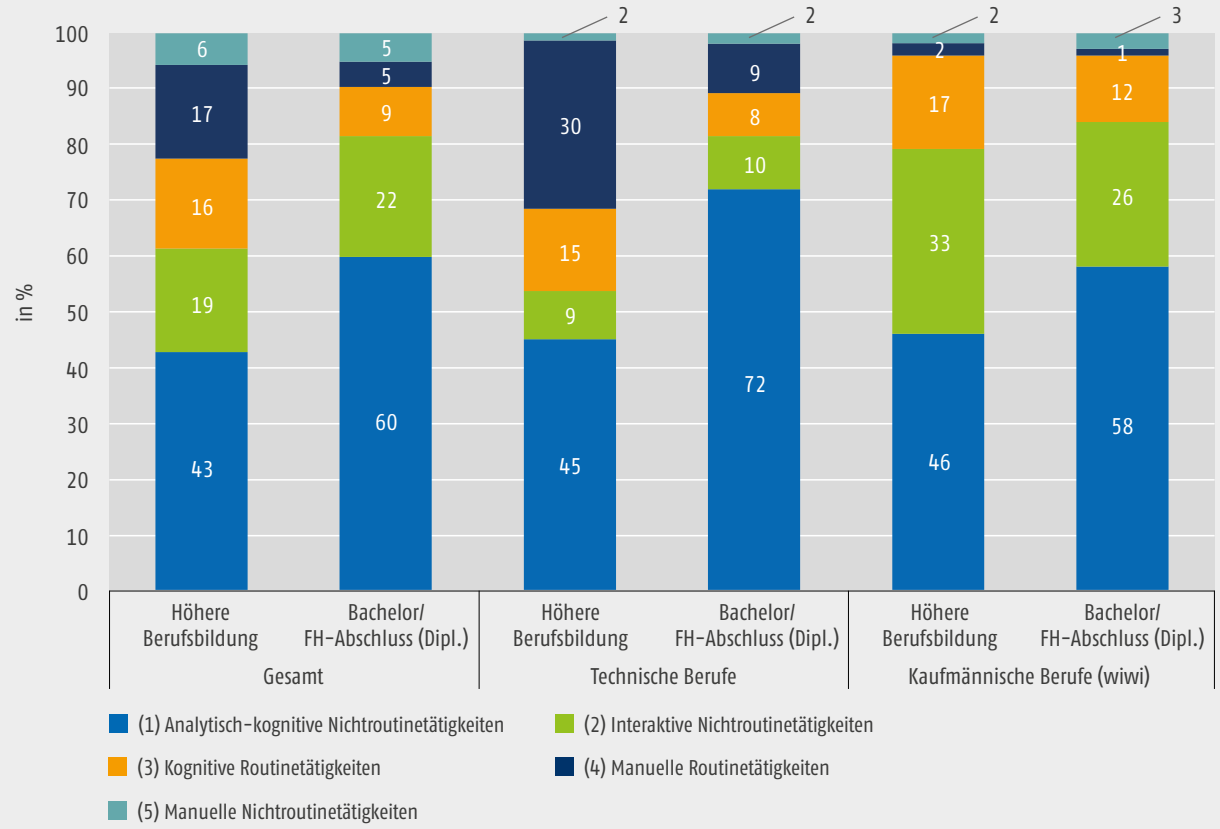
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

Zweitens ist zu fragen, ob sich die Bildungsgruppen in den einzelnen ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden. In der ETB 2018 wurden verschiedene Tätigkeiten erfasst, wobei die ordinale Messung der Tätigkeiten (nie, manchmal, häufig ausgeübt) eine Gewichtung der einzelnen Items erlaubte. Zur Beschreibung von Tätigkeitsschwerpunkten wurde hier auf den von Autor/Levy/Murnane (2003) entwickelten „Task-Based-Approach" (TASK) E zurückgegriffen.[348] → **Schaubild C3.4-3** verdeutlicht, dass sich beruflich und akademisch Qualifizierte auch im Hinblick auf den Tätigkeitsschwerpunkt (TASK) unterscheiden und die Unterschiede wiederum mit dem Berufsfeld der Ausbildung variieren. Erwerbstätige mit höherem Berufsbildungsabschluss und kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichem Beruf konnten in vergleichbarem Maße dem Tätigkeitstyp kognitive Nichtroutine (analytische und interaktive) zugeordnet werden (79%) wie akademisch Qualifizierte (84%). Während allerdings der Tätigkeitsschwerpunkt bei Akademikern/Akademikerinnen mit entsprechender fachlicher Qualifizierung häufiger als bei beruflich Qualifizierten bei analytisch-kognitiven Nichtroutinetätigkeiten lag (58% vs. 46%), war der Tätigkeitsschwerpunkt bei beruflich Qualifizierten häufiger als bei Akademikern und Akademikerinnen im Bereich der interaktiven Tätigkeiten (33% vs. 26%). Ein anderes Bild zeigte sich bei den technischen Berufen: 72% der Akademiker/-innen mit technischer Qualifizierung waren dem Tätigkeitstyp „analytisch-kognitive Nichtroutinetätigkeiten" zuzuordnen, wohingegen dies nur auf 45% der beruflich Qualifizierten zutraf. Bei rund jedem Dritten beruflich Qualifizierten mit technischer Fortbildung dominierten manuelle Routinetätigkeiten (30%).

Ein Blick auf die einzelnen Tätigkeiten hinter den Tätigkeitsschwerpunkten (TASK) zeigt konkreter, worauf die Unterschiede beruhen → **Tabelle C3.4-1.** So waren akademisch Qualifizierte in technischen Berufen signifikant häufiger mit „Entwickeln/Forschen/Konstruieren" beschäftigt (45%) als beruflich Qualifizierte (19%), die wiederum häufiger mit manuellen Routinetätigkeiten wie „Messen/Prüfen/Qualitätskontrolle" (62%) oder „Reparieren/Instandsetzen" (43%) betraut waren (akademisch Qualifizierte: 44% bzw. 13%). Insgesamt unterschieden sich die beiden Bildungsgruppen in 11 der 16 Tätigkeiten signifikant. Ein anderes Bild zeigte sich bei beruflich und akademisch Qualifizierten mit kaufmännisch-wirt-

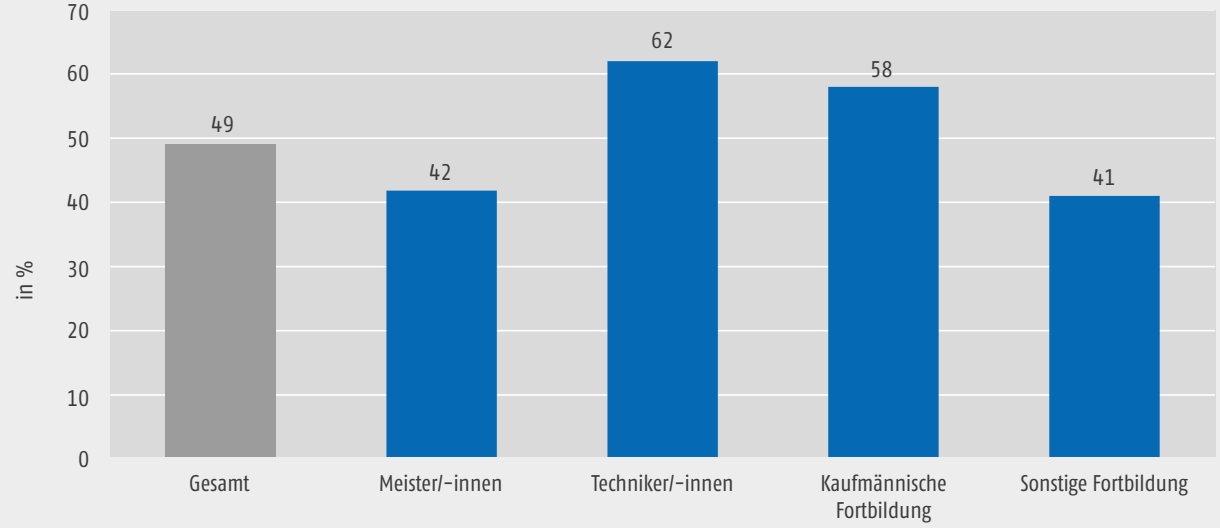
348 Von der hier verwendeten befragungsbasierten Operationalisierung auf Basis individueller Angaben zum Arbeitsplatz (vgl. Alda 2013), sind expertenbasierte Operationalisierungen der TASK auf Basis von Berufsangaben zu unterscheiden (vgl. Dengler/Matthes/Paulus 2014).

Schaubild C3.4-3: **Tätigkeitsschwerpunkt (TASK) nach Bildungsabschluss und Fachrichtung (in %)**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

Schaubild C3.4-4: **Wahrgenommene Konkurrenz zu Akademikern und Akademikerinnen bei Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung (in %)**



Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

Tabelle C3.4-1: **Häufig ausgeübte Tätigkeiten mit höherer beruflicher und akademischer Bildung nach Fachrichtung (Mehrfachnennungen, in %)**

Tätigkeiten		Gesamt		Technische Berufe		Kaufmännische Berufe (wiwi)	
		Höhere Berufsbildung	Bachelor/ FH- Abschluss (Dipl.)	Höhere Berufsbildung	Bachelor/ FH- Abschluss (Dipl.)	Höhere Berufsbildung	Bachelor/ FH- Abschluss (Dipl.)
1	Organisieren/Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen	56	50	55	50	48	47
	Entwickeln/Forschen/Konstruieren	13	23	19	45	8	11
	Informationen sammeln/Recherchieren/ Dokumentieren	67	73	64	71	72	70
2	Werben/Marketing/Öffentlichkeitsarbeit/PR	12	16	7	12	19	18
	Ausbilden/Lehren/Unterrichten/Erziehen	29	24	26	14	23	20
	Beraten/Informieren	68	70	60	64	77	73
3	Einkaufen/Beschaffen/Verkaufen	31	18	29	16	31	23
	Transportieren/Lagern/Versenden	22	13	21	10	14	13
4	Herstellen/Produzieren von Waren und Gütern	19	8	23	14	5	4
	Messen/Prüfen/Qualitätskontrolle	54	36	62	44	28	30
	Überwachen/Steuern v. Maschinen/Anlagen/techn. Prozessen	33	17	41	26	12	12
	Reparieren/Instandsetzen	26	8	43	13	7	3
5	Bewirten/Beherbergen/Speisen zubereiten	8	6	3	3	5	4
	Pflegen/Betreuen/Heilen	12	13	5	6	3	5
	Sichern/Schützen/Bewachen/Überwachen/ Verkehr regeln	20	16	15	13	14	9
	Reinigen, Abfall beseitigen, Recyclen	21	11	18	8	8	5

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 BIBB-Datenreport 2021

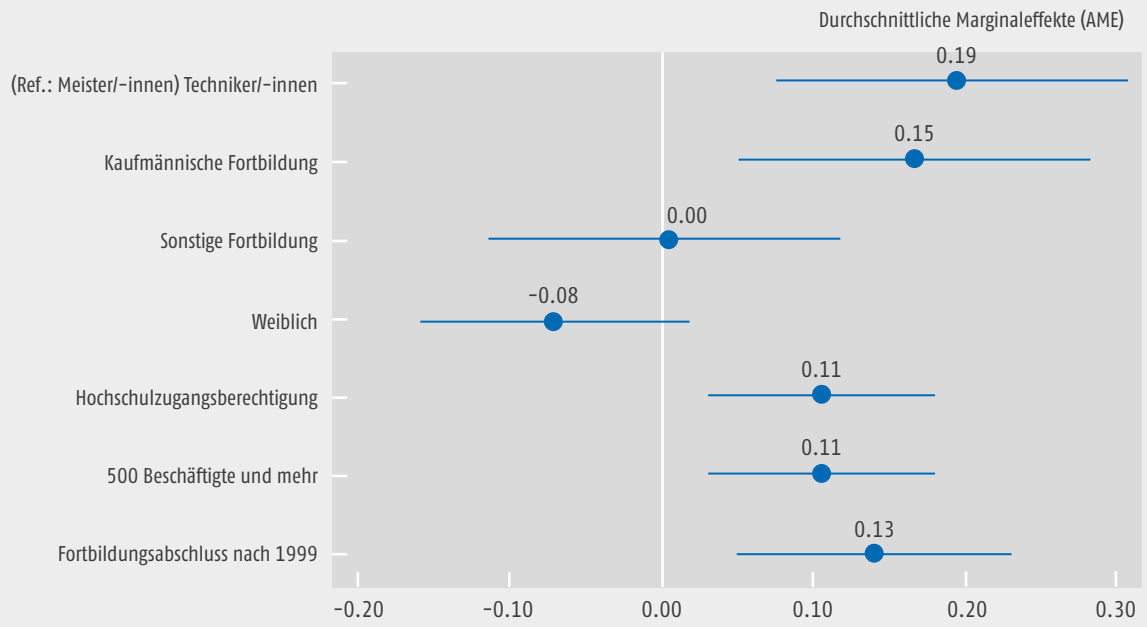
schaftswissenschaftlichem Beruf. Die aufgeführten Tätigkeiten wurden von beiden Bildungsgruppen in ähnlichem Maße häufig ausgeübt. Signifikante Differenzen betrafen lediglich die Tätigkeiten „Einkaufen/Beschaffen/Verkaufen“, die von beruflich Qualifizierten zu einem höheren Anteil häufiger ausgeübt wurde (31%) als von akademisch Qualifizierten (23%).

Höhere Berufsbildung und wahrgenommene Konkurrenz zu Akademikern und Akademikerinnen

Die ETB 2018 liefert auch einen Indikator zur wahrgenommenen Konkurrenz unter Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung. Gefragt wurde: *„Haben Sie den Eindruck, dass Sie mit diesem Fortbildungsabschluss mit Personen konkurrieren, die einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss haben?“* Rund jede/-r zweite Erwerbstätige mit einem höheren Berufsbildungsabschluss (49%) bejahte diese Frage → **Schaubild C3.4-4.** Dabei zeigten sich deutliche und signifikante Unterschiede zwischen Meistern/Meisterinnen und Technikern/Technikerinnen bzw. kaufmännisch Fortgebildeten. Konkurrenzsituationen stellten sich für beruflich Höherqualifizierte, die sich in technischen oder kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Berufen qualifizierten (62% bzw. 58%) erwartungsgemäß häufiger als für Meister/-innen (42%).

Die aufgezeigten Unterschiede zu Meistern und Meisterinnen blieben auch unter Berücksichtigung weiterer relevanter Merkmale erhalten und lagen bei 19 Prozentpunkten für Techniker/-innen und 15 Prozentpunkten für kaufmännisch Qualifizierte → **Schaubild C3.4-5**. Im multivariaten Modell zeigte sich zudem, dass die

Schaubild C3.4-5: **Wahrscheinlichkeit einer wahrgenommenen Konkurrenz zu Akademikern/Akademikerinnen bei Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung (durchschnittliche Marginaleffekte)**



Anm.: Erwerbstätige mit höherem Berufsbildungsabschluss; logistische Regression mit robusten Standardfehlern unter weiterer Kontrolle von Berufserfahrung und beruflicher Stellung; die horizontalen Linien zeigen das 95%-Konfidenzintervall.
Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018

BIBB-Datenreport 2021

Wahrscheinlichkeit einer wahrgenommenen Konkurrenz zu Akademikern und Akademikerinnen bei beruflich Höherqualifizierten mit Hochschulzugangsberechtigung ((Fach-)Abitur) um elf Prozentpunkte höher lag als bei beruflich Höherqualifizierten ohne Hochschulzugangsberechtigung. Auch eine Tätigkeit in einem Betrieb mit 500 und mehr Beschäftigten erhöhte die Wahrscheinlichkeit für eine wahrgenommene Konkurrenz um elf Prozentpunkte. Zu erwarten war auch, dass die wahrgenommene Konkurrenz für jüngere Abschlusskohorten höher liegt. Denn mit der Reform des Hochschulsystems im Rahmen der Bologna-Reform (1999) wurden mit den Bachelorabschlüssen kürzere und auf Beschäftigungsfähigkeit hin abzielenden akademische Abschlüsse eingeführt. Empirisch zeigte sich ein entsprechender Zusammenhang: Erwerbstätige, die ihren höheren Berufsbildungsabschluss nach 1999 erworben haben, sahen sich zum Befragungszeitpunkt signifikant häufiger in Konkurrenz zu Akademikern und Akademikerinnen als jene, die ihren Abschluss früher erworben haben (plus 13 Prozentpunkte).

(Anja Hall)

C 3.5 Erwerbstätige mit höherqualifizierender Berufsbildung – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Die höherqualifizierende Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung) ist im deutschen Berufsbildungssystem ein strukturelles Kernelement zur beruflichen Weiterbildung von Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, welches zu einem höherwertigen Bildungsabschluss führt und neue Karrierewege ermöglicht. Forschungsarbeiten zeigen, dass Personen mit beruflicher Höherqualifizierung Vorteile gegenüber jenen ohne Fortbildungsabschluss aufweisen, und zwar sowohl hinsichtlich objektiver als auch subjektiver Erfolgsdimensionen: Sie erzielen höhere Einkommen, üben häufiger anspruchsvolle Fach- und Führungstätigkeiten aus und befinden sich häufiger in unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen. Zudem schreiben sie ihrem Fortbildungsabschluss einen hohen subjektiven Nutzen zu (**vgl. Kapitel C3.2**; Hall 2020; BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A10.3.1).

Dieser Beitrag behandelt zwei Fragestellungen, anhand derer die genannten Befunde ergänzt werden sollen: Erstens wird untersucht, welche Personengruppen eine berufliche Höherqualifizierung absolvieren und in welchen Berufssegmenten sie anschließend tätig sind. Zweitens wirft der Beitrag einen vergleichenden Blick auf die Arbeitssituation von Erwerbstätigen mit und ohne berufliche Höherqualifizierung, und zwar in Hinblick auf unterschiedliche Facetten: Neben üblichen Indikatoren wie Einkommen und beruflicher Positionierung werden in diesem Beitrag noch andere Aspekte in den Fokus genommen, die bislang selten untersucht wurden; und zwar Unterschiede in den tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten, in den gesundheitlichen Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz sowie in den Erwartungen beruflicher Veränderungen.

Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS) E, das für die genannten Fragestellungen in besonderem Maße geeignet ist. So bieten die Daten zum einen detaillierte Bildungs- und Erwerbsverläufe, die u. a. die Unterscheidung höherer Berufsbildungsabschlüsse erlauben, und zum anderen eine Vielzahl von Messungen zu monetären und nicht monetären Bildungsrenditen.

Von den betrachteten Erwerbstätigen gaben insgesamt 6,4% (gewichtet) als höchsten Bildungsabschluss einen Fortbildungsabschluss an: 3,3% nannten einen Abschluss als Meister/-in, 1,4% einen Abschluss als Techniker/-in und 1,7% einen sonstigen Fortbildungsabschluss. → **Tabelle C3.5-1** gibt Aufschluss über die sozialstrukturelle Verteilung der Erwerbstätigen mit und ohne berufliche Höherqualifizierung. Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss verfügten häufiger über einen höheren Schulabschluss als jene ohne berufliche Höherqualifizierung, wobei zwischen den einzelnen Fortbildungsabschlüssen Unterschiede deutlich werden: Während mehr als jede/-r Dritte mit einem sonstigen Fortbildungsabschluss (33,9%) eine (Fach-)Hochschulreife hatte, war es bei Technikerinnen und Technikern jede/-r Vierte (27,6%) und bei Meisterinnen und Meistern jede/-r Sechste (16,0%). Unter den Erwerbstätigen ohne berufliche Höherqualifizierung lag der Anteil von Personen mit (Fach-)

Tabelle C3.5-1: **Sozialstruktur der höherqualifizierenden Berufsbildung (in %)**

	Höherqualifizierende Berufsbildung			Berufsausbildung[2]
	Meister/-innen	Techniker/-innen	sonstige Fortbildung[1]	
Höchster Schulabschluss				
Hauptschulabschluss (max.)	33,6	17,6	13,0	35,0
mittlerer Schulabschluss	50,4	54,8	53,1	50,7
(Fach-)Hochschulreife	16,0	27,6	33,9	14,3
Frauenanteil	19,0	16,8	44,9	47,3
Personen mit Migrationshintergrund	23,9	22,2	12,2	20,5
N (ungewichtet)	**493**	**231**	**247**	**4.617**

Anm.: Erwerbstätige ab 25 Jahren mit Wochenarbeitszeit von min. 10 Stunden
[1] Personen mit einem „anderen Fachschulabschluss" oder „IHK-Abschluss", nur Berufe mit Anforderungsniveau 3 bzw. 4 (laut KldB 2010)
[2] Duale und vollzeitschulische Berufsausbildungen ohne berufliche Höherqualifizierung

Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0, gewichtete Angaben aus Welle 4;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des NEPS: Startkohorte Erwachsene, doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0. Die Daten des NEPS wurden von 2008 bis 2013 als Teil des Rahmenprogramms zur Förderung der empirischen Bildungsforschung erhoben, welches vom BMBF finanziert wurde. Seit 2014 wird NEPS vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V. (LIfBi) an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk weitergeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 Personen gezogen.

Diese werden jährlich befragt und auf ihre Kompetenzen hin getestet. Weitere Informationen zum NEPS sind unter **https://www.lifbi.de/** und bei Blossfeld/Roßbach/von Maurice (2011) zu finden. Für die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 6) wurden, aufbauend auf der ALWA-Studie des IAB[349] von 2007, seit 2009 Personen der Geburtsjahrgänge 1944 bis 1986 befragt und getestet.

An der vierten[350] NEPS-Erhebungswelle, die von Herbst 2011 bis Frühjahr 2012 stattfand, nahmen ca. 14.000 Befragte teil, darunter 9.768 Personen über 25 Jahren, die einer Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Wochenstunden nachgingen und eine gültige Berufsangabe zu ihrem Aus- bzw. Fortbildungsabschluss gemacht haben. Von diesen hatten 971 Personen eine berufliche Höherqualifizierung absolviert, darunter 493 Meister/-innen, 231 Techniker/-innen sowie 247 Personen mit einem sonstigen Fortbildungsabschluss.[351] Personen, die parallel zu einer beruflichen Höherqualifizierung über einen Hochschulabschluss verfügten, wurden aus den Analysen ausgeschlossen. Ebenfalls nicht berücksichtigt wurden Personen ohne formale Qualifikation, Personen mit Hochschulabschluss sowie sonstige Kurse, Lehrgänge und Berufsabschlüsse. Die Vergleichsgruppe bilden somit die verbleibenden 4.617 Personen, die zum Befragungszeitpunkt lediglich einen formal qualifizierenden Berufsabschluss (dual oder vollzeitschulisch) erworben hatten und keine berufliche Höherqualifizierung aufwiesen.

Alle dargestellten Ergebnisse basieren auf gewichteten Daten (vgl. Hammon u. a. 2016 für weitere Informationen).

Hochschulreife lediglich bei 14,3%. Mit Blick auf das Geschlechterverhältnis zeigte sich insbesondere unter Meisterinnen bzw. Meistern sowie unter Technikerinnen bzw. Technikern ein relativ geringer Frauenanteil (19,0% bzw. 16,8%), wohingegen die Geschlechter unter den Erwerbstätigen mit einem sonstigen Fortbildungsabschluss ebenso ausgewogen verteilt waren wie unter jenen ohne berufliche Höherqualifizierung (44,9% bzw. 47,3%). Hinsichtlich des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund gab es nur wenige Unterschiede zwischen Personen mit und ohne beruflicher Höherqualifizierung.

In → **Schaubild C3.5-1** wird deutlich, auf welche Berufssegmente sich die Absolventinnen und Absolventen verschiedener Fortbildungsabschlüsse verteilten. Der überwiegende Anteil der Erwerbstätigen mit einem Abschluss als Meister/-in bzw. Techniker/-in arbeitete in fertigungstechnischen Berufen. Unter den Meisterinnen und Meistern waren überdies auch Fertigungs- sowie Bau- und Ausbauberufe relativ stark besetzt. Wesentlich heterogener war die Gruppe der Erwerbstätigen mit sonstigem Fortbildungsabschluss: Der Großteil arbeitete in unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen bzw. in der Unternehmensführung und -organisation. Ebenfalls relativ stark vertreten waren jedoch (soziale und kulturelle sowie IT- und naturwissenschaftliche) Dienstleistungsberufe, sowie Handels- und Gesundheitsberufe.[352]

Hinsichtlich der Erträge beruflicher Höherqualifizierung auf die berufliche Positionierung und das Einkommen können anhand der verwendeten NEPS-Daten zunächst bisherige Befunde bestätigt werden (vgl. Hall 2020). So

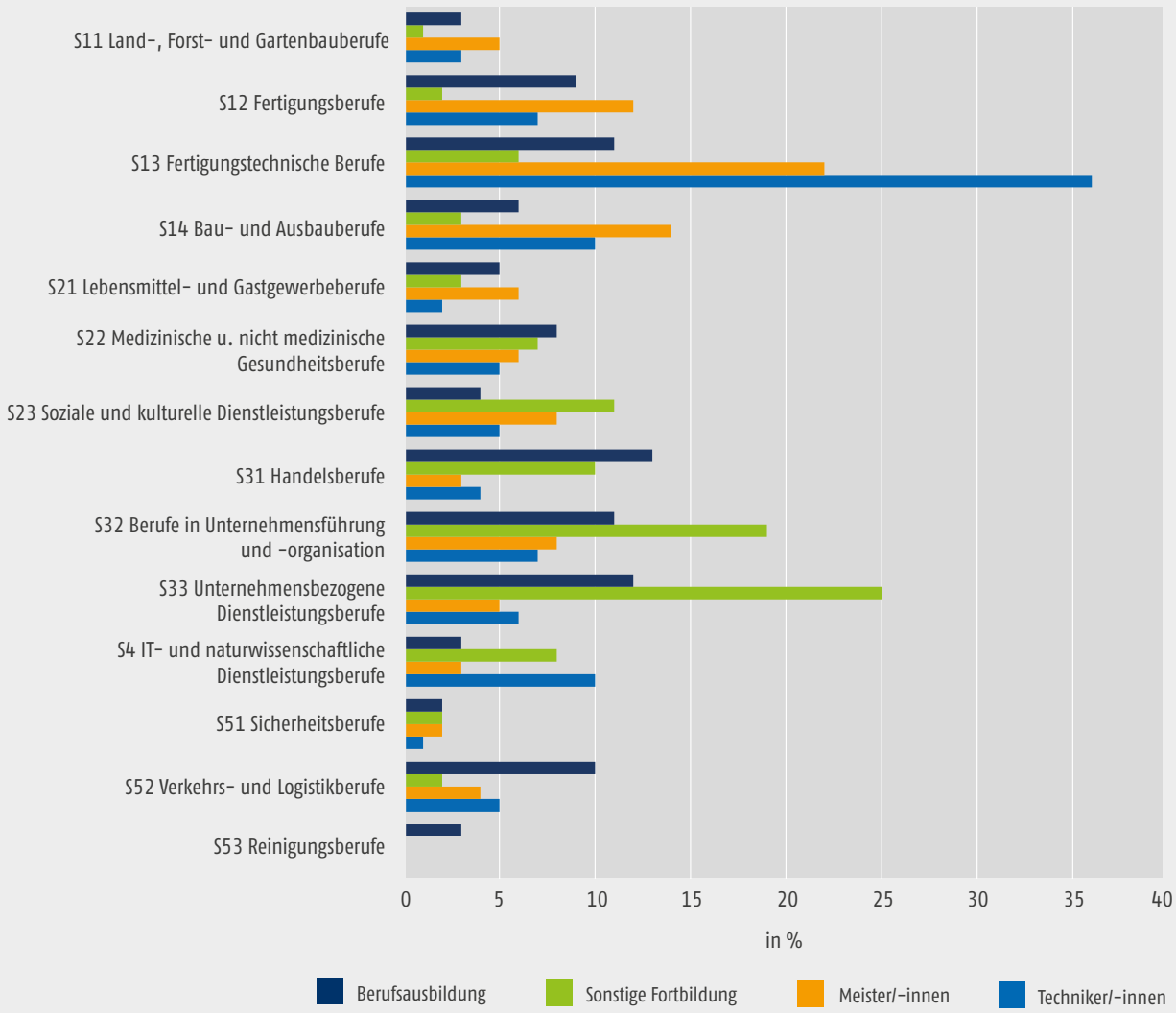
349 Siehe **http://fdz.iab.de/de/FDZ_Individual_Data/ALWA.aspx#ALWA**

350 Die verwendete vierte Welle ist aufgrund höherer Fallzahlen für die vorliegende Fragestellung aussagekräftiger als spätere Wellen. Eine Ausnahme stellen die präsentierten Ergebnisse zu den gesundheitlichen Belastungsfaktoren dar, die in der achten Welle zum ersten Mal erfragt wurden.

351 Zu „sonstigen Fortbildungsabschlüssen" wurden 194 Personen gezählt, die einen „anderen Fachschulabschluss" angaben sowie 53 Personen, die eine Prüfung bei einem Verband oder einer Kammer (z. B. IHK) absolviert hatten. Dabei wurden jeweils ausschließlich solche Abschlüsse berücksichtigt, die gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) mindestens dem Anforderungsniveau drei („komplexe Spezialistentätigkeiten") zugeordnet wurden. Kaufmännische Fortbildungen (z. B. Fachwirt/-in) werden in den NEPS-Daten nicht gesondert erhoben – die Ergebnisse aus **Schaubild C3.5-1** deuten jedoch darauf hin, dass sie in die Kategorie „sonstige Fortbildungsabschlüsse" fallen.

352 Diese Heterogenität ist zum Teil auf die Art und Weise der Erfassung beruflicher Fortbildungsabschlüsse in den NEPS-Daten zurückzuführen (s. o.).

Schaubild C3.5-1: **Verteilung von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen auf Berufssegmente (in %)**



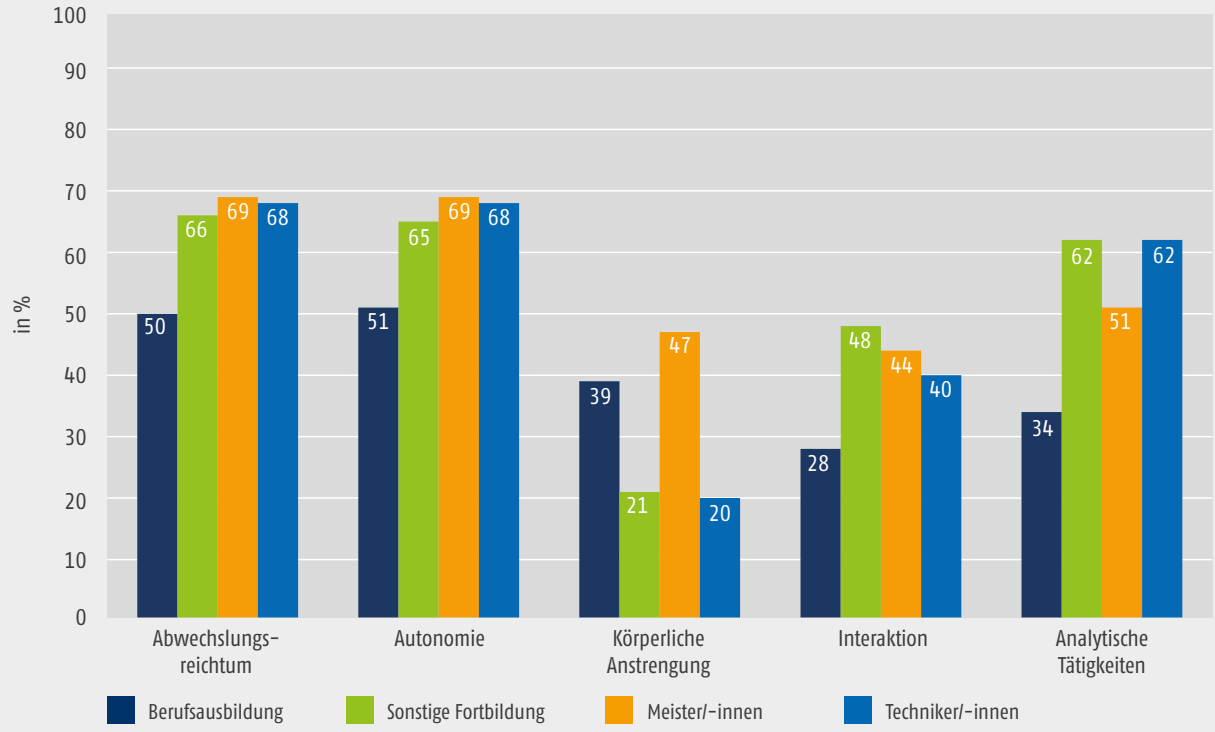
Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

waren mehr als ein Fünftel aller Meister/-innen (22%) selbstständig, während die Selbstständigenquote sowohl bei den übrigen Gruppen mit Fortbildungsabschluss als auch bei Personen ohne berufliche Höherqualifizierung gleichermaßen bei ca. 10% lag. Ein Fortbildungsabschluss ging überdies häufig mit Personalverantwortung einher: Die Hälfte aller Meister/-innen (und jeweils ein Drittel der Techniker/-innen bzw. Erwerbstätigen mit sonstigem Fortbildungsabschluss) gab an, eine Leitungsfunktion innezuhaben. Personen ohne berufliche Höherqualifizierung stimmten dem hingegen lediglich zu 23% zu. Bezüglich des monetären Nutzens beruflicher Höherqualifizierung lässt sich ein Einkommensvorteil für Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss feststellen: Während Vollzeiterwerbstätige, die lediglich eine Berufsausbildung absolviert hatten, ein durchschnittliches Bruttomonatseinkommen von 3.135 € angaben, lag der Wert bei Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung je nach Art des Fortbildungsabschlusses um rund 500 bis 1.100 € höher.

Die bislang berichteten Indikatoren lassen jedoch nur eingeschränkte Aussagen über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen zu, die wiederum u. a. Faktoren wie Arbeitszufriedenheit, -motivation oder -leistung beeinflussen können. → **Schaubild C3.5-2** zeigt, inwiefern sich die am Arbeitsplatz ausgeführten Tätigkeiten zwischen Personen mit und ohne beruflicher Höherqualifizierung unterschieden. Es sind die Anteile der Befragten der jeweiligen Gruppe dargestellt, die angaben, dass sich ihr

Schaubild C3.5-2: **Dimensionen verschiedener Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Zustimmung in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

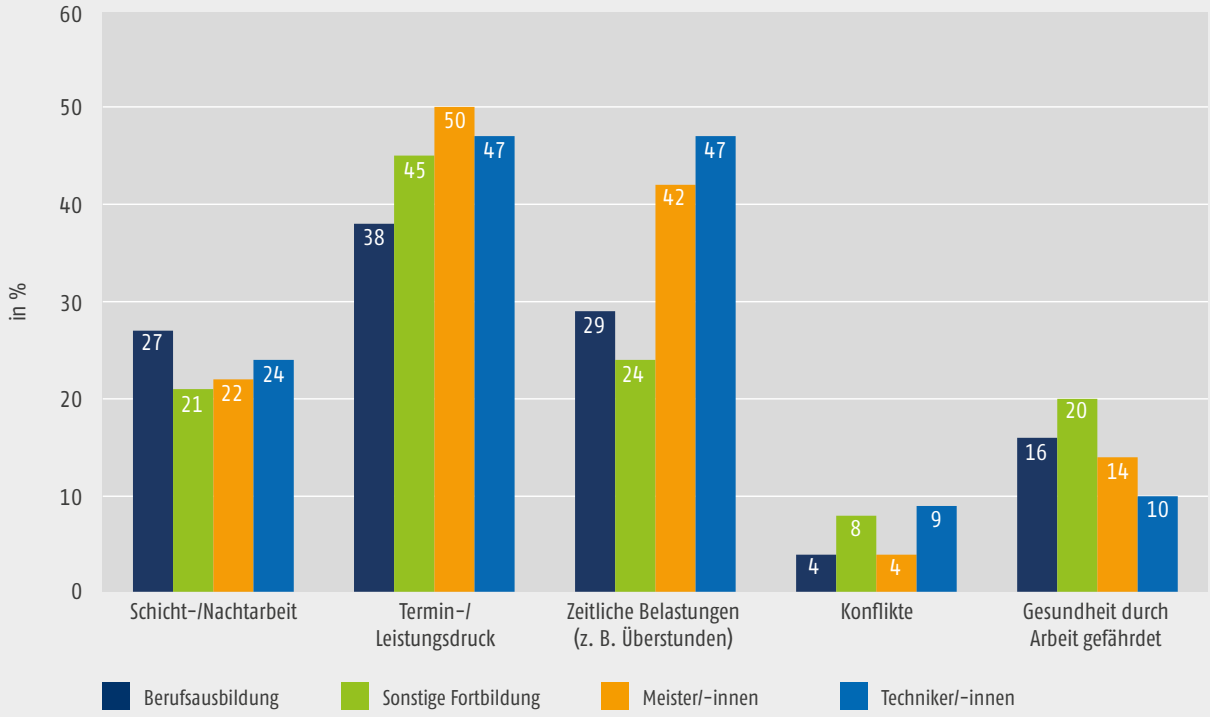
BIBB-Datenreport 2021

Arbeitsalltag häufig durch die aufgeführten Tätigkeitsdimensionen kennzeichnete. Personen mit Fortbildungsabschlüssen wiesen im Vergleich zu jenen ohne berufliche Höherqualifizierung in nahezu allen Dimensionen höhere Werte auf: Sie wurden demnach häufiger mit abwechslungsreichen Aufgaben betraut, die sie zudem weitestgehend selbstbestimmt erledigen konnten. Überdies erforderte ihre Erwerbstätigkeit häufiger ein hohes Maß an Interaktionen mit anderen Menschen sowie die Ausübung analytischer Tätigkeiten wie dem Lesen und Verfassen von Texten oder der Anwendung mathematischer Fähigkeiten. Eine letzte Dimension ist hingegen differenzierter zu betrachten: Insbesondere Meister/-innen gaben an, sich bei der Arbeit häufiger körperlich anstrengen zu müssen als Personen ohne berufliche Höherqualifizierung. Umgekehrt war dies bei Technikern/Technikerinnen und Personen mit sonstigem Fortbildungsabschluss offenbar seltener der Fall.

Die alltäglichen Arbeitsbedingungen können des Weiteren durch gesundheitliche Belastungen beeinträchtigt werden. → **Schaubild C3.5-3** führt, differenziert nach Fortbildungsabschluss, die Ausprägungen einiger potenzieller Stressfaktoren auf, die auf die Erwerbssituation der Befragten in der achten Befragungswelle (2015/2016) zutrafen. Demnach arbeiteten Personen mit Fortbildungsabschluss tendenziell etwas seltener im Schicht- und/oder Nachtdienst als Personen ohne berufliche Höherqualifizierung. Hingegen gaben insbesondere Meister/-innen häufiger an, am Arbeitsplatz unter einem hohen Termin- bzw. Leistungsdruck zu stehen, was zum Teil vermutlich auf den hohen Anteil an Selbstständigen in dieser Gruppe zurückzuführen ist. Auch von zeitlichen Belastungen wie z. B. Überstunden waren sie (ebenso wie Techniker/-innen) häufiger betroffen als Personen ohne Fortbildungsabschluss. Belastende Konflikte am Arbeitsplatz wurden (ähnlich wie eine grundsätzliche Gesundheitsgefährdung durch den Beruf) über alle Gruppen hinweg nur relativ selten berichtet.

Abschließend wurde untersucht, wie Personen mit bzw. ohne berufliche Höherqualifizierung in ihre berufliche Zukunft blicken → **Schaubild C3.5-4**. Insgesamt unterschieden sich die antizipierten beruflichen Veränderungen nur in geringem Maße zwischen den betrachteten Gruppen. Interessanterweise waren Personen mit Fortbildungsabschluss nahezu ebenso oft besorgt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wie Personen ohne berufliche

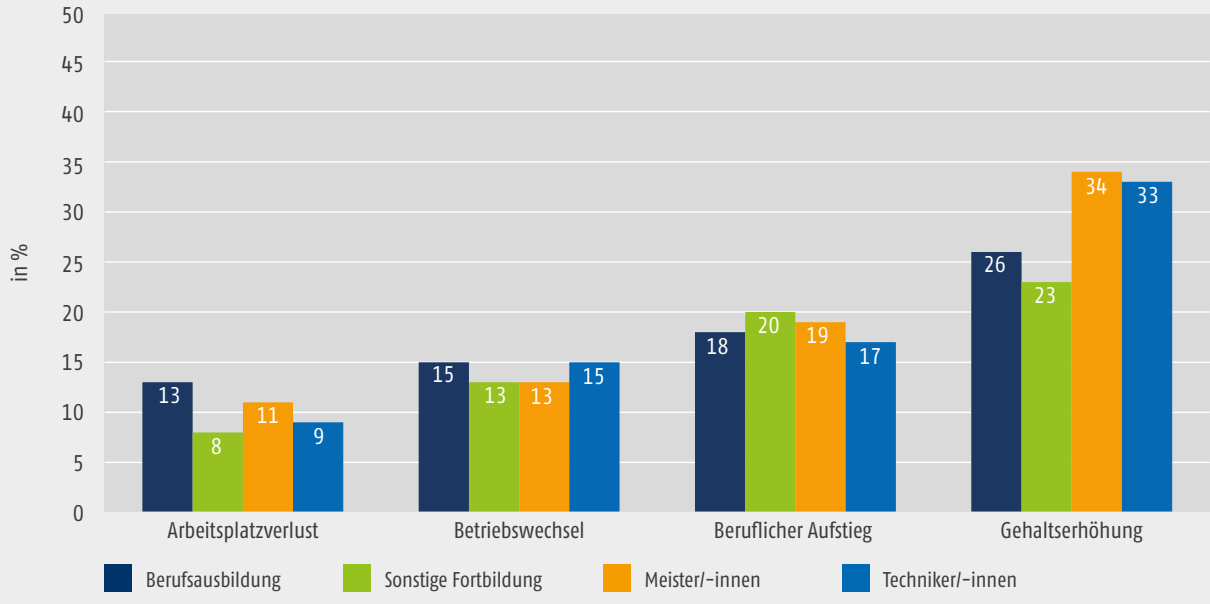
Schaubild C3.5-3: **Ausprägungen von Belastungen am Arbeitsplatz (Zustimmung in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0, gewichtete Angaben aus Welle 8; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild C3.5-4: **Antizipierte Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen (Zustimmung in %)**



Quelle: NEPS, Startkohorte 6, doi:10.5157/NEPS:SC6:11.0.0, gewichtete Angaben aus Welle 4; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Höherqualifizierung.[353] Eine Gehaltserhöhung wurde von Meistern und Meisterinnen und Technikern und Technikerinnen etwas häufiger und von Personen mit sonstigem Fortbildungsabschluss seltener erwartet als von Personen mit Berufsausbildung.

Fazit

Die Daten des NEPS zeigen zum Teil deutliche Unterschiede in der Arbeitssituation Erwerbstätiger mit und ohne berufliche Höherqualifizierung. Diese lagen zum einen in etablierten Erfolgsindikatoren wie Berufsposition und Einkommen und zum anderen in Dimensionen wie der Ausgestaltung beruflicher Tätigkeiten am Arbeitsplatz oder dem Ausmaß potenzieller Gesundheits- und Stressbelastungen, denen Erwerbstätige ausgesetzt sind. Mit Blick auf ihre Berufsaussichten für die nähere Zukunft schienen Erwerbstätige mit und ohne eine berufliche Höherqualifizierung ähnliche Erwartungen zu haben. Zuletzt verdeutlichen die dargestellten Ergebnisse das hohe Analysepotenzial der verwendeten NEPS-Daten für die zukünftige Untersuchung höherqualifizierender Berufsbildungsabschlüsse, das u. a. von der Identifizierung begünstigender Faktoren für die Aufnahme bzw. erfolgreiche Teilnahme einer Fortbildung bis hin zu vertieften Längsschnittanalysen der Konsequenzen unterschiedlicher Fortbildungsabschlüsse reicht.

(Matthias Siembab)

353 Eine mögliche Erklärung könnte die zum Erhebungszeitpunkt 2011/2012 noch nicht lange zurückliegende Finanzkrise und die damit verbundene angespannte Lage auf dem Arbeitsmarkt sein.

C 3.6 Betriebliche Förderung von Aufstiegsfortbildungen im Kontext der Digitalisierung: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

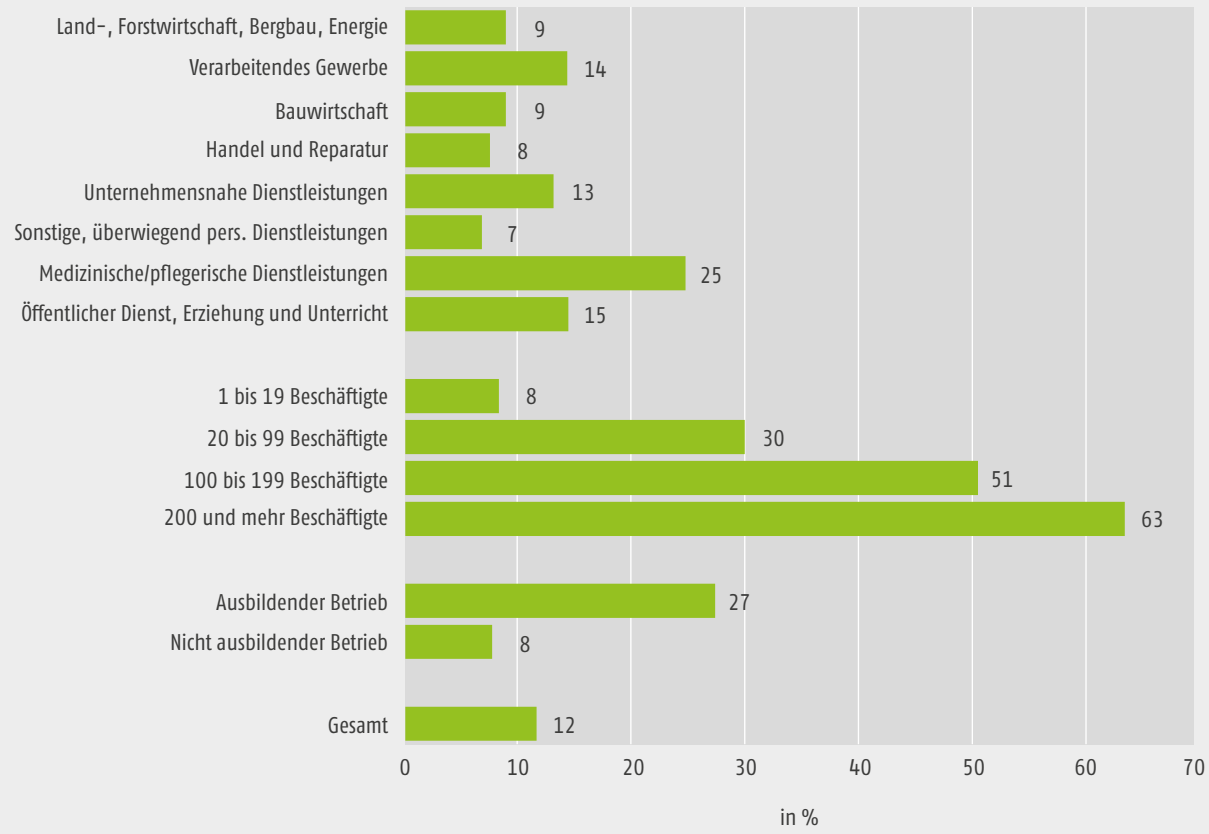
Der digitale Wandel verändert Arbeits- und Kompetenzanforderungen, die an Beschäftigte gestellt werden und führt dadurch zu einem größeren Weiterbildungsbedarf (vgl. Arntz u. a. 2016). Es lässt sich beobachten, dass eine stärkere Technologienutzung in Betrieben auch mit einer stärkeren Bildungsorientierung, sprich: einer höheren Beteiligung an Aus- und Weiterbildung einhergeht (vgl. Baum/Lukowski 2019). Im betrieblichen Kontext kann die Weiterbildung auf unterschiedlichem Wege stattfinden. Neben der Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren, findet das Lernen im Betrieb häufig auch außerhalb formaler Kurse während des Arbeitsprozesses statt. Eine sehr formalisierte Form der Fort- und Weiterbildung sind sogenannte Aufstiegsfortbildungen, bei denen Beschäftigte einen anerkannten Fortbildungsabschluss erwerben. Aufstiegsfortbildungen der DQR-Ebene 6 stellen für Beschäftigte aus dem dualen System eine Höherqualifizierung dar, die gemäß DQR mit einem Bachelorabschluss gleichgesetzt sind. Sie schaffen damit für Beschäftigte mit einer Berufsausbildung Karriereperspektiven und eröffnen Möglichkeiten für den beruflichen Aufstieg sowie für die Übernahme von verantwortlichen Fach- und Führungsaufgaben (vgl. Weiß 2014; Bußmann/Seyda 2016; Hall 2020). Für Betriebe ist die Förderung von Aufstiegsfortbildungen eine Möglichkeit, den wachsenden Bedarf an spezialisierten Fachkräften zu decken (vgl. Bußmann/Seyda 2016).

Dieser Beitrag stellt anhand der Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (**vgl. E in Kapitel A7.3**) dar, in welchem Umfang Betriebe in Deutschland Aufstiegsfortbildungen fördern und inwieweit zwischen betrieblicher Digitalisierung und Aufstiegsfortbildungen ein Zusammenhang besteht. Mit dem Schwerpunkt auf Aufstiegsfortbildungen ergänzt der Beitrag Informationen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, die auf anderen Datenquellen beruhen (**vgl. Kapitel B1.2.2**).

Formen betrieblich geförderter Fort- und Weiterbildung

Das BIBB-Qualifizierungspanel differenziert betrieblich geförderte Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nach 1) allgemeinen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen und Seminaren, 2) nicht kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen, die außerhalb organisierter Kurse direkt am Arbeitsplatz stattfinden, wie z. B. die Einarbeitung am Arbeitsplatz oder das selbstgesteuerte Lernen anhand von Computerprogrammen sowie 3) Aufstiegs-

Schaubild C3.6-1: **Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2018 nach Strukturmerkmalen (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019; hochgerechnete Angaben, N = 4.006

BIBB-Datenreport 2021

fortbildungen. Weiterbildungsmaßnahmen gelten als betrieblich gefördert, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme ganz oder teilweise freistellen oder wenn sie die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Aufstiegsfortbildungen unterscheiden sich von anderen Weiterbildungsmaßnahmen, da hier ein anerkannter Fortbildungsabschluss, beispielweise ein Meister- oder Technikerabschluss, erworben wird, mit dem Beschäftigte ihr formales Qualifikationsniveau erhöhen. Die für Fortbildungsabschlüsse geltenden Prüfungs-vorschriften werden entweder durch Rechtsverordnungen des Bundes oder der Länder oder durch Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen festgelegt (**vgl. Kapitel C2.1.1**).

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels haben im Referenzjahr 2018 insgesamt 62% der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen ihrer Beschäftigten in Form von Kursen oder Seminaren unterstützt. In mehr als der Hälfte der Betriebe (57%) haben Beschäftigte an nichtkursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Teilnehmerinnen/Teilnehmern an Aufstiegsfortbildung war erwartungsgemäß deutlich geringer. Etwa jeder achte Betrieb (12%) förderte mindestens einen Beschäftigten im Rahmen einer Aufstiegsfortbildung.

Beteiligung von Betrieben an Aufstiegsfortbildungen nach Strukturmerkmalen

→ **Schaubild C3.6-1** stellt den Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Referenzjahr 2018 nach ausgewählten Strukturmerkmalen dar. Der Vergleich über die Wirtschaftszweige hinweg zeigt eine überdurchschnittlich hohe Förderung an Aufstiegsfortbildungen in medizinischen und pflegerischen Dienstleistungsbetrieben (25%), im Bereich öffentlicher Dienst, Erziehung und Unterricht (15%), in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes (14%) sowie im Bereich unternehmensnahe Dienstleistungen (13%). Weniger verbreitet war dagegen die Förderung von Aufstiegsfortbildungen in Betrieben der Wirtschaftszweige „Land-, Forstwirtschaft und Bergbau“, „Bauwirtschaft“ und „überwiegend persönlichen Dienstleistungen“.

Des Weiteren stieg der Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen mit der Betriebsgröße. 63% der Großbetriebe förderten Aufstiegsfortbildungen, bei Kleinst- und Kleinbetrieben war es nur etwa jeder zwölfte Betrieb (8%). Dieses Ergebnis ist jedoch auch darauf zurückzuführen, dass mit der Höhe der Beschäftigtenzahl auch die Wahrscheinlichkeit steigt, dass eine solche Förderung für wenigstens eine Beschäftigte oder einen Beschäftigten geleistet wird. Deutliche Unterschiede finden sich zudem zwischen aktuell ausbildenden Betrieben und Betrieben, die keine Auszubildenden beschäftigten. Über ein Viertel (27%) der Ausbildungsbetriebe unterstützte Aufstiegsfortbildungen von Beschäftigten; bei Betrieben ohne Auszubildende war es dagegen nur jeder zwölfte Betrieb (8%). In Ausbildungsbetrieben scheint der Bedarf an Beschäftigten mit Fortbildungsabschluss besonders hoch zu sein, und es ist zu vermuten, dass Beschäftigten hier gleichzeitig Karriereperspektiven offenstehen, die zu einer hohen Teilnahmebereitschaft an Aufstiegsfortbildungen vonseiten der Beschäftigten führt.

Betriebliche Digitalisierung und Aufstiegsfortbildungen

Für die Untersuchung wird der Digitalisierungsindex 2019 E verwendet, welcher eine Kategorisierung von Betrieben anhand ihres Technologisierungsgrades erlaubt.

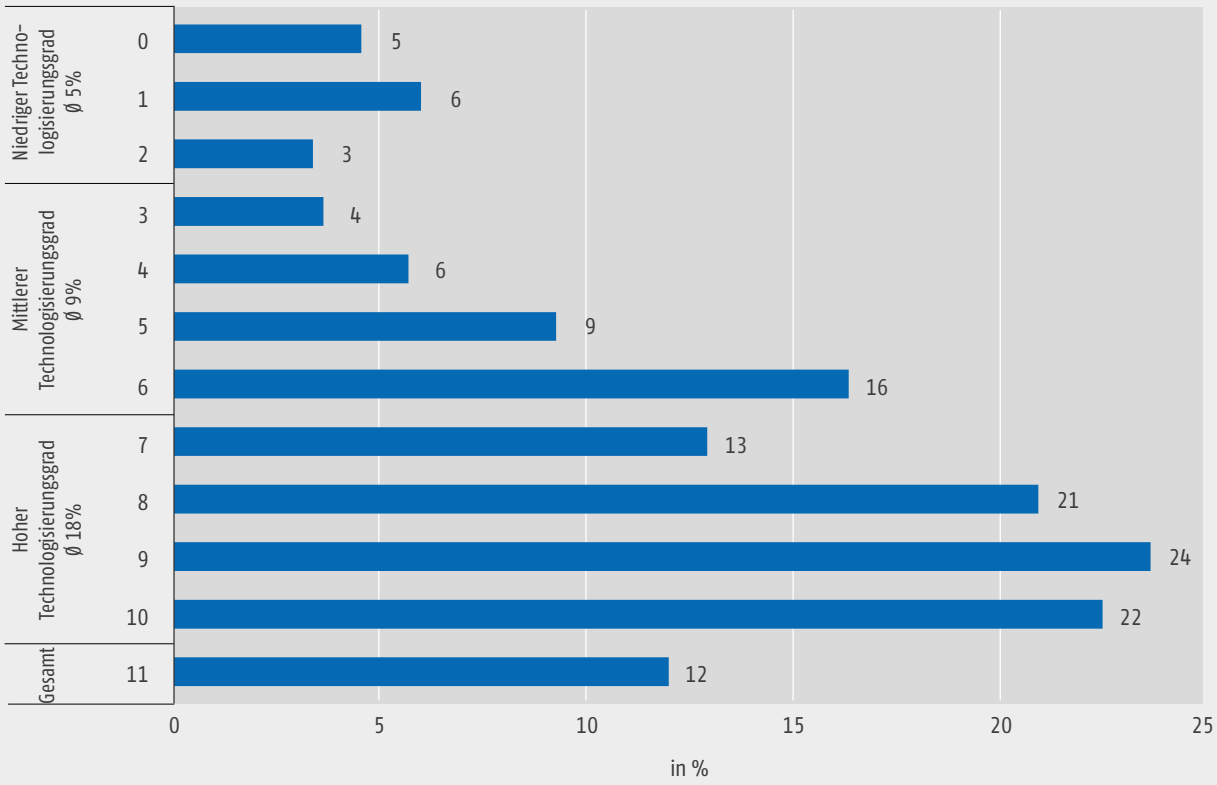
E Digitalisierungsindex 2019

Seit der Erhebungswelle 2016 wird im BIBB-Qualifizierungspanel eine differenzierte Erfassung der Nutzung digitaler Technologien in Betrieben vorgenommen. Diese umfasste in der Erhebungswelle 2019 folgende Technologien:

- Nicht portable digitale Informations- und Kommunikationstechnologien
- Portable digitale Informations- und Kommunikationstechnologien
- Digitale Netzwerktechnologien zur Unterstützung der Geschäfts- und Arbeitstätigkeiten
- Auf die digitale Präsenz und Selbstdarstellung des Betriebs bezogene Anwendungen
- Nicht sensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. -mittel zur Erstellung von Produkten und Dienstleistungen
- Sensorbasierte computergesteuerte Anlagen und digitale Arbeitsgeräte bzw. -mittel zur Erstellung von Produkten und Dienstleistungen
- Speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologienspeziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien
- Personal- oder arbeitsorganisationsbezogene Technologien
- Digitale Technologien, die sich auf Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen beziehen
- Eigenes Angebot oder Nutzung von Smart Services und browserbasierten Dienstleistungen, die eine zweckgebundene temporäre Nutzung von Analyse- und Wartungssoftware gegen Entgelt erlauben
- Digitale Technologien, die sich auf Datensicherheit und Datenschutz beziehen und in der Regel im Betriebssystem eines Computers fest verankert sind
- Individuelle, auf spezielle Bedürfnisse zugeschnittene Sicherheitstechnologien
- Digitale Technologien, die relativ autonom und unabhängig von der Bedienung durch Beschäftigte arbeiten
- Digitale Technologien, die auf dem Einsatz künstlicher Intelligenz und maschinellem Lernen basieren

Um das Technologisierungsniveau der Betriebe quantitativ einschätzen zu können, wurde aus den im Jahr 2019 erhobenen Technologien ein linearer Index erstellt. Hierfür wurden zunächst ähnliche Technologien zu jeweils einer Variablen zusammengefasst: 1) nicht portable und portable Informations- und Kommunikationstechnologien; 2) nicht sensorbasierte und sensorbasierte computergesteuerte Anlagen sowie 3) Technologien zu Datensicherheit/Datenschutz und Sicherheitstechnologien). Der Index reicht von null „keine digitalen Technologien enthalten“ bis zehn „alle digitalen Technologien enthalten“. Der elfstufige Index wird wiederum zu einem dreistufigen Digitalisierungsgradindex zusammengefasst, der die Ausprägungen „Niedriger Technologisierungsgrad“ (null bis zwei digitale Technologien), „Mittlerer Technologisierungsgrad“ (drei bis sechs digitale Technologien) und mit sieben oder mehr Technologien „hoher Technologisierungsgrad“ umfasst.

Schaubild C3.6-2: **Anteil Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2018 nach Technologisierungsgrad (in %)**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019; hochgerechnete Angaben, N = 4.006

BIBB-Datenreport 2021

→ **Schaubild 3.6-2** zeigt den Anteil Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2018 nach Technologisierungsgrad. Hierbei ist zu erkennen, dass Betriebe mit einem hohen Technologisierungsgrad überdurchschnittlich häufig (18%) Aufstiegsfortbildungen ihrer Beschäftigten förderten, wohingegen die Förderung unter Betrieben mit niedrigem Technologisierungsgrad deutlich geringer (5%) war.

Dieses Ergebnis ist insbesondere vor dem Hintergrund interessant, dass Aufstiegsfortbildungen für Beschäftigte einen innerbetrieblichen Karrieresprung bedeuten können und somit die Belegschaft auch von der Digitalisierung zu profitieren scheint.

(Sabine Mohr, Felix Lukowski)

C 3.7 Betriebliche Beteiligung an dualen Studiengängen: Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Duales Studium als ergänzende Strategie zur Qualifikationsbedarfsdeckung

Betriebe können ihren Qualifikationsbedarf sowohl durch externe Rekrutierung als auch durch interne Aus- und Weiterbildungsaktivitäten decken (vgl. Bellmann u. a. 2014). Neben der dualen Ausbildung in nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberufen gibt es die Möglichkeit, im Rahmen eines dualen Studiums betriebliche Lernphasen mit Hochschulbildung zu kombinieren. In Abgrenzung zu praxisintegrierenden dualen Studiengängen wird im Rahmen ausbildungsintegrierender Studiengänge zusätzlich zum Bachelorabschluss einen Ausbildungsabschluss erworben. Für Jugendliche kann die integrierte Hochschulbildung eine zusätzliche Perspektive bieten, während in den betrieblichen Lernphasen wie in der dualen Ausbildung betriebsspezifische Fähigkeiten vermittelt werden. In den letzten Jahren ist sowohl die Anzahl dualer Studiengänge als auch die Zahl der dual Studierenden stark angestiegen (vgl. Hofmann u. a. 2020; zu dualen Studiengängen siehe auch **Kapitel A6.3, Kapitel C2.3.1**).

Anhand der Daten des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung E aus dem Jahr 2019 wird im Folgenden dargestellt, welche Betriebe dual Studierende unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO haben und somit den Qualifizierungsweg des ausbildungsintegrierten Studiums als eine Form des dualen Studiums fördern. Dies erfolgt nach Betriebsstrukturmerkmalen und nach betrieblicher Qualifikationsstruktur.

Beteiligung von Betrieben an dualen Studiengängen nach Strukturmerkmalen

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels hatten im Referenzjahr 2018 knapp 6% der Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO unter ihren Auszubildenden dual Studierende in nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberufen. → **Schaubild C3.7-1** stellt den Anteil der Betriebe mit dual Studierenden unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO im Jahr 2018 nach Strukturmerkmalen dar.

Der Anteil der Betriebe mit dual Studierenden unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Während Betriebe mit bis zu 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) 3% dual Studierende unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO hatten, hatte mehr als jeder dritte nach BBiG/HwO ausbildende Betrieb mit 200 und mehr SVB unter seinen Auszubildenden dual Studierende.

Mit 20% war der Anteil der Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO mit dual Studierenden im Bereich Landwirtschaft/Bergbau/Energie am höchsten. Ebenfalls überdurchschnittlich war der Anteil in Betrieben, die den unternehmensnahen Dienstleistungen (12%), dem öffentlichen Dienst und Erziehung (11%) sowie dem verarbeitenden Gewerbe (9%) angehörten. Im Bereich Handel und Reparatur lag der Anteil bei 3%, während es mit jeweils 1% der Betriebe in der Bauwirtschaft und den medizinischen Dienstleistungen eine selten gewählte Qualifizierungsstrategie darstellte. Insbesondere bei den medizinischen Dienstleistungen könnte dies darauf zurückzuführen sein, dass im BIBB-Qualifizierungspanel lediglich dual Studierende in einem nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberuf erfasst werden, die in den medizinischen Dienstleistungen insgesamt seltener ausgebildet werden als in Betrieben anderer Branchen.

Die zunehmende Digitalisierung der Arbeitswelt verändert auch den Qualifikationsbedarf von Betrieben. Der Technologisierungsgrad E (**siehe Kapitel C3.6**), der

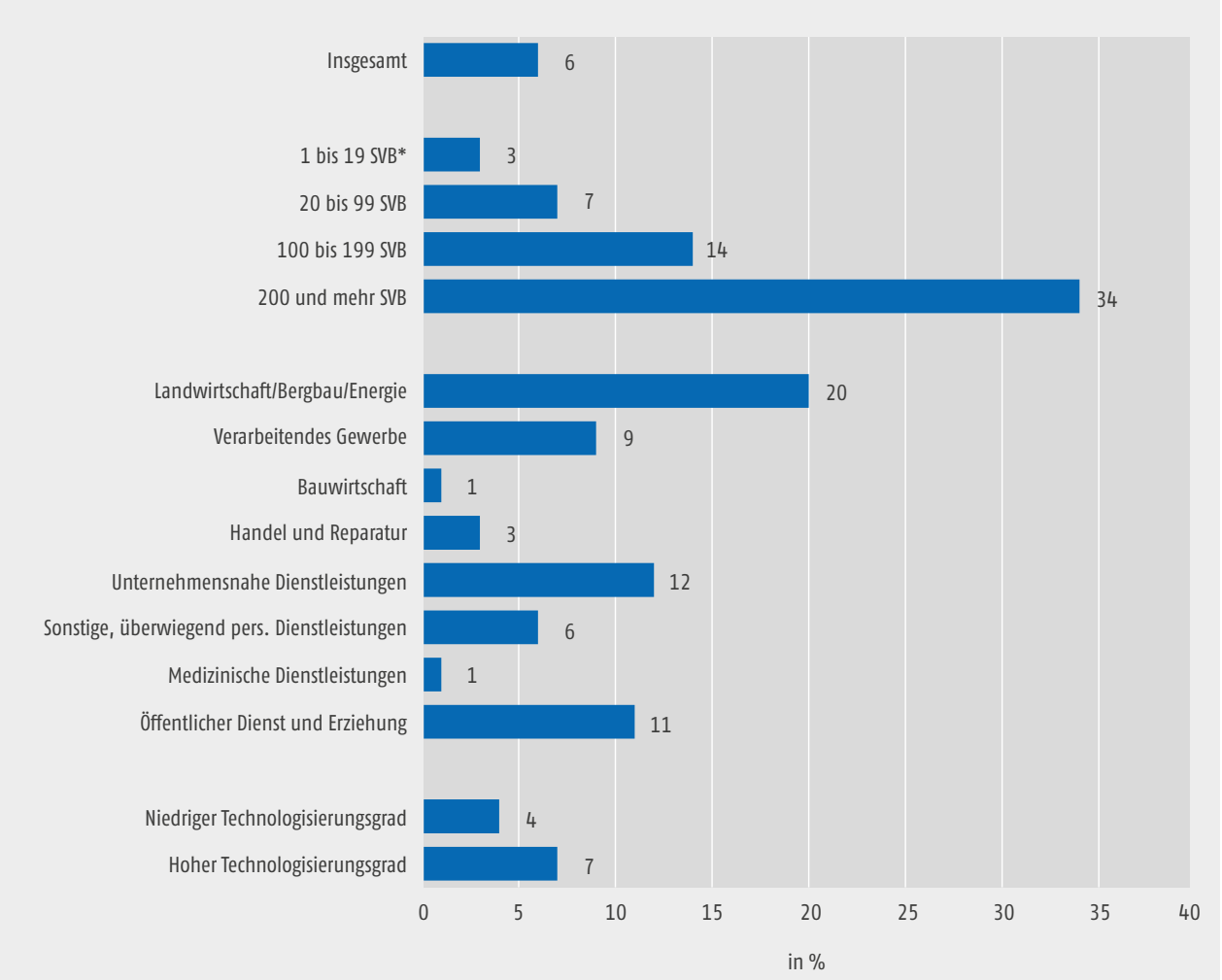
E Messung der betrieblichen Beteiligung an dualen Studiengängen im BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel) ist eine seit 2011 jährlich stattfindende Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland. Mit der Befragung werden repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen erhoben (vgl. Troltsch/Mohr 2017; **vgl. Kapitel A7.3 und Kapitel C3.6**).

Der hier verwendete Indikator misst den Anteil der Betriebe, die unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO mindestens einen dual Studierenden haben. Die Basis bilden die Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO.[354] An die Betriebe wurde folgende Frage gestellt: *„Gab es am 31.12.2018 in Ihrem Betrieb Auszubildende mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG oder HwO, die ein duales Studium absolvieren, d. h. die ihre Ausbildung mit einem Studium an einer Hochschule oder Akademie kombinieren?“*

354 Anhand dieses Indikators ist daher keine Aussage über die Bedeutung der Qualifizierungsstrategie des dualen Studiums im jeweiligen Betrieb möglich, da der Anteil der dual Studierenden an der Anzahl der Auszubildenden in nach BBiG/HwO geregelten Ausbildungsberufen nicht abgebildet wird.

Schaubild C3.7-1: **Anteil der Betriebe mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO, nach Strukturmerkmalen, 2018 (in %)**



* SVB=Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019; gewichtete Daten, N=2.135

BIBB-Datenreport 2021

abbildet, in welchem Umfang Betriebe digitale Technologien verwenden, wird hier auf einen zweistufigen Technologisierungsgrad zusammengefasst und unterscheidet Betriebe mit niedrigem Technologisierungsgrad, die null bis fünf der erhobenen Technologien nutzen, und Betriebe mit hohem Technologisierungsgrad, die mehr als fünf der erhobenen Technologien nutzen. Auf dieser Basis lassen sich Aussagen über den Zusammenhang zwischen Technologisierungsgrad und der Beteiligung an dualen Studiengängen treffen: In Betrieben mit hohem Technologisierungsgrad war der Anteil der Betriebe mit dual Studierenden unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO mit 7% fast doppelt so hoch wie in Betrieben, die digitale Technologien in geringerem Umfang einsetzten (4%).

Qualifikationsstruktur in Betrieben mit und ohne dual Studierenden

Arbeitsanforderungen von Betrieben spiegeln sich in der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten wider; andersherum erlaubt die Qualifikationsstruktur Rückschlüsse auf das Anforderungsniveau der Tätigkeiten.

Die Ergebnisse in → **Tabelle C3.7-1** zeigen, dass sich die Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne dual Studierende bzw. mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO unterscheidet. In Betrieben mit dual Studierenden war der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten mit betrieblicher Berufsausbildung sowie mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Fortbildungsabschluss niedriger, während der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschul-/Universi-

Tabelle C3.7-1: **Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne dual Studierende und mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO, 2018 (in %)**

Anteile Beschäftigte ...	In Betrieben ohne dual Studierende unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO (in %)	In Betrieben mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO (in %)
ohne Berufsausbildung, ohne Fachhochschul-/Universitätsabschluss	7	9
mit betrieblicher Berufsausbildung	63	51
mit schulischer Berufsausbildung	6	17
mit Meister-, Techniker- oder vergleichbarem Fortbildungsabschluss	11	7
mit Fachhochschul-/Universitätsabschluss	13	16
davon mit Bachelorabschluss als höchstem Abschluss	28	33

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2019, gewichtete Daten, N=1.947 BIBB-Datenreport 2021

tätsabschluss in Betrieben mit dual Studierenden höher war als in Betrieben ohne dual Studierende. Dies zeigt, dass in stärker akademisch qualifizierten Belegschaften auch die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass im Bereich der Ausbildung die akademische Qualifizierung gefördert wird.

Gleichzeitig war der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten mit Bachelorabschluss als höchstem Abschluss in der Gruppe der Beschäftigten mit Fachhochschul-/Universitätsabschluss in Betrieben mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO fünf Prozentpunkte höher als in Betrieben ohne dual Studierende. Insgesamt zeigt dies, dass in Betrieben mit dual Studierenden der durchschnittliche Anteil der Beschäftigten mit akademischer Ausbildung höher ausfällt als in Betrieben ohne dual Studierende; allerdings fiel der Anteil der Beschäftigten mit mindestens einem Masterabschluss niedriger aus.

(Kathrin Weis)

C 4 Ergebnisse aus ausgewählten Forschungsprojekten

C 4.1 Forschungsprojekt „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse betrieblicher Präferenzen“

Seit der Jahrtausendwende zeigt sich, dass immer mehr junge Menschen an die Fachhochschulen und Universitäten drängen. Das vermehrte Angebot an Akademikerinnen und Akademikern und der Wandel hin zu einem zweistufigen Hochschulsystem seit der Bologna-Erklärung im Jahr 1999 verändert die Qualifikationsstruktur des neu auf den Arbeitsmarkt kommenden Arbeitsangebots. Offen ist, inwieweit diese bildungspolitisch initiierten Veränderungen die Rekrutierungspräferenzen von Betrieben beeinflussen. Gemäß der Einordnung des DQR qualifizieren sowohl Bachelorabschlüsse als auch Aufstiegsfortbildungen (z. B. zum/zur Meister/-in, Techniker/-in und Betriebswirt/-in) für vergleichbare Tätigkeits- und Verantwortungsbereiche auf Niveaustufe sechs. Trotz dieser formalen Gleichwertigkeit deutete die bisherige Forschungslage (vgl. z. B. Bott/Wünsche 2014; Elsholz/Jaich/Neu 2018; **vgl. Kapitel C4.1**) darauf hin, dass beide Ausbildungswege zwar zu gehobenen Fachkräftepositionen (z. B. Projektleitungen) führen, die jeweiligen Aufstiegschancen sich aber nach Branche und Tätigkeit unterscheiden. Offen war jedoch, wie diese Unterschiede erklärt werden können und wie sich Betriebe entscheiden, wenn Sie tatsächlich zwischen Bewerberinnen und Bewerbern unterschiedlicher Qualifizierungswege wählen können. Das Ziel des Forschungsprojektes „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse betrieblicher Präferenzen“ war es deshalb, die Diskussion um Verdrängungsprozesse von beruflich durch akademisch Qualifizierte am Arbeitsmarkt zu erweitern. Hierfür wurde eine quantitative kausalanalytische Untersuchung zu den betrieblichen Einstellungspräferenzen vorgenommen.

In zwei Betriebsbefragungen – dem RBS des BIBB E und dem BIBB-Qualifizierungspanel (**vgl. Kapitel A7.3, Kapitel C3.6 und C3.7**) – wurden Vignettenexperimente mit Personalverantwortlichen durchgeführt, indem sie gebeten wurden, mögliche Rekrutierungssituationen zu bewerten. In einem Choice-Experiment E mit 278 Betrieben des RBS stand das Konkurrenzverhältnis zwischen dual Studierenden und Fortgebildeten im Fokus. Ausbildungsintegrierende Studiengänge verbinden geregelte Ausbildungen nach BBiG/HwO mit einem Studium curricular miteinander, während praxisintegrierende Studiengänge die Studierenden für längere Praxisphasen in Betriebe integrieren und die Praxisanteile in Studienleistungen einfließen lassen (vgl. Wissenschaftsrat 2013, S. 9ff.). Die betrieblichen Entscheider/-innen wählten zwischen drei Bewerberinnen und Bewerbern eine Person für eine Projektleitung aus. Die Bewerber/-innen unterschieden sich in der Ausbildungsform (ausbildungs- oder praxisintegrierendes Bachelorstudium oder Aufstiegsfortbildung), dem Ausbildungsort (betriebsintern, -extern), der Berufserfahrung (betriebsintern, -extern), Abschlussnote und fachlichen Passung.

E Das Referenz-Betriebs-System (RBS)

Beim RBS handelt es sich um ein Access-Panel, d. h. es wurde ein stabiler Pool von Betrieben aufgebaut, die sich bereit erklärt haben, dem BIBB für Befragungen zur Verfügung zu stehen. Dies erlaubt schnelle und zuverlässige Analysen zu aktuellen Themen. Derzeit werden rund 1.400 Betriebe etwa ein- bis zweimal im Jahr zu aktuellen Fragestellungen der betrieblichen Berufsbildung befragt. Für ausführliche Informationen siehe **www.bibb.de/de/12471.php**.

In einer Online-Nachbefragung des BIBB-Qualifizierungspanels 2017 wurde ein Faktorieller Survey E angewandt. Hier schätzten die Entscheider/-innen aus 738 Betrieben die Einstellungschance eines Bewerbers/einer Bewerberin für eine Stelle mit bestimmten fachlichen Aufgaben und entsprechender Verantwortung ein. Die Vignetten wurden für acht unterschiedliche Berufsbereiche zugeschnitten. Die jeweilige Rekrutierungssituation unterschied sich in der Anzahl und Qualifikation alternativer Bewerber/-innen, dem Abschluss (Berufsausbildung, Aufstiegsfortbildung, Bachelor- oder Masterabschluss) und der Berufserfahrung des/der konkreten Bewerbers/Bewerberin. Im Gegensatz zum Choice-Experiment standen hier „reguläre“ und keine dualen Studiengänge im Fokus.

Im Ergebnis lässt sich in beiden Erhebungen feststellen, dass Personen mit Aufstiegsfortbildung und Bachelorabschluss bei der Besetzung von Projektleitungspositionen konkurrieren. Dabei ist weniger die konkrete fachliche Tätigkeit oder die Branche des Betriebs entscheidend. Die jeweilige Präferenz des Betriebes für einen Bewerber/eine Bewerberin wird vor allem von seiner betrieblichen Ausbildungsstrategie bestimmt. Zudem kann die Berufserfahrung des Bewerbers/der Bewerberin subjektiv empfundene formale Qualifikationsnachteile ausgleichen.

Vignettenexperimente

Vignettenexperimente bieten den Vorteil, dass sie „die Vorteile der Umfrageforschung mit denen experimenteller Designs verbinden“ (Auspurg/Hinz/Liebig 2009, S. 59). Dabei werden den Befragten Objekt-, Situations- oder Personenbeschreibungen vorgelegt, für die sie eine entsprechende Einordnung treffen sollen. Indem in den vorgelegten Vignetten bestimmte Beschreibungsmerkmale experimentell variiert werden, lässt sich herausfiltern, welche Merkmalsausprägungen für eine letztendliche Entscheidung relevant sind. Aufgrund des experimentellen Charakters, können die gemessenen Effekte kausal interpretiert werden.

Vignettenstudien wurden ursprünglich in der Psychologie und Marktforschung genutzt, werden inzwischen aber auch in den Sozialwissenschaften immer häufiger verwendet. Dabei kann die Bewertung der einzelnen Vignetten durch die Befragten auf verschiedene Arten erfolgen: Die Befragten beurteilen jede einzelne Vignette nacheinander und weitgehend unabhängig voneinander (der sogenannte **Faktorielle Survey**) oder sie wählen aus verschiedenen Alternativen die von ihnen am meisten präferierte Vignette aus, und müssen sich somit für eine von mehreren entscheiden (sogenannte **Choice-Experimente**) (vgl. Auspurg/Liebe 2011). Für das Forschungsprojekt „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse betrieblicher Präferenzen“ wurden beide Verfahren angewendet.

Ergebnisse des Choice-Experiments im RBS

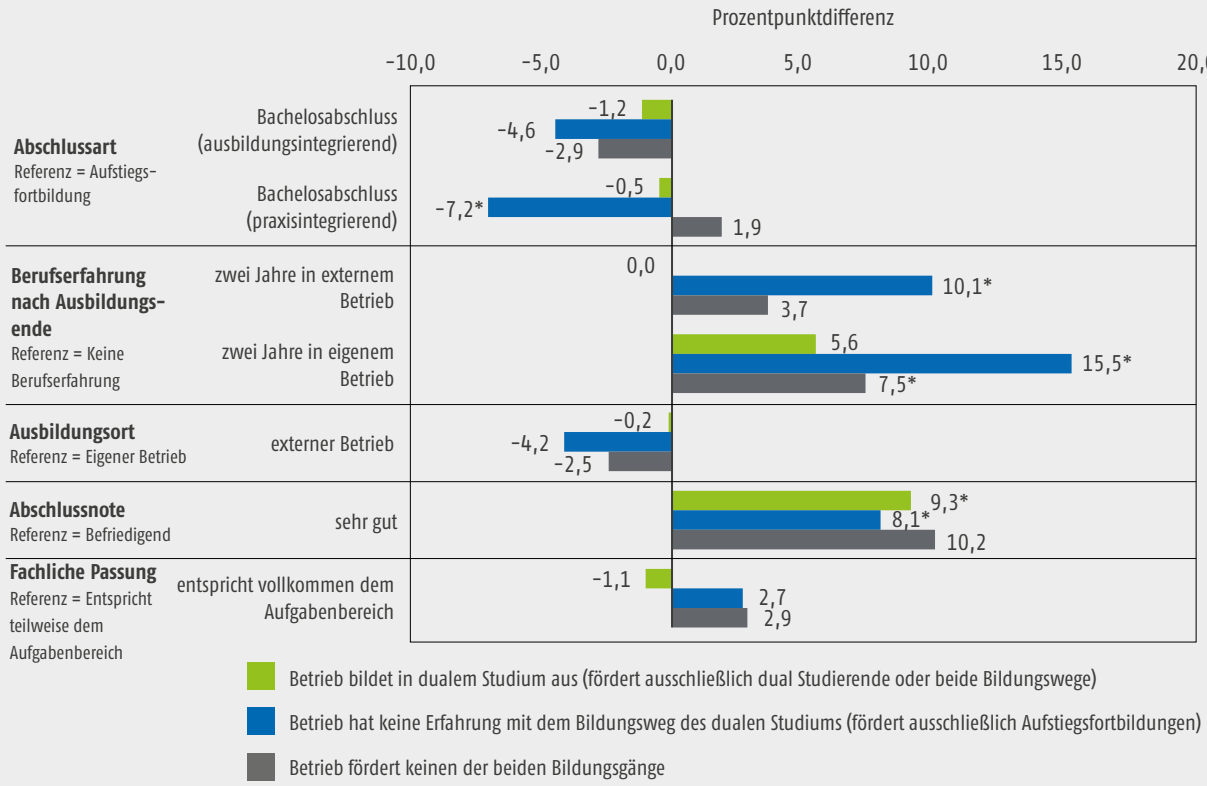
Das Choice-Experiment zeigt uns, welche Eigenschaften signifikant zu einer erhöhten Auswahlwahrscheinlichkeit von Bewerbern und Bewerberinnen beitragen. Hierfür wurden konditionale Logit-Modelle (vgl. McFadden 1973) berechnet und die Veränderung der Auswahlwahrscheinlichkeiten im Vergleich zu einer Referenzperson betrachtet (vgl. Maier/Steeg 2019). Die Referenzperson hat eine Aufstiegsfortbildung im eigenen Betrieb mit der Note „befriedigend“ in einem teilweise übereinstimmenden Aufgabenbereich abgeschlossen und noch keine weitere Berufserfahrung gesammelt. → **Schaubild C4.1-1** zeigt auf, um wie viele Prozentpunkte sich die Auswahlwahrscheinlichkeit für diese Referenzperson ändert, wenn sie beispielsweise einen anderen Abschluss oder mehr Berufserfahrung aufweisen würde. Für die Analyse wurden die Betriebe getrennt nach ihrer Ausbildungsstrategie untersucht. So wurden zum einen Betriebe betrachtet, die ausschließlich Fortbildungen förderten und daher keine praktische Erfahrung mit dem Bildungsweg des dualen Studiums hatten (blaue Balken in → **Schaubild C4.1-1**). Die zweite Gruppe umfasste solche, die (auch) dual Studierende ausbildeten und daher mit dieser Qualifikationsform vertraut waren (grüne Balken in → **Schaubild C4.1-1**). Zuletzt wurde die Analyse für Betriebe durchgeführt, welche keinen der beiden Qualifizierungswege förderten (graue Balken in → **Schaubild C4.1-1**).

In Betrieben, die ausschließlich Fortbildungen förderten, hatten Personen mit einem praxisintegrierenden Bachelorstudium eine signifikant um 7,2 Prozentpunkte verringerte Auswahlwahrscheinlichkeit auf eine Projektleitungsposition im Vergleich zu Personen mit einer Fortbildung. Diese Betriebe bevorzugten auch bei einer externen Rekrutierung Personen mit Aufstiegsfortbildung gegenüber Bachelorabsolventen und -absolventinnen im dualen Studium. Des Weiteren zeigte sich ein starker, signifikanter Effekt bei der Abschlussnote. Bei Betrieben, die Erfahrung mit dual Studierenden hatten, wurden Bewerber/-innen aus dualen Studiengängen annähernd gleich häufig für eine Projektleitungsposition gewählt, wie Personen mit einer Fortbildung. Auch der Effekt der Berufserfahrung war weitaus geringer, wohingegen der Effekt einer sehr guten Abschlussnote auf etwa dem gleichen Niveau lag. Bei Betrieben ohne Förderung eines der beiden Qualifikationswege zeigte sich in der Einstellungspräferenz ebenfalls kein Unterschied hinsichtlich der Abschlussart der Bewerber/-innen. Die Berufserfahrung und die Abschlussnote spielten hingegen eine signifikante Rolle.

Ergebnisse des Faktoriellen Surveys im BIBB-Qualifizierungspanel

Die Implementierung eines Faktoriellen Survey Designs mit einer umfangreicheren Anzahl an Merkmalen in den Vignetten und einer inhaltlichen Anpassung an die Betriebe wurde als Online-Nachbefragung des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Jahres 2017 (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel) durchgeführt. Durch die gesteuerte Online-Nachbefragung teilnahmebereiter Betriebe war es möglich, die simulierten Rekrutierungssituationen innerhalb des Faktoriellen Surveys an strukturelle Gegebenheiten der Betriebe anzupassen und dadurch auf Berufsbereiche auszurichten, die für die Fragestellung von besonderem Interesse sind. Gewählt wurden die Berufsbereiche „Elektrotechnik (Betriebstechnik)“, „Metalltechnik“, „Informatik (Programmierung)“, „Baudurchführung“, „Chemische Produktion“, „Einzelhandel“, „Finanzen/Banken“ und „Heilerziehung/Heilpädagogik“ weil hierfür im Bildungssystem sowohl Aus- und Fortbildungen wie auch Bachelor- und Masterstudiengänge angeboten werden. Das besondere Interesse des Faktoriellen Surveys galt dem Auswahlverhalten der Betriebe für die

Schaubild C4.1-1: **Effekte der Bewerbercharakteristika auf die Auswahlwahrscheinlichkeit für eine Projektleitungsposition**



Lesebeispiel: Ein/-e Bewerber/-in mit einer sehr guten Abschlussnote hat bei ausschließlich fortbildungsfördernden Betrieben im Durchschnitt eine um 8,1 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, für die Besetzung der Stelle ausgewählt zu werden, als eine Person mit einer befriedigenden Abschlussnote.

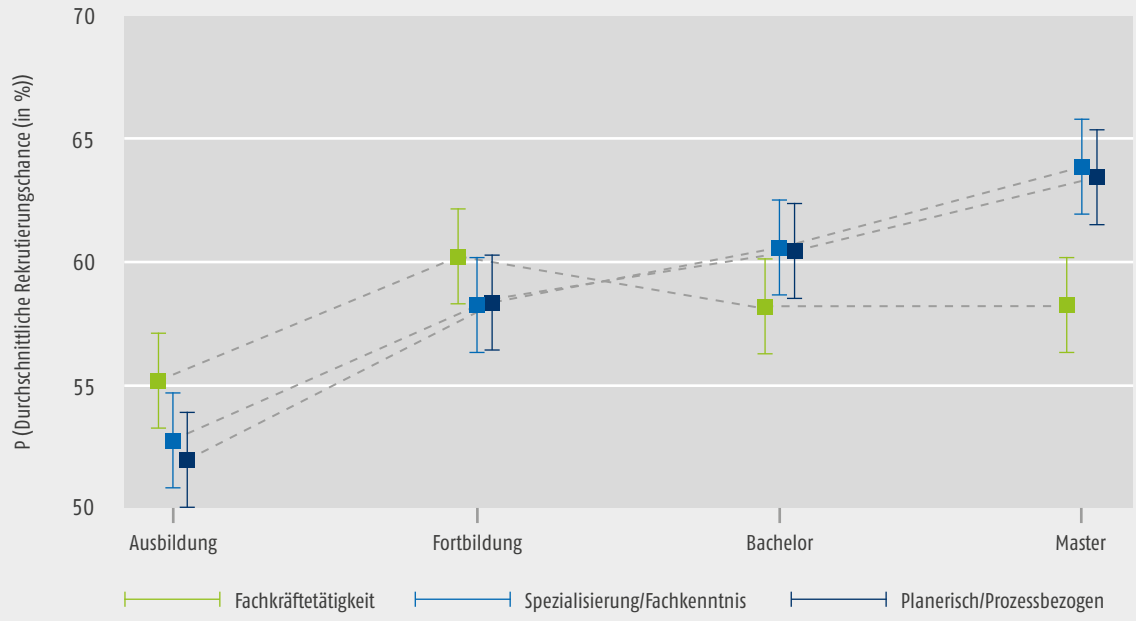
Quelle: Maier/Steeg 2019, S. 19. RBS 40; N_Bachelor = 1.098 Bewerber/-innen; N_Fortbildung = 735 Bewerber/-innen; N_Weder_noch = 459 Bewerber/-innen; marginale Änderungen der Auswahlwahrscheinlichkeit im Vergleich zur Referenzgröße; signifikante Ergebnisse auf dem 10%-Niveau sind durch * gekennzeichnet. Die Modelle berücksichtigen Interaktionen zwischen der Abschlussart mit Berufserfahrung und Ausbildungsort.

BIBB-Datenreport 2021

Besetzung von Stellen mit bestimmten fachlichen Tätigkeiten. Die Stellenbeschreibung wurde deshalb sowohl für berufstypische Tätigkeiten ausgelegt, die als „Fachkrafttätigkeiten" bezeichnet werden können sowie für Tätigkeiten, die eine hohe Fachkenntnis bzw. Spezialisierung erfordern und in den Prüfungsordnungen der entsprechenden Aufstiegsfortbildungen zu finden sind, als auch für planerische, prozessbezogene Tätigkeiten. Die Befähigung hierzu sollte eher in Studiengängen vermittelt werden, da sie einen stärkeren theoretischen/wissenschaftlichen Fokus haben (vgl. Maier/Mergener/Steeg 2020).

→ **Schaubild C4.1-2** gibt die durchschnittliche Rekrutierungschance für die jeweiligen Tätigkeitsprofile nach formaler Qualifikation der Bewerber und Bewerberinnen wieder. Sollten bei der zu besetzenden Stelle hauptsächlich Kerntätigkeiten einer ausgebildeten Fachkraft ausgeübt werden, erhielten Bewerber und Bewerberinnen mit Fortbildungsabschluss die vergleichsweise höchsten durchschnittlichen Einstellungschancen. Da Personen mit einer Aufstiegsfortbildung in der Regel auch über eine abgeschlossene duale Berufsausbildung verfügen, ist dies nachvollziehbar. Dennoch ist es überraschend, dass auch Bachelor- (und Master-)absolventen und -absolventinnen für diese fachlichen Fähigkeiten eine signifikant höhere Einstellungschance als Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen zuteilwurde. Bei Besetzungen von Stellen, bei denen Tätigkeiten mit hoher Spezialisierung und Fachkenntnis ausgeführt werden sollen oder die Prozessoptimierung und Lösungsstrategien erfordern, wurden jeweils Masterabsolventen/-absolventinnen bevorzugt. Zwischen Bachelorabsolventen/-absolventinnen und Fortgebildeten ergaben sich hier keine signifikanten Unterschiede. Die Rekrutierungswahrscheinlichkeit für diese beiden Tätigkeitsarten wird deshalb in → **Schaubild C4.1-3** getrennt nach den Ausbildungsstrategien der Betriebe betrachtet.

Schaubild C4.1-2: **Auswahlwahrscheinlichkeiten (in %) nach formaler Qualifikation und geforderten fachlichen Tätigkeiten**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017, N = 3714 Vignetten bei 619 Betrieben, R^2 (within)= 0.39, R^2 (between)=0.12, R^2 (overall) =0.3. Kontrolle für Berufsbereich, Tätigkeitsbeschreibung, Ranking der Tätigkeiten, zugeschriebener Lohn, Schwierigkeiten bei Einschätzen der Rekrutierungschance, Wahrnehmung der Bewerberbeschreibung, Betriebsgröße, Ausbildungsstrategie und Branche; sowie Interaktionseffekt zwischen Ausbildungsstrategie X Berufsbereich und Ausbildungsstrategie X Qualifikation der Bewerber/-innen. Berechnungen ohne fehlende Werte und Gewichtung.

BIBB-Datenreport 2021

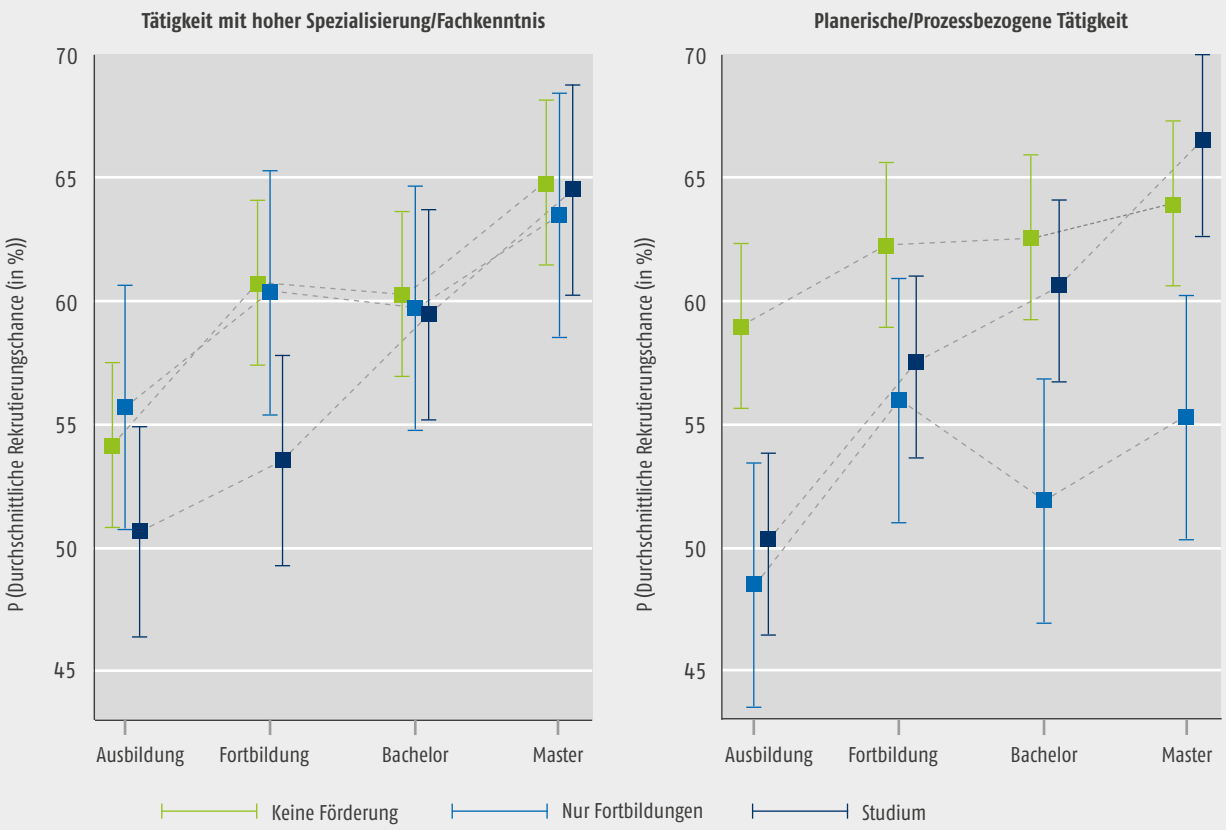
Betriebe, die ausschließlich ein Studium im Berufsbereich förderten, bevorzugten für beide Tätigkeitsbereiche Bachelorabsolventen/-absolventinnen gegenüber Fortgebildeten. Bei Tätigkeiten, die eine hohe Spezialisierung bzw. Fachkenntnis erfordern, war die Rekrutierungschance von Bachelorabsolventen/-absolventinnen signifikant um fast 6 Prozentpunkte höher als bei Fortgebildeten. Bei Betrieben, die kein Studium im Berufsbereich förderten, ergaben sich hingegen keine signifikanten Unterschiede. Bei planerischen/prozessbezogenen Tätigkeiten wie z. B. das Optimieren von Prozessen und das entwickeln innovativer Lösungsstrategien ergaben sich keine signifikanten Unterschiede nach Ausbildungsstrategie der Betriebe, wenngleich Betriebe, die ausschließlich eine Fort- und Weiterbildung im Berufsbereich förderten, hier Fortgebildete bevorzugten. Damit wurden sowohl Bachelorabsolventen und -absolventinnen für Tätigkeiten in Erwägung gezogen, deren Befähigungen explizit in Aufstiegsfortbildungen vermittelt werden, als auch Fortgebildete für Tätigkeiten, die stark planerisch und prozessorientiert sind und häufig in Studienordnungen Berücksichtigung finden.

Ebenso zeigte sich im Faktoriellen Survey in der Tendenz, dass Betriebe, die ein Studium im Berufsbereich förderten, Personen mit akademischen Qualifikationen für verantwortungsvollere Positionen im Betrieb höhere Chancen zuschrieben. Bei weniger Bewerbungen erhöhten sich für alle Kandidatinnen und Kandidaten die Einstellungschancen. Ob sich unter den alternativen Kandidaten/Kandidatinnen aber eher Fortgebildete oder Bachelorabsolventen und -absolventinnen befanden, spielte für die Bewertung der Einstellungschance hingegen keine Rolle. Die mengenmäßige Zunahme von Akademikerinnen und Akademikern auf dem Arbeitsmarkt verändert deshalb das Aufgabenspektrum von Aus- und Fortgebildeten nicht per se. Es hängt vielmehr davon ab, ob der entsprechende Betrieb ein Studium unterstützt.

Fazit

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes unterstreichen, dass Personen mit einer Aus- und Fortbildung mit Bachelorabsolventen und -absolventinnen um Stellen konkurrieren. Im Gegensatz zu vorherigen Studien (vgl. z. B. Bott/Wünsche 2014; Elsholz/Jaich/Neu 2018) ergibt sich die neue Erkenntnis, dass die Entscheidung für oder gegen Kandidatinnen und Kandidaten mit einem bestimmten Abschluss nicht von dem Beruf und der Tätigkeit an sich abhängt, sondern von der Ausbildungsstrategie des Betriebes.

Schaubild C4.1-3: **Auswahlwahrscheinlichkeiten (in %) nach formaler Qualifikation bei Spezialisten- und prozessbezogenen Tätigkeiten nach betrieblicher Ausbildungsstrategie**



Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2017, „Tätigkeiten mit hoher Spezialisierung/Fachkenntnis“: N = 1080 Vignetten bei 180 Betrieben, R^2 (within)= 0.45, R^2(between)=0.22, R^2 (overall) =0.37. „Planerische/Prozessbezogene Tätigkeit“: N = 1116 Vignetten bei 186 Betrieben, R^2 (within)= 0.44, R^2(between)=0.32, R^2 (overall) =0.39. Jeweils Kontrolle für Berufsbereich, Tätigkeitsbeschreibung, Ranking der Tätigkeiten, zugeschriebener Lohn, Schwierigkeiten bei Einschätzen der Rekrutierungschance, Wahrnehmung der Bewerberbeschreibung, Betriebsgröße, Ausbildungsstrategie und Branche; sowie Interaktionseffekt zwischen Ausbildungsstrategie X Berufsbereich und Ausbildungsstrategie X Qualifikation der Bewerber/-innen. Berechnungen ohne fehlende Werte, öffentlichen Dienst und Gewichtung.

BIBB-Datenreport 2021

Für die Zukunft lässt sich vermuten, dass bei einer zunehmenden Förderung akademischer Bildungsformen durch Betriebe – auch durch duale Studienangebote – der betriebliche Aufstieg eher häufiger mit einem akademischen Bildungsweg gelingen wird. Unterstützen Betriebe eine akademische Qualifizierung, wie es insbesondere in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten der Fall ist, sind sie geneigt, Personen mit akademischen Qualifizierungswegen gegenüber Fortgebildeten bei der Besetzung von Projektleitungspositionen zu bevorzugen. Für junge Menschen, die auf eine duale Ausbildung mit anschließender Aufstiegsfortbildung setzen, ergeben sich Karrierechancen eher in Betrieben, die explizit lediglich auf den beruflichen Qualifizierungsweg setzen. Dabei handelt es sich vorwiegend um kleinere Betriebe mit ca. 20 bis 99 Beschäftigten. Für dual ausgebildete Fachkräfte ist der berufliche Aufstieg auf eine Projektleitungsposition im Vergleich zu Personen mit Aufstiegsfortbildung oder Studienabschluss vergleichsweise schwerer, jedoch durchaus möglich. Sie benötigen allerdings mehr Berufserfahrung um mit Berufseinsteigerinnen und -einsteigern einer formal höherwertigen Qualifizierung konkurrieren zu können.

(Tobias Maier)

C4.2 Komplementäre und konkurrierende Berufsverläufe im kaufmännischen Bereich

Im Zuge der Einführung von Bachelorstudiengängen stellte sich vermehrt die Frage nach möglichen Verdrängungseffekten zwischen Bachelorabsolventinnen/-absolventen und beruflich Qualifizierten. Überschneidungsbereiche wurden insbesondere auf Stufe 6 des DQR vermutet, d. h. zwischen gehobenen Fach- und mittleren Führungskräften mit beruflicher Ausbildung und erfolgreich absolvierter Aufstiegsfortbildung einerseits sowie Absolventinnen und Absolventen von Bachelorstudiengängen andererseits. Vor dem Hintergrund steigender Studierendenzahlen und sinkenden Anfängerzahlen im Segment dualer Berufsausbildungen nach BBiG/HwO untersuchte das Forschungsprojekt „Typische Bildungsverläufe in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen. Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten“ (TyBi) E typische Bildungsverläufe und Karrierewege in den kaufmännischen Berufsbereichen Handel, Banken, Logistik und Tourismus. Das Projekt widmete sich in diesem Zusammenhang auch der zentralen Fragestellung nach konkurrierenden oder komplementären Beziehungen beruflich und akademisch Qualifizierter. Vergleiche zwischen gängigen geregelten Fortbildungen und exemplarischen Bachelor- bzw. Masterstudiengängen in den beschriebenen Branchenbereichen sollten zudem Unterschiede sowie Überschneidungsbereiche im beruflichen bzw. akademischen Aus- und Weiterbildungsgefüge aufdecken.

Insbesondere im Handel und in der Logistik sind berufliche **Karrierewege** nach wie vor von großer Bedeutung. Hingegen ist der Finanzdienstleistungssektor durch die parallele Bedeutsamkeit von Aufstiegsfortbildungen einerseits sowie von akademischen Qualifizierungswegen anderseits geprägt. Von den betrachteten vier Branchen ist letzterer auch der Sektor mit dem höchsten Akademisierungsgrad. Für den Tourismus lassen sich aufgrund der geringeren Fallzahlen nur schwer Aussagen treffen.

Maßgeblich für die **Entscheidung, eine Berufsausbildung aufzunehmen**, sind in erster Linie der Schulabschluss (für 78,4% der Befragten war dies aufgrund ihres Real- oder Hauptschulabschlusses eine naheliegende Option), der Praxisbezug einer beruflichen Ausbildung (75% der Befragten nannten dies als wichtigen Grund) sowie gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt (genannt von 72% der Befragten). Weitere wichtige Motive für die Wahl einer Berufsausbildung waren persönliche Fähigkeiten und Neigungen (70%), denen der Beruf am besten entsprach, sowie eine frühe finanzielle Unabhängigkeit (69%).

E

„Typische Bildungsverläufe in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen. Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten“ (TyBi)

Zentrale Inhalte/Fragestellungen

Im Kern des Projektes stand die Frage nach der Konkurrenz zwischen beruflichen und akademischen Bildungswegen sowie Überschneidungen von Tätigkeitsbereichen und Karrierewegen beruflich und akademisch Qualifizierter im kaufmännischen Bereich. Hierzu wurde eine Analyse auf drei verschiedenen Ebenen durchgeführt:

Curriculare Ebene: Gibt es inhaltliche Überschneidungen zwischen beruflichen und akademischen Qualifikationen auf DQR-Niveau 6 (und 7)?

Betriebliche Ebene: Welche komplementären oder identischen Tätigkeitsfelder und Zugangsvoraussetzungen bestehen für mittlere Führungspositionen (DQR-Niveau 6 und 7)?

Individuelle Ebene (Erwerbstätige): Wie schätzen die beruflich und akademisch qualifizierten Erwerbstätigen selbst die Konkurrenzsituation ein?

Methoden

Curriculare Ebene: Dokumentenanalyse in Form eines Curricula-Vergleichs zwischen ausgewählten geregelten Fortbildungen und BA/MA-Studiengängen (DQR-Niveau 6 und 7).

Betriebliche Ebene: Leitfadengestützte Interviews mit Personalleitern/-leiterinnen sowie eine Unternehmensbefragung (2018) in Form einer CATI-Befragung von Personalleitern/-leiterinnen und Geschäftsführern/-führerinnen.

Individuelle Ebene (Erwerbstätige): Leitfadengestützte Interviews mit beruflich und akademisch Qualifizierten (DQR-Niveau 6 und 7); BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 und 2018; BIBB/BAuA-Nachbefragung 2019 in den vier Branchen Handel, Logistik, Banken und Tourismus.

Für die **Entscheidung zum Studium** waren in erster Linie persönliche Fähigkeiten und Neigungen ausschlaggebend, die in einem Studium am besten verwirklicht werden können (genannt von 90% der Befragten, die sich für die Aufnahme eines Studiums entschieden haben). Weitere häufig genannte wichtige Gründe waren bessere

Tabelle C4.2-1: **Wichtige Gründe für die Wahl einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums (Mehrfachnennungen, in %)**

Berufsausbildung		Studium	
Wichtige Gründe, sich für eine Berufsausbildung zu entscheiden	N=860	N= 145	Wichtige Gründe, sich für ein Studium zu entscheiden
Nach meinem Haupt- oder Realschulabschluss war dies für mich eine naheliegende Wahl.	78,4%	89,7%	Gewähltes Studium entspricht/entsprach am stärksten meinen persönlichen Fähigkeiten und Neigungen
Praxisbezug	74,7%	73,8%	Bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt
Gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt	71,7%	68,3%	Hohes Interesse an theoretischen Zusammenhängen und wissenschaftlichem Arbeiten
Gewählter Beruf entspricht bzw. entsprach am stärksten meinen persönlichen Fähigkeiten und Neigungen	70,1%	62,8%	Gute Verdienstmöglichkeiten
Frühe finanzielle Unabhängigkeit	69,1%	55,2%	Gute Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten
Anraten meiner Eltern	44,3%	44,1%	Ein stärkerer Praxisbezug
Gute Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten	42,7%	42,8%	Ich hatte noch keine genauen Vorstellungen über meinen Berufswunsch
Ein hohes gesellschaftliches Ansehen des Ausbildungsberufs	26,0%	38,6%	Hohes gesellschaftliches Ansehen eines Studienabschlusses
Hohes Interesse an theoretischen Zusammenhängen und wissenschaftlichem Arbeiten	22,9%	29,0%	Anraten meiner Eltern
Berufsberatung durch Schule, Arbeitsamt o. Ä.	21,5%	20,7%	Anraten von Freunden und Bekannten
Anraten von Freunden oder Bekannten	21,4%	12,4%	Berufsberatung durch Schule, Arbeitsamt o. Ä.
Kosten eines Studiums	14,2%	5,5%	Ich hatte keinen Ausbildungsplatz in meinem Wunschberuf erhalten

Quelle: ETB-Nachbefragung 2019; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

Chancen auf dem Arbeitsmarkt (74%), ein hohes Interesse an theoretischen Zusammenhängen und wissenschaftlichem Arbeiten (68%) sowie gute Verdienstmöglichkeiten. Im Vergleich zu Befragten, die sich für eine Berufsausbildung entschieden haben, wurden sowohl Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten, als auch Status und Prestige (gesellschaftliches Ansehen) eines Studiums höher bewertet.

Nur eine geringe Relevanz für die Berufsentscheidung beruflich Ausgebildeter hatten die Kosten eines Studiums. Das Anraten von Freunden und Bekannten sowie die Berufsberatung durch Schulen, Arbeitsämter o. ä. spielten sowohl für die Wahl einer beruflichen als auch einer akademischen Ausbildung keine bedeutende Rolle → **Tabelle C4.2-1**.

Wichtige Motive für die **Entscheidung zu einer Aufstiegsfortbildung** nach der beruflichen Erstausbildung war insbesondere die persönliche Weiterentwicklung. Darüber hinaus ist auch die Arbeitsmarktverwertbarkeit bedeutsam, d. h. konkret die Aussicht auf bessere Verdienst-, Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten (im Unternehmen). Zudem waren die fachliche Spezialisierung sowie die Vereinbarkeit mit der Berufstätigkeit wichtige Gründe. In der Abwägung zur Aufnahme eines (Fach-) Hochschulstudiums spielen ebenfalls eine größere Praxisnähe sowie ein geringerer zeitlicher Aufwand in der Einschätzung der Befragten eine Rolle.

Auf **betrieblicher Ebene** ist keine generelle Abkehr der Unternehmen von der dualen Aus- und Weiterbildung festzustellen, die nach wie vor auch für die Personalgewinnung von gehobenen Fach- und mittleren Führungskräften eine wichtige Rolle spielt. In den befragten Unternehmen gibt nur ein geringer Anteil an, akademische Abschlüsse als Voraussetzung zur Erlangung mittlerer Führungspositionen vorauszusetzen. Zugleich hat sich jedoch auch die Bandbreite unterschiedlicher Qualifizierungswege erweitert, bei der insbesondere duale Studiengänge an Bedeutung gewinnen. Diesbezüglich zeigen sich signifikante Unterschiede nach Unternehmensgröße und nach Branche.

Im Vergleich der vier ausgewählten Branchen weist der Banken- bzw. Finanzdienstleistungs-sektor die höchsten Akademisierungsanteile auf mittlerer Fach- und Führungsebene auf. Zudem haben unterschiedliche Modelle des dualen Studiums in diesem Sektor die größte Verbreitung. Gleichzeitig besitzen jedoch auch Aufstiegsfortbildungen für den Karriereweg von gehobenen Fach- und mittleren Führungskräften eine überdurchschnittlich hohe Bedeutung, was die Relevanz von beruflichen Karrierepfaden unterstreicht. Im Handel, in der Logistik und im Tourismus spielen berufliche Karrierewege nach wie vor eine wichtige Rolle mit einer insgesamt größeren Bedeutung von Aufstiegsfortbildungen im Handel und einer umgekehrt höheren Relevanz von dualen Studiengängen im Tourismus.

Die qualitativ erhobenen Projektergebnisse zeigen im Hinblick auf **konkurrierende oder komplementäre Aufgaben und Tätigkeitsfelder** von beruflich und akademisch Qualifizierten Folgendes: Insbesondere in der Logistik und im Handel gibt es segmentierte Einsatzbereiche, in denen beruflich Qualifizierte eher operative Führungspositionen bekleiden und akademisch Qualifizierte mit Formalqualifikationen auf vergleichbarem DQR-Niveau eher strategische Führungspositionen, z. B. im Projektmanagement, Human Ressource Management oder Controlling. Allerdings existieren in beiden Segmenten auch Überschneidungsbereiche, in denen es in Zukunft zu Konkurrenzsituationen zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten kommen könnte.

Detaillierte Auswertungen zu den **Aufgaben und Tätigkeitsbereichen im beruflichen Arbeitsalltag** ergeben branchenübergreifend folgendes Bild:

- Internationale Berufskompetenzen: Akademisch Qualifizierte stehen im Vergleich zu beruflich Qualifizierten häufiger in regelmäßigem Kontakt mit ausländischen Geschäftspartnern/-partnerinnen und Kollegen/Kolleginnen; internationale und interkulturelle Kenntnisse haben tendenziell eine höhere Bedeutung.
- Personalmanagement und Mitarbeiterführung: Während die Auswahl von neuem Personal in stärkerem Maße von akademisch qualifizierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen erfolgt, sind Absolventen/Absolventinnen mit Aufstiegsfortbildung überdurchschnittlich häufig mit der Personaleinsatzplanung betraut. Mit Blick auf Mitarbeiterführung und -förderung zeigen sich keine größeren Unterschiede zwischen beruflich Qualifizierten mit Aufstiegsfortbildung und akademisch Qualifizierten. Gleiches gilt für die Durchführung von Abmahnungs- und Kündigungsgesprächen.
- Projektarbeit und Projektmanagement: Aufgaben der Projektarbeit und des Projektmanagements werden insgesamt häufiger von akademisch Qualifizierten im Vergleich zu beruflich Qualifizierten durchgeführt. Dies gilt in besonderem Maße für die Entwicklung von Projektideen und die Initiierung von Projekten.
- Aspekte der Kundenorientierung, die stärker auf den operativen Bereich bzw. die direkte Kundeninteraktion ausgelegt sind, spielen branchenübergreifend in den Aufgaben und Tätigkeitsbereichen beruflich Qualifizierter eine größere Rolle.

Detaillierte **Befragungen zu den einzelnen Tätigkeiten** unterstreichen insgesamt eine Differenzierung zwischen strategisch-analytischen Tätigkeitsbereichen, die stärker durch akademisch Qualifizierte wahrgenommen, und (strategisch-)operativen Tätigkeiten, die in stärkerem Maße von beruflich Qualifizierten ausgeübt werden. Im Handel z. B. werden Aufgaben der Marktforschung und Marktanalyse häufiger von akademisch Qualifizierten wahrgenommen, wohingegen Tätigkeiten im Bereich der Warenwirtschaft wie z. B. die Verwaltung, Planung und Steuerung von Waren innerhalb der Firma oder zwischen Firma, Lieferanten und Kunden für die Tätigkeit beruflich Qualifizierter eine größere Rolle spielen. Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch in der Logistik, wo klassisch operative Bereiche wie Einkauf und Disposition stärker in „beruflicher Hand“ sind, wohingegen auch hier Aufgaben der Marktforschung und Marktanalyse in stärkerem Maße von Akademikern/Akademikerinnen durchgeführt werden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die „Komplementaritätsthese“ nicht obsolet ist, wenngleich es in einigen Bereichen Überschneidungen gibt.

Hinsichtlich der **subjektiv wahrgenommenen Konkurrenz** zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten zeigen die Einschätzungen der befragten Erwerbstätigen eine insgesamt begrenzte Konkurrenzsituation, die sich allerdings insbesondere nach Branche und Unternehmensgröße unterschiedlich darstellt. So sinkt die Wahrscheinlichkeit einer hohen oder sehr hohen Konkurrenzwahrnehmung bei Beschäftigten in klein- und mittelständischen Unternehmen im Vergleich zu denen in Großunternehmen mit 250 oder mehr Beschäftigten, wo die Wahrscheinlichkeit einer hohen wahrgenommenen Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen am höchsten ist. Im Branchenvergleich zeigen sich insofern Unterschiede, als im Vergleich zur Logistikbranche im Handel und insbesondere im Banken- bzw. Finanzdienstleistungssektor die Wahrscheinlichkeit steigt, dass die Beschäftigten in ihren Tätigkeitsbereichen eine hohe oder sehr hohe Konkurrenz zwischen beruflich und akademisch ausgebildeten Kollegen/Kolleginnen sehen.

(Silvia Annen, Hannelore Mottweiler)

C4.3 Aufstiegsfortbildung in MINT-Berufen – Fördernde Faktoren für eine berufliche Karriere von Frauen

Das Thema Frauen in Berufen der Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) hat in den vergangenen Jahren nochmals stark an Bedeutung gewonnen, insbesondere aufgrund des erhöhten Fachkräftemangels in diesen Bereichen, der im Jahr 2018 einen neuen Rekord erreicht hat (vgl. Ihsen u. a. 2017; Acatech 2015; Anger/Koppel/Plünecke 2018). Ein Schwerpunkt des BIBB-Forschungsprojektes „Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT)“ ist die Frage, welche Faktoren die Entscheidung weiblicher Fachkräfte für eine berufliche Höherqualifizierung fördern oder hemmen können (vg. Krämer/Schad-Dankwart 2019; Conein/Krämer/Schad-Dankwart 2020). Denn es zeigt sich insbesondere bei den MINT-Berufen, dass der Anteil von Frauen an Fortbildungsabschlüssen deutlich unter dem Anteil der Auszubildenden liegt. Am Beispiel einiger Chemie- und Metallberufe wird dies deutlich → **Tabelle C4.3-1**.

Während rund 14% der Auszubildenden des Berufs des Chemikanten/der Chemikantin und sogar mehr als die Hälfte der Chemielaboranten/Chemielaborantinnen weiblich sind, sind nur rund 13% der Teilnehmenden an Vorbereitungskursen zur entsprechenden Fortbildungsprüfung zum/zur Industriemeister/-in Chemie Frauen. Ähnlich verhält es sich bei den Metallberufen, bei denen ebenfalls ein deutlicher Rückgang zwischen dem Frauenanteil an der Ausbildung und dem der Fortbildung zu verzeichnen ist.

Dieser Effekt wird in der Literatur als „leaking pipeline“ bezeichnet; das heißt, dass sich wie beim Durchlauf durch ein löchriges Rohr der Anteil von Frauen im technischen Bereich mit jeder Bildungs- und Karrierestufe verringert (vgl. Solga/Pfahl 2009). Es scheint somit, dass Frauen auch hier immer noch an eine gläserne Decke stoßen. Im Rahmen des FeMINT-Projektes wurden Expertinnen und Experten aus Unternehmen, Organisationen der Interessenvertretung und der Wissenschaft dazu befragt, wie sich diese Entwicklungen verändern können.

Als wichtiges Instrument zur Förderung von Frauen erweisen sich aus Sicht der Befragten regelmäßige und institutionalisierte Gespräche der Vorgesetzten mit ihren Mitarbeiterinnen. Die Ergebnisse dieser Gespräche müssen in eine Festlegung von Zielen münden, wie z. B. erforderliche Qualifizierungsmaßnamen, deren Erreichung später auch verbindlich überprüft werden muss. Dabei ist es durchaus förderlich, dass Vorgesetzte Frauen nicht nur fragen, ob sie z. B. eine Teamleitung übernehmen wollen. Wichtig ist vielmehr, dass im Sinne einer positiven Stärkung der Mitarbeiterin ausdrücklich gesagt wird, dass ihr die Fähigkeit zugetraut wird, eine solche Verantwortung zu übernehmen. Ähnliches gilt für Aufstiegsqualifizierungen. Oft wird es vonseiten der Vorgesetzten dabei belassen, die Teilnahme an einer Fortbildungsmaßnahme zu loben und anzudeuten, dass damit vielleicht in Zukunft eine höhere Position erreichbar wäre. Die Experten und Expertinnen fordern darüber hinaus, dass es hier nicht nur bei einer Ermutigung bleiben dürfe, sondern direkt auch eine entsprechende berufliche Position angeboten werden solle.

In einigen Unternehmen, insbesondere den größeren, werden spezielle Programme zur Förderung von Frauen

Tabelle C4.3-1: **Frauenanteile in Ausbildungsberufen im Vergleich zum Anteil der Teilnehmerinnen an vorbereitenden Veranstaltungen zu Fortbildungsprüfungen (in %)**

Ausbildungsberuf	Frauenanteil Neuabschlüsse Ausbildung 2019	Fortbildungsregelung nach § 53 BBiG	Frauenanteil der Teilnehmenden an Fortbildungsveranstaltungen für die Prüfung zum/zur Industriemeister/-in im Jahr 2019
Chemikant/-in	14,0	Industriemeister/-in Chemie	13,4
Chemielaborant/-in	54,6		
Industriemechaniker/-in	6,4	Industriemeister/-in Metall	4,1
Werkzeugmechaniker/-in	7,8		
Zerspanungsmechaniker/-in	5,6		

Anm.: Der Anteil der weiblichen Auszubildenden hat sich in den vergangenen Jahren nicht signifikant verändert, deshalb können die Zahlen der Neuabschlüsse des Jahres 2019 zum Vergleich herangezogen werden.

Quelle: BIBB „Datensystem Auszubildende – Berufsbildungsstatistik 31.12.“; IHK- und DIHK Fortbildungsstatistik 2019, siehe https://www.dihk.de/resource/blob/25530/6e7852ac91de66bbe1d0728b60f15f4b/fortbildungsstatistik-2019-data.pdf (Stand: 03.09.2020).

BIBB-Datenreport 2021

entwickelt. Dadurch sollen weibliche Fachkräfte bestärkt werden, eigene Vorstellungen über ihre Berufskarriere zu entwickeln und diese auch aktiv voranzutreiben. So werden Frauen z. B. Projekte in Eigenverantwortung übertragen oder sie erhalten erste Führungsaufgaben, die sie auch dazu auffordern sollen, eine entsprechende Karriere anzustreben. Die Erfahrung zeigt, dass in den meisten Fällen Frauen vonseiten des Unternehmens gezielt auf solche Programme angesprochen werden müssen, da sie oft noch nicht über das entsprechende Selbstbewusstsein verfügen.

In Hinblick auf die Frage, wie sich mehr Frauen in Führungspositionen bringen lassen, besteht bei den befragten Experten und Expertinnen über die Notwendigkeit von Quoten für Frauen in leitenden Positionen überwiegend Einigkeit. Die Erfahrungen der Vergangenheit, in der es oft bei entsprechenden Willensbekundungen geblieben ist, macht deutlich, dass es ohne verbindliche Quoten kaum Frauen in Führungspositionen gibt. Dass solche Quoten tatsächlich auch Effekte bringen, zeigen die Erfahrungen in skandinavischen Ländern.

Eine Quote für alle betrieblichen Hierarchien darf nach Ansicht der Befragten jedoch nicht unbedingt als Zwang empfunden werden, sondern sollte auch zum Nachdenken über das eigene Verhalten und die Unternehmenskultur anregen. Außerdem müssten die Themen Frauenförderung und Diversity, d. h. die Wertschätzung menschlicher Vielfalt, auch auf der höchsten Hierarchiestufe des Unternehmens angesiedelt sein, um deren Bedeutung zu unterstreichen. Aus Sicht der Experten und Expertinnen muss es in allen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen in Zukunft selbstverständlicher werden, dass Frauen technische Berufe ausüben und dort auch Karriere machen. Deshalb ist und bleibt die Quote aus ihrer Sicht weiterhin ein wichtiges Instrument.

Das BIBB-Forschungsprojet FeMINT wird sich in weiteren Untersuchungen mit der Frage beschäftigen, wie Frauen in MINT-Berufen zu einer beruflichen Höherqualifizierung ermutigt werden können. Dazu werden u. a. Interviews mit weiblichen Fachkräften in diesen Berufen sowie Teilnehmerinnen an Vorbereitungskursen zu Fortbildungsprüfungen geführt. Zum Ende des Projektes ist eine breit angelegte Onlinebefragung von Frauen in gewerblich-technischen Berufen geplant. Ziel ist es, Empfehlungen zur Förderung der Karriere von Frauen für Unternehmen und die Berufsbildungspolitik zu entwickeln.

(Heike Krämer)

C 5 Innovationen in der Aufstiegsfortbildung: Innovationswettbewerb des BMBF für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)

Programme und Initiativen zur Förderung der Berufsbildung haben seit vielen Jahren eine hohe berufsbildungspolitische Bedeutung. Das BMBF fördert, zum Teil in Kooperation mit dem Europäischen Sozialfonds oder mit dem BMAS bzw. BMWi gezielt Programme, die bestimmte Herausforderungen der Berufsbildung aufgreifen. Beispielhaft können hier neben dem Programm InnoVET auch die bundesweit aktiven Programme JOBSTARTER plus, das Berufsorientierungsprogramm, die Initiative Bildungsketten oder auch die Modellversuche zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) genannt werden.

Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung steigern und neue Lernortkooperationen initiieren: Das sind die Ziele des Bundeswettbewerbs InnoVET (**www.inno-vet.de**) des BMBF. Die Projekte im Rahmen des Wettbewerbs (Laufzeit 2020 bis 2024) entwickeln und erproben attraktive und hochwertige Qualifizierungsangebote für die berufliche Bildung, die Anreize für junge Menschen schaffen sollen, eine Aus- oder Weiterbildung zu beginnen. Die Qualifizierungsangebote orientieren sich an den Bedarfen der Unternehmen und tragen dazu bei, hochqualifizierte Fachkräfte auszubilden. Das Fördervolumen für InnoVET liegt bei insgesamt 82 Mio. €.

Ein Schlüssel, um die genannten InnoVET-Ziele „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung“ zu erreichen, liegt in der Entwicklung und Erprobung von Aufstiegsfortbildungen. Dies hatte das BMBF als Initiator bereits in der Förderbekanntmachung vom 17. Januar 2019 als ein Förderziel festgelegt. Gut die Hälfte der 17 Projekte des Wettbewerbs sind daher in diesem Bereich aktiv. Die folgende Übersicht ausgewählter Projekte zeigt, in welchen Berufsfeldern, auf welchen DQR-Stufen und zu welchen Themen die Projekte Aufstiegsfortbildungen entwickeln:

- **BexElektro – Berufsbildungsexzellenz Elektromobilität:** Fortbildungen DQR-Stufen 5 bis 7 für Berufe der Elektrotechnik zum Themengebiet Elektromobilität mit Fokus auf systemische Energiemanagementkonzepte und Smart-Home-Ansätze,
- **BIRD – Bereichsübergreifende Bildungsangebote für Industrie 4.0 auf der Plattform der DQR-Stufe 5 als Katalysator der Durchlässigkeit:** Fortbildung DQR-Stufe 5 zu Industrie 4.0 für die Berufe Industriekaufmann/-frau, Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in,
- **CLOU – Zukunftscluster für innovative berufliche Bildung:** Fortbildungen DQR-Stufen 5 bis 7 für die chemische und pharmazeutische Industrie mit den Schwerpunkten Arbeitssicherheit/Responsible Care sowie Digitalisierung und vernetzte Produktion/Labor,
- **Exzellenz Handwerk – Innovative Exzellenzqualifikation Handwerk DQR 4-7:** Fortbildungen DQR-Stufen 5 bis 7 für Elektroniker Fachrichtung Energie- und Gebäudetechnik zum Thema „Intelligente Gebäudetechnik und Systemvernetzung“,
- **KI B³ – Künstliche Intelligenz in die berufliche Bildung bringen:** Fortbildungen DQR-Stufen 5 und 6 zum Thema Künstliche Intelligenz mit Fokus auf Datenmanagement und Datenanalyse für IT-Berufe, elektrotechnische und mechatronische Ausbildungsabschlüsse sowie kaufmännische Berufe,
- **LBT Forward:** Fortbildungen DQR-Stufen 4 bis 7 zu technologischen und Management-Kompetenzen für den Beruf Land- und Baumaschinen-Mechatroniker/-in,
- **ProNet Handwerk – Professionalisierung und Vernetzung im Handwerk:** Fortbildungen für Handwerksberufe auf DQR-Stufen 6 und 7 mit dem Arbeitstitel „Smart Living and Working“ mit Schwerpunkt auf digitalen Kompetenzen, Erschließung neuer Geschäftsfelder und Planung und Ausführung komplexerer Bauvorhaben,
- **UpTrain:** Triale Weiterbildung – durchlässig, digital: Fortbildungen für die Branche Öffentlicher Verkehr „Spezialist bzw. Spezialistin Elektronik/Mechatronik Mobilität“ (DQR-Stufe 5) und „Stratege bzw. Strategin Systemmanagement Mobilität“ (DQR-Stufe 7).

Die Übersicht bildet nur einen Ausschnitt der 17 Projekte mit insgesamt 89 Verbundpartnern ab. Sie sind inhaltlich breit aufgestellt und alle in mehreren der sechs Themencluster aktiv: Im Cluster **„Gleichwertigkeit schaffen“** liegt der Fokus auf der Entwicklung von Weiterbildungen, die gleichwertig zu akademischen Abschlüssen sind. Die Projekte im Cluster **„Branchen stärken“** stellen einzelne Branchen mit neuen Qualifizierungskonzepten für die Zukunft gut auf und gestalten die Ausbildung attraktiver. Das Themencluster **„Digitalen Wandel gestalten“** legt den Schwerpunkt auf Weiterbildungsangeboten für zu digital vernetztem Denken und Handeln. Im Cluster **„Lernortkooperationen ausbauen“** schaffen die Projekte umfassende Netzwerke aus Berufsschulen, Bildungszentren, Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen und intensivieren die Zusammenarbeit der Lernorte. Die Projekte im Cluster **„Ausbildungsqualität steigern“** erproben innovative Ansätze zur optimalen Vermittlung von Wissen und Kompetenzen mittels Lern-

plattformen, Blended Learning und digitalen Lerninhalten. Im Cluster **„Hybride Bildungsmodelle erproben“** verzahnen die Projekte duale Ausbildung und Studium in neu konzipierten Bildungsgängen miteinander.

In den Verbundprojekten haben sich relevante Akteure der beruflichen Bildung zusammengeschlossen: Vertreten sind berufsbildende Schulen, Unternehmen, Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS), Bildungszentren, Beratungsinstitutionen, Forschungseinrichtungen und Hochschulen. Bezugsrahmen der Projekte sind Berufe bzw. Fortbildungsregelungen nach BBiG und HwO. Nach Ende der Förderung im Jahr 2024 sollen die Projektergebnisse im Berufsbildungssystem etabliert werden können. Daher ist der Wissens- und Ergebnistransfer von besonderer Bedeutung.

Die Auswahl der Projekte, die im Rahmen des Bundeswettbewerbs InnoVET gefördert werden, erfolgte in einem zweistufigen Verfahren: Das BMBF rief Akteurinnen und Akteure der Berufsbildung mit der Förderbekanntmachung vom 17. Januar 2019 dazu auf, ihre Anträge zur Förderung in der Konzeptphase bis zum 26. April 2019 einzureichen. 176 Ideenskizzen gingen ein, aus denen das BMBF mit einer unabhängigen Jury aus Expertinnen und Experten aus Wissenschaft und Praxis die 30 innovativsten Anträge auswählte. Die Wettbewerbsteilnehmenden erhielten eine Förderung für bis zu sechs Monate, um ihre Ideenskizzen zu umsetzungsreifen Projektkonzepten auszuarbeiten und bis 29. Februar 2020 einen Antrag für die Erprobung- und Umsetzungsphase zu stellen. Anschließend begutachtete das BMBF gemeinsam mit der Jury die Projektanträge und entschied über die Förderung.

(Katarina Kanschat)

C 6 Zusammenfassung und Fazit

Das Schwerpunktkapitel „Höherqualifizierende Berufsbildung: Wege des beruflichen Aufstiegs“ blickt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit, aus unterschiedlichen Perspektiven auf die berufliche Aufstiegsfortbildung und stellt verschiedene Möglichkeiten beruflicher Höherqualifizierung in Deutschland exemplarisch dar. Die Auswirkungen durch die Novellierung des BBiG 2020, u. a. in Bezug auf die neuen Abschlussbezeichnungen, kommen allerdings aufgrund der Langfristigkeit systemischer Veränderungen und deren bisher schwer zu prognostizierenden Folgen in dem Kapitel lediglich punktuell bzw. als Ausblick zum Tragen.

Berufliche Aufstiegswege

Die **Absolventenzahlen** der beiden Hauptwege – den Fortbildungen nach BBiG/HwO und den Fachschulen – zeigen, dass die berufliche Aufstiegsfortbildung trotz rückläufiger Zahlen ihren festen Platz im deutschen Bildungssystem hat. Im Berichtsjahr 2019 haben 90.276 Teilnehmer und Teilnehmerinnen erfolgreich eine Fortbildung nach BBiG/HwO abgeschlossen (**vgl. Kapitel C2.1.2**), und insgesamt 60.471 Absolventen und Absolventinnen beendeten einen Bildungsgang an einer Fachschule (**vgl. Kapitel C2.2.1**). Während das Lernen an Fachschulen dem formalen Bildungsbereich zugerechnet wird, handelt es sich bei den Vorbereitungskursen für Fortbildungsprüfungen nach BBiG und HwO um Angebote auf dem non-formalen Weiterbildungsmarkt. Eine Regulierung erfolgt hier nur über Förderkriterien sowie über Angebote, die in den verbrauchergeschützten Bereich des **Fernlernens** fallen (**vgl. Kapitel C2.1.7**).

Referiert auf die dargestellten Beispiele lassen sich Unterschiede zwischen den Wirtschaftsbereichen und Entwicklungen in einzelnen Branchen wie folgt zusammenfassen:

- Im **Handwerk** hat die Fortbildung zum Meister/zur Meisterin einen sehr hohen Stellenwert. Schon seit einigen Jahren wird ein Fokus auf die Etablierung von Laufbahnkonzepten gelegt, sowohl im Bereich der Berufsbildung als auch in Verbindung mit dem Hochschulbereich in Form von trialen Studiengängen. Zudem wurde mit dem Beruf „Geprüfter Restaurator/Geprüfte Restauratorin im Handwerk – Master Professional für Restaurierung im Handwerk“ im Sinne eines Laufbahnkonzeptes basierend auf einer Vielzahl von Kammerregelungen eine bundesweit gültige berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeit für Meister und Meisterinnen in 19 Handwerken geschaffen (**vgl. Kapitel C2.1.3**).
- Im **kaufmännischen Bereich** gibt es mit den sogenannten Abiturientenprogrammen ein etabliertes Angebot für junge Menschen mit (Fach-)Hochschulreife, das eine verkürzte duale Berufsausbildung mit einem Fortbildungsabschluss auf DQR-Ebene 6 verknüpft. Dieses Angebot verzeichnet in den letzten Jahren einen kontinuierlichen Anstieg der Teilnahmezahlen und wird von den Unternehmen insbesondere als Mittel der Mitarbeiterbindung eingesetzt (**vgl. Kapitel C2.1.6**).
- Im **nichttechnischen** öffentlichen Dienst sind berufliche Möglichkeiten der Höherqualifizierung in den verschiedenen Bereichen sehr unterschiedlich ausgeprägt oder zum Teil nicht vorhanden. Nun gibt es aktuell erste Ansätze und Initiativen, die Aufstiegsfortbildung im öffentlichen Dienst weiterzuentwickeln (**vgl. Kapitel C2.1.5**).
- Im **IT-Weiterbildungssystem** wurde ab 2002 erstmals bundesweit der Ansatz der drei Fortbildungsebenen umgesetzt, um den Absolventen und Absolventinnen von IT-Berufen eine berufliche Aufstiegsperspektive zu bieten. In der Praxis hat sich das System bisher nicht in der Breite durchgesetzt und soll nun – im Anschluss an die Neuordnung der IT-Berufe – überarbeitet und als attraktive berufliche Aufstiegsmöglichkeit etabliert werden. Vorbereitend findet eine Voruntersuchung zum betrieblichen und individuellen Bedarf auf der Ebene 5 des DQR statt (**vgl. Kapitel C2.1.4**).
- Im **Pflegebereich**, in dem die auf einer eigenen gesetzlichen Grundlage basierende berufliche Erstausbildung ebenfalls dual strukturiert ist, gibt es ein eigenständiges System aus Weiterbildungen unter der Regelungsverantwortung der Bundesländer. Neben Weiterbildungen, die auf Führungspositionen vorbereiten, gibt es die Möglichkeit der sogenannten horizontalen Spezialisierung in Form von Fachweiterbildungen. Rahmenbedingungen und Herausforderungen lassen sich wie dargestellt exemplarisch bei der Fachweiterbildung Intensivpflege aufzeigen (**vgl. Kapitel C2.2.2**).

Mit dem **dualen Studium** hat sich in den letzten Jahren für junge Menschen ein hybrider Bildungsweg „zwischen“ beruflicher Ausbildung und Studium etabliert (**vgl. Kapitel C2.3.1**).

- Seit Mitte der 1990er-Jahre sinkt die Zahl der Studienanfänger/-innen mit abgeschlossener Berufsausbildung, während die Zahl dual Studierender stark angestiegen ist. Gleichzeitig verfügt laut einer Untersuchung im MINT-Bereich ein Viertel der dual Studierenden über eine abgeschlossene berufliche Erstausbildung oder in einzelnen Fällen auch über einen Fortbildungsabschluss und nutzt somit das duale Studium zur beruflichen Weiterentwicklung. Beruflich Qualifizierte ohne schulisch erworbene (Fach-)

Hochschulzugangsberechtigung machen von diesem Bildungsweg hingegen kaum Gebrauch.

- Im Handwerk gibt es Verzahnungsmodelle, die den Schwerpunkt stärker aufseiten der Berufsbildung verorten: so zum Beispiel das triale Studium, das zusätzlich einen Meisterabschluss integriert und das sogenannte Biberacher Modell, das neben dem Hochschulabschluss drei berufliche Qualifikationen umfasst. Insgesamt werden berufliche Fortbildungsabschlüsse aber bisher kaum in duale Studiengänge integriert.
- Mit dem Projekt „DQR-Bridge5“ wurde vor einigen Jahren ein Modell zur reziproken Anrechnung zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung auf DQR-Ebene 5 erprobt.

Ein neues, institutionalisiertes hybrides Modell, das Berufs- und Hochschulbildung verzahnt, wird aktuell mit der Schaffung der **Beruflichen Hochschule Hamburg** etabliert. Ab dem Wintersemester 2021/2022 können junge Menschen einen vierjährigen Bildungsgang belegen, der Ausbildung und Studium miteinander verbindet. Eine Besonderheit bei diesem Modell ist die inhaltlich-curriculare Verzahnung der Lernorte Betrieb, Berufsschule und Hochschule durch ein eigens entwickeltes Curriculum (**vgl. Kapitel C2.3.3**).

Vor einigen Jahren wurde die Durchlässigkeit zwischen der beruflichen Bildung und dem Hochschulsystem erhöht und für beruflich (Höher-)Qualifizierte somit ein verbesserter Zugang zu beruflicher Weiterentwicklung über ein **Hochschulstudium** und/oder **wissenschaftliche Weiterbildung** ermöglicht (**vgl. Kapitel C2.3.2**):

- Die Zahl der Studierenden, die sich auf Basis einer beruflichen Qualifikation immatrikulieren, wächst seit einigen Jahren stetig und liegt im niedrigen einstelligen Bereich. Im Hinblick auf den Studienerfolg unterscheidet sich diese Gruppe nicht von Studierenden, die sich mit einer schulischen Hochschulzugangsberechtigung immatrikuliert haben.
- Wie sich im Kontext des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ zeigt, spielen in der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen insbesondere Kurzformate eine wachsende Rolle, auch im Verhältnis zu berufsbegleitenden Studiengängen. Allerdings ist ein Großteil der Angebote auf Masterniveau angesiedelt, was eine zusätzliche Hürde für beruflich Qualifizierte darstellt.

Daten und Analysen

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass sich eine Aufstiegsfortbildung für die Absolventen und Absolventinnen lohnt. Ausgewertet wurden hierzu Daten des Mikrozensus, der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie des NEPS.

- Im Vergleich zu Fachkräften mit abgeschlossener Berufsausbildung ohne berufliche Höherqualifizierung schaffen die Absolventen und Absolventinnen einer Aufstiegsfortbildung häufiger den beruflichen Aufstieg in Form von Fach- oder Führungskarrieren und profitieren in der Regel auch durch ein höheres Einkommen (**vgl. Kapitel C2.3.2**).
- Sie üben häufiger abwechslungsreiche Aufgaben mit einem höheren Anteil analytischer Tätigkeiten aus, arbeiten selbstbestimmter und mit einem höheren Anteil an Interaktionen mit anderen Menschen (**vgl. Kapitel C3.5**).

Zu bedenken ist aber, dass beruflich Höherqualifizierte in **Konkurrenz zu Hochschulabsolventen/-absolventinnen stehen**; insbesondere seit der Einführung der Bachelorabschlüsse, die formal gleichwertig zu einem Großteil der Fortbildungsabschlüsse auf DQR-Ebene 6 angesiedelt sind.

- Beruflich Höherqualifizierte verdienen im Vergleich weniger als Bachelor- oder Fachhochschulabsolventen/-absolventinnen, wobei sich der Unterschied halbiert, wenn man nur beruflich Höherqualifizierte mit schulischer Hochschulzugangsberechtigung betrachtet. Bei kaufmännisch-wirtschaftswissenschaftlichen Abschlüssen gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen letzterer Gruppe und Akademikern/Akademikerinnen, und auch insgesamt ist die Einkommensdifferenz geringer als in technischen Berufen. Obwohl Frauen sowohl bei der Karriere als auch beim Einkommen weniger als Männer von einem Fortbildungsabschluss profitieren, lohnt sich die berufliche Höherqualifizierung auch für sie (**vgl. Kapitel C3.3**).
- Bei Erwerbstätigen im technischen Bereich haben Personen mit einer akademischen Qualifikation auf DQR-Ebene 6 einen wesentlich größeren Anteil an hochkomplexen Tätigkeiten als beruflich Höherqualifizierte der gleichen Ebene, verbunden mit einem wesentlich höheren Anteil an analytisch-kognitiven Nichtroutinetätigkeiten. Bei den kaufmännischen Berufen ist der Unterschied zwischen akademisch Qualifizierten und beruflich Höherqualifizierten deutlich geringer, und auch der Anteil von Nichtroutinetätigkeiten ist für beide Gruppen ähnlich, allerdings mit einem Fokus auf Interaktion bei den beruflich Höherqualifizierten und auf analytisch-kognitive Tätigkeiten bei den akademisch Qualifizierten (**vgl. Kapitel C3.4**).
- Die von beruflich Qualifizierten wahrgenommene Konkurrenz zu Hochschulabsolventen/-absolventinnen ist höher in technischen und kaufmännisch-wirtschaftlichen Berufen als bei Meistern und Meiste-

rinnen. Sie steigt außerdem, wenn eine schulische Hochschulzugangsberechtigung vorliegt. Dies trifft zu auf Mitarbeiter/-innen von Betrieben ab 500 Beschäftigten sowie auf jüngere Jahrgänge, die ihren Abschluss nach 1999 erworben haben (vgl. BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018).

- Im Zeitverlauf kann festgestellt werden, dass der Bevölkerungsanteil mit einem Fortbildungsabschluss in den letzten Jahren relativ konstant war, wohingegen sich der Bevölkerungsanteil mit einem akademischen Abschluss erhöht hat. Sowohl mit Blick auf die Gesamtbevölkerung als auch auf die Erwerbstätigen haben Männer wesentlich häufiger als Frauen einen Fortbildungsabschluss (**vgl. Kapitel C3.1**).

Die Betrachtung der **betrieblichen Perspektive** auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigt, dass etwa 12% der Betriebe mindestens einen Beschäftigten bei der Durchführung einer Aufstiegsfortbildung unterstützen. Der Prozentsatz steigt mit der Betriebsgröße, bei Betrieben mit aktueller Ausbildungsaktivität und einem hohen Technologisierungsgrad (**vgl. Kapitel C3.6**).

Im Jahr 2018 hatten knapp 6% aller Ausbildungsbetriebe unter ihren Auszubildenden nach BBiG/HwO **dual Studierende**. Auch hier stieg der Anteil mit der Betriebsgröße und dem Technologisierungsgrad. Außerdem war der Anteil von Beschäftigten mit beruflicher Höherqualifizierung in den Betrieben mit dual Studierenden geringer und der mit akademischem Abschluss höher (**vgl. Kapitel C3.7**).

Ergebnisse aus ausgewählten Forschungsprojekten

Die Konkurrenz zwischen Akademikern und Akademikerinnen und beruflich Höherqualifizierten wird auch in zwei Beiträgen zu Forschungsprojekten beleuchtet. Im Projekt „Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen“ wurde mithilfe zweier verschiedener Untersuchungsansätze gezeigt, dass beide Gruppen bei Stellenbesetzungen im Bereich der Projektleitung konkurrieren. Ausschlaggebend für die Rekrutierungsentscheidung der Betriebe ist dabei primär die betriebliche Ausbildungsstrategie: Betriebe, die ausschließlich auf die Förderung beruflicher Fortbildung bei ihren Beschäftigten setzen, besetzen ihre Stellen auch eher mit Fortbildungsabsolventen/-absolventinnen. Bei diesen Betrieben handelt es sich meist um kleinere Betriebe mit ca. 20 bis 99 Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen (**vgl. Kapitel C4.1**).

Das Forschungsprojekt „Typische Bildungsverläufe in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen – Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten“ untersuchte die curriculare, die betriebliche und die individuelle Ebene nach Anhaltspunkten für eine Konkurrenz beider Bildungswege. Die Ergebnisse bestätigen, dass im kaufmännischen Bereich die berufliche Fortbildung weiterhin einen hohen Stellenwert hat, auch wenn die Bedeutung dualer Studiengänge in Abhängigkeit von der Branche und der Unternehmensgröße zunimmt. Bei den Tätigkeiten gibt es Überschneidungen, aber in der Tendenz werden strategisch-analytische Tätigkeiten eher von Akademikern und Akademikerinnen ausgeübt und (strategisch-) operative eher von beruflich Höherqualifizierten. Die individuelle Konkurrenzwahrnehmung hängt ebenfalls von der Unternehmensgröße ab und wird von Beschäftigten kleinerer und mittlerer Unternehmen als geringer wahrgenommen (**vgl. Kapitel C4.2**).

Die Faktoren, die bei der Entscheidung weiblicher Fachkräfte für oder gegen eine Aufstiegsfortbildung eine Rolle spielen, werden im Beitrag zum Forschungsprojekt „Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT)“ thematisiert. Für Beispielberufe aus dem Chemie- und Metallbereich wird gezeigt, dass der Frauenanteil in der Fortbildung deutlich geringer ist als in der Erstausbildung. Als Ergebnis einer Expertenbefragung werden z. B. institutionalisierte Mitarbeitergespräche mit entsprechenden Zielvereinbarungen und Quoten für Frauen in Führungspositionen als wichtige Instrumente zur Förderung von Frauen aufgeführt. Interviews mit der Zielgruppe sowie eine Onlinebefragung folgen im weiteren Verlauf des Projektes (**vgl. Kapitel C4.3**).

Ideenwettbewerb InnoVET

Förderprogramme sind ein wichtiges bildungspolitisches Gestaltungsmittel, um Entwicklungen und Innovationen im Bereich der beruflichen Bildung anzustoßen. Mit dem aktuellen Bundeswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung (InnoVET)“ des BMBF sollen Attraktivität, Qualität und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung gesteigert und neue Lernortkooperationen initiiert werden. Ein konkretes Förderziel ist die Entwicklung und Erprobung von Aufstiegsfortbildungen. In acht der 17 geförderten Projekte werden entsprechende Vorhaben umgesetzt (**vgl. Kapitel C5**).

Fazit und Ausblick

Berufliche Fortbildung bleibt qualitativ und quantitativ eine wichtige Säule für die Weiterentwicklung beruflich Qualifizierter, auch wenn die Zahlen rückläufig sind. Die Partizipation an beruflicher Weiterbildung lohnt sich für die Absolventen und Absolventinnen auf vielen Ebenen, auch wenn Frauen im Vergleich noch immer etwas weniger profitieren. Leider wird dieser Bildungsbereich in den

internationalen Statistiken nicht entsprechend gewürdigt (**vgl. Kapitel D2**).

Das Schwerpunktkapitel zeigt, dass die Aufstiegsfortbildung in einigen Bereichen – insbesondere im Handwerk und im kaufmännischen Bereich – traditionell stark verankert ist. Gleichzeitig gibt es in anderen Bereichen (z. B. im IT-Sektor und im öffentlichen Dienst) Bestrebungen, die Aufstiegsfortbildung als attraktive und zukunftsfähige Karriereoption stärker auszubauen.

Mit den dualen Studiengängen hat sich zudem ein weiterer Qualifikationsweg für junge Menschen etabliert, und mit der Schaffung der Beruflichen Hochschule Hamburg gibt es ein neues hybrides Angebot, das die Vorzüge beruflicher und akademischer Bildungswege vereint.

Ein systemisches Alleinstellungsmerkmal gegenüber dem Hochschulbereich hat die Säule der beruflichen Bildung allerdings insofern, als dass bisher nur im Bereich der Aufstiegsfortbildung Abschlüsse auf DQR-Ebene 5 vergeben werden, womit durchgängige Laufbahnkonzepte ab der ersten Schwelle implementiert und als Perspektive im Gesamtsystem „Berufliche Bildung“ aufgezeigt werden können. Als Vorzüge der Aufstiegsfortbildung gegenüber einem Hochschulstudium werden zudem die Nähe zur Praxis, die bessere Vereinbarkeit mit familiären und beruflichen Verpflichtungen und der – basierend auf den vorhandenen beruflichen Erfahrungen – in der Regel kürzere Zeitraum bis zum Abschluss wahrgenommen.

Abzuwarten bleibt, wie sich die neuen Abschlussbezeichnungen und die konsekutive Förderung der Abschlüsse auf allen drei Ebenen durch das Aufstiegs-BAföG auf die Attraktivität und die Teilnahmequoten auswirken.

(Verena Schneider)

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die indikatorengestützte Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um ausgewählte Daten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und zur Entwicklung der Berufsbildung weltweit und insbesondere in Europa zu erweitern. Die Entwicklungen der vereinbarten Benchmarks aus dem gemeinsamen Arbeitsprogramm der EU zu Bildung und Ausbildung „Education and Training 2020“ (ET 2020) und der Jugendarbeitslosigkeit in Europa werden in jeweiligen Unterkapiteln ebenso fortgeschrieben wie die Informationen zur internationalen Mobilität in Ausbildung und Beruf und zur Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen.

Das Schwerpunktthema der höherqualifizierenden Berufsbildung wird im Kontext der OECD-Bildungsstatistik betrachtet (**vgl. Kapitel D2**). Dabei werden neben OECD-Daten zur Bundesrepublik Deutschland auch Daten aus weiteren ausgewählten Mitgliedsstaaten der OECD betrachtet. In Deutschland nahmen dieser Statistik zufolge im Jahr 2018 30% der jungen Menschen im Alter zwischen 20 und 24 Jahren an einem tertiären Bildungsprogramm (ISCED-Niveau 5-8) teil. Der OECD-Durchschnitt lag im gleichen Jahr bei 33%, wobei in der ausführlichen Darstellung erläutert wird, warum insbesondere für Deutschland die internationale Datenlage lückenhaft ist und die Erfassungsmethodik und Zuordnungslogik der ISCED-Niveaus zu Fehlinterpretationen führen kann. Die Ableitung bildungspolitischer Empfehlungen kann nicht allein aufgrund der vergleichsweise niedrigen Bildungsbeteiligung im tertiären Bereich in Deutschland erfolgen, sondern bedarf einer Einbettung ins gesamte Bildungssystem. Berufliche Höherqualifizierung, die der tertiären Bildung zuzuordnen ist, wird nicht in vollem Umfang angemessen abgebildet. Insbesondere der seitens der OECD vertretene Zusammenhang zwischen der Höhe des Bildungsabschlusses und der Beschäftigungsquote bleibt im Hinblick auf eine damit verbundene Förderung hochschulischer Bildung weiterhin kritikwürdig.

Mit Blick auf weitere internationale und europäische Entwicklungen ist hervorzuheben:

- Der Trend einer rückläufigen Jugendarbeitslosigkeit setzte sich in Europa auch im Jahr 2019 fort. Sie betrug im europäischen Durchschnitt 14,4%. Auch wenn betriebsintegrierten Formen der Ausbildung eine wachsende Bedeutung zukommt und sie nicht nur in Ländern mit einem dualen System zu beobachten sind, bleiben junge Menschen (15 bis 24 Jahre) stärker vom Risiko der Arbeitslosigkeit bedroht als ältere Altersgruppen (relative Jugendarbeitslosigkeit). In Deutschland ging die Jugendarbeitslosigkeit weiterhin leicht zurück und ist im Jahr 2019 mit 5,8% auf dem niedrigsten Niveau im Vergleich aller betrachteten Länder (**vgl. Kapitel D1.3**).
- Im internationalen Vergleich der betrieblichen Ausbildungsquoten (basierend auf nationalen Daten sowie den Erwerbstätigenzahlen der ILO) weist Deutschland nach der Schweiz das stärkste Verhältnis von betrieblichen Auszubildenden an allen Erwerbstätigen auf. Seit 2016 liegt das Niveau stabil bei 3,2%, wobei die Prozentwerte jeweils vor dem Hintergrund einer steigenden absoluten Zahl der Erwerbstätigen zu interpretieren sind.
  In Ländern wie Kanada oder Australien befinden sich die meisten Auszubildenden in klassisch handwerklichen Berufen. In Deutschland gibt es hingegen hohe Ausbildungszahlen in technisch-handwerklichen Berufen sowie vor allem im Bereich der Kaufleute (**vgl. Kapitel D1.1**).
- Die auf Deutschland bezogenen Daten zur Erreichung der europäischen Benchmarks im EU-Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ (ET 2020) bilden in der 10-Jahresspanne (2009 bis 2019) aufschlussreiche Entwicklungen ab (vgl. Kapitel D1.2): Bei der Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen (EU-Benchmark: 82%) kann Deutschland innerhalb der EU mittlerweile die zweithöchste Quote mit 92,7% vorweisen. Diesem Wert liegt eine moderat positive Entwicklung innerhalb der EU in den letzten zehn Jahren (auch der weltweiten Finanzkrise) zugrunde. Auswirkungen der COVID-19-Pandemie bleiben abzuwarten.
  Mit 35,5% der 30- bis 34-Jährigen, die einen Bildungsabschluss erzielen, der im EU-Kontext unter tertiärer Bildung gefasst wird, liegt Deutschland unterhalb des EU-Mittelwerts von plus 40,3%. Im zehnjährigen Beobachtungsraum ist das für Deutschland ein Anstieg von plus 6,1% seit 2009, allerdings liegt auch hier der

Wert unterhalb des EU-weiten Mittels von 9,2%. Europaweit wie national ist hier ein Stadt-Land-Gefälle in der Längsschnittanalyse zu konstatieren, das sich über die Jahre verstärkt hat zugunsten höherer Teilhabezahlen an tertiärer Bildung in den Städten. Auch gilt in der Bewertung zu berücksichtigen, dass die ausgewerteten Bildungsdaten den Bereich der beruflichen Aufstiegsfortbildung nicht vollständig umfassen und in Europa das jeweilige nationale Verständnis, was unter „tertiärer Bildung" zu verstehen ist, divergiert. Auch bei der Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen (EU-Benchmark: mindestens 15%) verharrt Deutschland mit einem Wert von 8,2% stabil unter dem EU-Durchschnitt von 10,8%. Sehr nah, aber auch hier konstant über dem vereinbarten Ziel, liegt Deutschland beim Anteil der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgänger/-innen (EU-Benchmark: 10%; Wert für Deutschland 2019: 10,3%). Bei diesem Indikator ist sowohl auf EU- wie auf nationaler Ebene eine geschlechtsspezifische Diskrepanz erkennbar, insofern, dass seit 2009 konstant weniger Frauen als Männer ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen. Hinsichtlich der mit PISA erhobenen Grundkompetenzen ist festzustellen, dass sich die Werte in der EU in den letzten zehn Jahren kaum verbessert und für Deutschland sogar verschlechtert haben.

- Grenzüberschreitende Mobilität und damit verbundene Auslandserfahrung haben in der europäischen wie nationalen Bildungspolitik eine hohe Priorität (**vgl. Kapitel D3**): Die Folgen des Brexit wie insbesondere auch die Auswirkungen der Coronapandemie haben insgesamt jedoch dazu geführt, dass die meisten Auslandsaufenthalte in 2020 nicht in der geplanten Form durchgeführt werden konnten.
  Im Jahr 2020 hat der Rat der Europäischen Union in ihrer Empfehlung zur Aus- und Weiterbildung das Ziel formuliert, den Anteil junger Menschen, der im Rahmen einer beruflichen Erstausbildung internationale Erfahrungen gesammelt hat, um zwei Prozentpunkte auf die neu gültige europäische Benchmark von 8% zu steigern. Auf nationaler Ebene gilt der Benchmark von 10% bis 2020. Aktuelle Schätzungen gehen für das Jahr 2019 von einer Mobilitätsquote in der beruflichen Erstausbildung in Deutschland von 7% aus. Mit 23.131 bewilligten Stipendien für Auslandsaufenthalte von Lernenden ist die Zahl der Erasmus+ finanzierten Auslandsaufenthalte erstmals seit 2007 gesunken (minus ca. 12%). In dieser Entwicklung schlagen sich die Unsicherheiten im Jahr 2020 nieder, ob Auslandsaufenthalte im Vereinigten Königreich – dem zahlenmäßig wichtigsten Zielland – im Rahmen des jährlichen Aufrufs noch förderfähig bleiben.
  Für 2019 ausgelaufene Erasmus+-Projekte wurde ermittelt, dass die Industriekaufleute innerhalb der dualen Berufe weiterhin international am mobilsten sind: 11,6% dieser Auszubildenden nutzten die Möglichkeit eines Auslandsaufenthalts im Rahmen von Erasmus+. Stark unterrepräsentiert bleiben in der Auslandsmobilität die Verkaufsberufe.
  Im nationalen Förderprogramm „AusbildungWeltweit", das nach einer Pilotphase im Jahr 2019 gestartet ist und weltweite Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung unterstützt, wurden bisher ca. 1.200 Aufenthalte in 44 Ländern bewilligt. Hauptzielländer waren China und die USA.
- Bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen setzte sich der Trend steigender Anträge vor allem zu Qualifikationen aus Drittstaaten fort (**vgl. Kapitel D4**): Von April 2012 bis Ende 2019 wurden insgesamt 173.823 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation nach dem Bundesgesetz gestellt.
  Bei den 43.128 im Jahr 2019 gestellten Anträgen
  - handelte es sich in mehr als drei Viertel aller Fälle (33.120) um Berufe, die bundesrechtlich geregelt sind. Der Anstieg der Zahl der Anträge im Vergleich zum Vorjahr beruht wesentlich auf Zuwächsen im Bereich der insgesamt ca. 600 bundesrechtlich geregelten Berufe;
  - war die Nachfrage bei den bundesrechtlich geregelten Berufen erneut mit deutlichem Abstand am höchsten bei den medizinischen Gesundheitsberufen, insbesondere bei den reglementierten Referenzberufen Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Arzt/Ärztin; die landesrechtlich geregelten Berufe wurden von den Ingenieurinnen und Ingenieuren angeführt, gefolgt von den Lehrerinnen und Lehrern;
  - war auch bei den nicht reglementierten Berufen auf Bundesebene ein Zuwachs um 5% zu verzeichnen. Hier bildeten Kaufmann bzw. -frau für Büromanagement, Elektroniker/-in und Elektroanlagenmonteur/-in die drei antragsstärksten nicht reglementierten deutschen Referenzberufe;
  - wurde die berufliche Qualifikation der Antragstellenden bei bundesrechtlich geregelten Berufen am häufigsten in Bosnien und Herzegowina, auf den Philippinen (nahezu vollständig Qualifikationen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege) und in Serbien erworben. Berufsqualifikationen aus Syrien, die im Jahr 2018 diese Reihenfolge noch anführten, sind nun an vierter Stelle zu finden;
  - wurden rund 30% der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen aus dem Ausland gestellt. Für 2019 war mit 9.840 Auslandsanträgen die bisher höchste gemeldete Antragszahl seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes zu verzeichnen. Hier bezogen sich die meisten Anträge ebenfalls auf die medizinischen Gesundheitsberufe. Die Mehrzahl der Auslandsanträge stammen aus Drittstaaten, angeführt von den Philippinen und Serbien.

Von den insgesamt 34.695 im Jahr 2019 beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen endeten bei den reglementierten Berufen 50,4% und bei den nicht reglementierten Berufen 49,3% mit einer vollen Gleichwertigkeit. Die Differenzierung nach Herkunft der Qualifikation zeigt deutliche Unterschiede zwischen Qualifikationen aus der EU und aus Drittstaaten. Erging für Qualifikationen aus der EU (inkl. EWR und Schweiz) in 80,3% der beschiedenen Verfahren die volle Gleichwertigkeit – oftmals verbunden mit einer automatischen Anerkennung nach der europäischen Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (2005/36/EG) – so beschieden zuständige Stellen bei Verfahren für Qualifikationen aus Drittstaaten in 39,4% der Fälle die volle Gleichwertigkeit.

Der weiterhin hohe Informationsbedarf zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen bleibt an den insgesamt ca. 16,5 Mio. Seitenaufrufen des Informationsportals der Bundesregierung (**www.anerkennung-in-deutschland.de**) seit 2012 erkennbar. Zu Jahresbeginn 2020 war im Umfeld des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes, das im März 2020 in Kraft trat, ein hohes Interesse an den Portalinformationen erkennbar, das dann aufgrund der Mobilitätsbeschränkungen durch die COVID-19-Pandemie zunächst zurückging. In der Gesamtbetrachtung 2020 entsprechen 2,9 Mio. Seitenbesuche weitgehend denen des Vorjahres (2,8 Mio.). Seit Juni 2020 steht das Portal in einer komplett überarbeiteten Fassung zur Verfügung. Es bietet seine Informationen in elf Sprachen an, wobei neben der deutschen Fassung Englisch und Türkisch die nachgefragtesten Sprachversionen stellen.

(Birgit Thomann)

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung

Die duale Ausbildung mit einem Schwerpunkt auf betriebsintegriertem Lernen ist besonders für den Erwerb einer am Arbeitsmarkt nachgefragten Qualifikation von Bedeutung. Daten zur Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich zeigen (**vgl. Kapitel D1.3**), dass gerade Länder mit dualen Systemen geringe Jugendarbeitslosigkeitsquoten aufweisen. Typischerweise wird das System dualer Ausbildung in Deutschland mit den Ausbildungssystemen der Schweiz und Österreich verglichen, da hier die größten systemischen Ähnlichkeiten bestehen. Die Analyse der Entwicklung betriebsintegrierter Ausbildung wurde in den letzten Jahren um einige Länder erweitert, da der dualen Ausbildung in den vergangenen Jahren eine große Aufmerksamkeit zugekommen ist und betriebsintegrierte Formen von Ausbildung nicht nur in Ländern mit einem dualen System vorkommen. Die internationale Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der Länder auftreten, die einen Vergleich erschweren. Eine wesentliche Dimension des Vergleichs von Berufsbildungssystemen ist die Bedeutung, die berufsqualifizierende Angebote im Bereich der oberen Sekundarstufe haben.

Typischerweise findet die Berufsbildung in Australien mit betrieblichen Anteilen im Anschluss an die Sekundarstufe II statt und wird der Weiterbildung zugerechnet (vgl. Steedman 2010). Kanada verfügt über eine kaum nennenswert entwickelte Berufsbildung in der Sekundarstufe II (vgl. Grollmann/Wilson 2002). Während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche Ausbildung in der oberen Sekundarstufe stattfindet, werden in Australien und Kanada keine Daten zur betrieblichen Ausbildung angegeben. Das kann fälschlicherweise zu der Annahme führen, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert (vgl. Datenreport 2019, Schaubild D1.1-1). Daher ist es sinnvoll, sich die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anzuschauen (vgl. Robinson 2001), so wie es auch in Deutschland auf Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis an Personen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Für die Berechnung der Ausbildungsquoten im internationalen Teil des Datenreports (AQ_{int}) werden die Daten zu betrieblichen Ausbildungsverträgen auf Basis nationaler Statistiken herangezogen, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten der ILO-Statistiken beruhen **E**.

E

Ausbildungsquote (AQ_{int}) im internationalen Vergleich

In Deutschland wird die Ausbildungsquote als Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten berechnet **(vgl. Kapitel A7.1)**. Da es hinsichtlich der Organisation von Beschäftigungsverhältnissen große nationale Unterschiede gibt, wurden für den internationalen Vergleich die Ausbildungsquoten auf Grundlage der Erwerbstätigen (Nenner) berechnet. Die Angaben zu den Erwerbstätigen stammen von der ILO (International Labour Organization 2020);[355] die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen (Zähler) basieren auf den Angaben der nationalen Ausbildungsstatistiken. Hinter den genannten Apprenticeships verbergen sich sehr unterschiedliche konkrete Regelungen und Arrangements der Inhalte und Formen.[356]

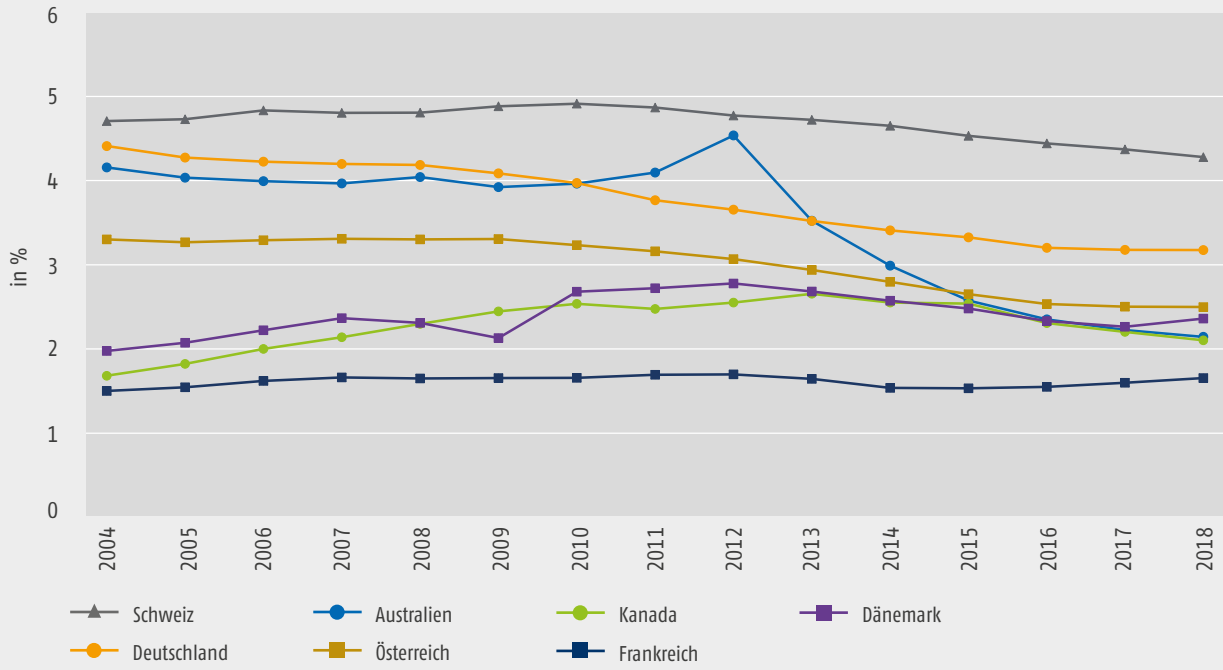
Die Erfassung der Ausbildungsquote als ein relevanter Indikator der dualen Berufsausbildungspraxis ist also durchaus für die Untersuchung verschiedener Berufsbildungssysteme geeignet. Allerdings sind dabei die erheblichen nationalen Unterschiede in der Ausgestaltung betrieblicher Ausbildung zu berücksichtigen. Diese schlägt sich in den o. g. OECD-Zahlen dadurch nieder, dass die betriebliche Ausbildung in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet, sondern mit postsekundären Bildungsangeboten verknüpft wird. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquote für das Jahr 2018 verdeutlicht, dass sich die Ausbildungsquote in Deutschland (3,2%) seit 2016 unverändert auf demselben Niveau eingependelt hat, nachdem diese in den Jahren davor gesunken ist → **Schaubild D1.1-1**.

355 Dadurch ergeben sich im Vergleich zu den in **Kapitel A7.1** ausgewiesenen Ausbildungsquoten Abweichungen aufgrund unterschiedlicher Bezugsgrößen im Nenner. Erwerbstätig ist nach ILO-Definition jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt hat, gilt als erwerbstätig (vgl. Statistisches Bundesamt 2019).

356 Beispielsweise umfassen die Daten für Deutschland mitunter 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 Ausbildungsveträgen der jeweiligen Länder basieren auf nationalen Statistiken (vollständige Angaben im Literaturverzeichnis). **Österreich:** Wirtschaftskammer Österreich 2020a; **Kanada:** Statistics Canada 2020; **Frankreich:** Direction de l'évaluation 2013, S. 154f., 2015, S. 144f., 2017, S. 136f., 2018, S. 136f., 2019, S. 136f., 2020, S. 133; **Schweiz:** Bundesamt für Statistik 2020b; **Deutschland:** BIBB-Datenreport 2020, Kap. A5.2, S. 97f.; **Australien:** National Centre for Vocational Education Research 2020, Table 1; **Dänemark:** Danish Ministry of Education 2020. Die Daten zu den Erwerbstätigenzahlen stammen aus den internationalen Statistiken der ILO (vgl. International Labour Organization 2020). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Ähnliches ist für die Schweiz zu beobachten, in der die Ausbildungsquote sich nur geringfügig verändert hat (2017: 4,4% vs. 2018: 4,3%). Frankreich weist weiterhin die geringste Ausbildungsquote auf (1,7%).

Dänemark, Australien, Österreich und Kanada zeigten in den letzen Jahren eine fortwährende konvergent verlaufende Entwicklung der Ausbildungsquote auf. Der absteigende Trend setzte sich für Kanada (2,1%) und Australien (2,1%) im Jahr 2018 fort, wohingegen Österreich (2,5%) und Dänemark (2,3%) das Niveau von 2016 weiterhin halten konnten.

Hinsichtlich der Interpretation der Ausbildungsquote ist zuletzt darauf hinzuweisen, dass der absolute Bestand der Ausbildungsverträge stets vom relativen Niveau zu differenzieren ist. Die Daten zur Erwerbsbevölkerung zeigen, dass die Zahl der Erwerbstätigen in den betrachteten Ländern seit 2004 angestiegen ist. Somit wirkt sich ein Anstieg in der Anzahl der betrieblichen Ausbildungsverträge nicht automatisch auf eine höhere Ausbildungsquote aus.[357] Dies ist an der Schweiz erkennbar, die seit 2004 insgesamt eine zunehmende Anzahl der (absoluten) Ausbildungsverträge vorzuweisen hatte, jedoch eine insgesamt konstante bzw. in den letzten Jahren geringfügig abnehmende Ausbildungsquote aufwies. Ähnliches ist auch für Frankreich zu beobachten.

Die Datenbasis der Ausbildungsquote ermöglicht darüber hinaus einen näherungsweisen Vergleich der am stärksten besetzten Ausbildungsbereiche der betrachteten Länder des Jahres 2018.[358] Auf Grundlage dessen können nationale Unterschiede und Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden, wodurch sich eine differenziertere Perspektive auf die Ausbildungslandschaft gewinnen lässt → **Tabelle D1.1-1**. In den zwei außereuropäischen Ländern Australien und Kanada befinden sich die meisten Auszubildenden in den klassisch handwerklichen

357 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.

358 Für die Schweiz und Frankreich wird der Zeitraum 2018/2019 bzw. 2018 bis 2019 betrachtet.

Tabelle D1.1-1: **Ausbildungsvertragszahlen nach Berufsbereichen 2018 (2018/2019)**

	Australien		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 269.720)	Relativer Anteil*
1.	Handwerk (Baugewerbe)	56.623	21%
2.	Automobil- und Maschinenbau	42.307	16%
3.	Elektrotechnik und Telekommunikation	36.679	14%
4.	Andere Technik- und Handwerksberufe	15.883	6%
5.	Betreuung und Pflege	14.161	5%

	Deutschland		
	Beruf(sfeld)	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 1.330.764)	Relativer Anteil*
1.	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	70.089	5,3%
2.	Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	66.987	5,0%
3.	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	55.632	4,2%
4.	Industriekaufmann/-kauffrau	49.074	3,7%
5.	Industriemechaniker/-in	43.230	3,2%

	Dänemark		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 66.876)	Relativer Anteil*
1.	Öffentliche Verwaltung, Bildung und Gesundheit	17.352	26%
2.	Handel und Transport	17.321	26%
3.	Bau und Konstruktion	14.665	22%
4.	Industrie, Rohstoffrückgewinnung und Versorgungsunternehmen	8.253	12%
5.	Betriebliche Dienstleistungen	2.717	4%

	Österreich		
	Branchenebene/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 107.915)	Relativer Anteil*
1.	Gewerbe und Handwerk	45.744	42%
2.	Industrie	15.754	15%
3.	Handel	14.957	14%
4.	Tourismus und Freizeitwirtschaft	9.048	8%
5.	Überbetriebliche Lehrausbildung	8.302	8%

	Frankreich 2018/2019		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 448.127)	Relativer Anteil*
1.	Handel und Management	96.603	22%
2.	Verarbeitendes Gewerbe	79.311	18%
3.	Mechanik, Elektrizität, Elektronik	74.205	17%
4.	Personenbezogene Dienstleistungen	61.425	14%
5.	Bauwesen, Konstruktion, Holz	52.684	12%

	Kanada		
	Beruf(sfeld)/Branche	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 392.202)	Relativer Anteil*
1.	Elektriker/-in	68.385	17%
2.	Klempner-/in, Rohr- und Heizmonteur/-in	44.118	11%
3.	Schreiner/-in	43.137	11%
4.	Kfz-Service	38.799	10%
5.	Gastronomie	19.485	5%

	Schweiz 2018/2019		
	Branche/ Wirtschaftszweig	Anzahl Auszubildende (insgesamt: 200.041)	Relativer Anteil*
1.	Wirtschaft und Verwaltung (EFZ)	29.602	15%
2.	Groß- und Einzelhandel (EFZ, EBA)	24.640	12%
3.	Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau (EFZ, EBA)	16.577	8%
4.	Krankenpflege und Geburtshilfe (EFZ)	12.758	6%
5.	Maschinenbau und Metallverarbeitung (EFZ, EBA, nicht BBG-reglementierte berufliche Grundbildung)	12.338	6%

*Relativer Anteil an der Gesamtzahl der Ausbildungsverträge im jeweiligen Land in %.

Quelle: Die Angaben der jeweiligen Länder basieren auf folgenden Quellen (vollständige Angaben im Literaturverzeichnis).
Australien: National Centre for Vocational Education Research 2020, Table 17; **Dänemark:** Danish Ministry of Education 2020; **Deutschland:** BIBB, „Datenbank Auszubildende", Berichtsjahr 2018; **Frankreich:** Direction de l'évaluation 2020, S. 137; **Kanada:** Statistics Canada 2020; **Österreich:** Wirtschaftskammer Österreich 2020b; **Schweiz:** Bundesamt für Statistik 2020a, T1

Berufen, z. B. im Bereich „Elektro/Elektronik“ (Kanada) oder allgemein im Baugewerbe (Australien). Demgegenüber lässt sich der größte Anteil der Auszubildenden in Deutschland dem kaufmännischen Bereich zuordnen. 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. Andererseits liegen die Daten auf unterschiedlichen Aggregationsebenen vor, was keinen validen Vergleich hinsichtlich der Verteilung der Auszubildenden zulässt (z. B. in Deutschland auf Berufs(feld)ebene; in Österreich auf Branchenebene). Dementsprechend kann auch keine tiefergehende Aussage zu den Daten in Österreich getroffen werden, da hier fast die Hälfte der Auszubildenden im Wirtschaftszweig „Gewerbe und Handwerk“ zusammengefasst ist.

(Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich, Frederik Hugo)

D 1.2 Indikatoren und Benchmarks im gemeinsamen Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“ der EU

Seit 2012 berichtet die Europäische Kommission im Rahmen des gemeinsamen Arbeitsprogramms „Education and Training 2020“ jedes Jahr über die Entwicklung der Bildungssysteme in Europa. Kern dieser Berichte sind die gemeinsam vereinbarten europäischen Indikatoren, die teilweise mit Benchmarks verknüpft sind. Fünf dieser mit Benchmarks verbundenen Indikatoren spielen für die berufliche Bildung eine Rolle. Die Entwicklung dieser fünf Indikatoren wird regelmäßig in diesem Kapitel vorgestellt. Die Grundlage hierfür sind die Daten aus dem Education and Training Monitor 2020 (vgl. European Commission 2020a) bzw. Eurostat (vgl. Eurostat 2021). Für ausführliche Informationen zu den Indikatoren und den damit verbundenen Benchmarks siehe BIBB-Datenreport 2015, Kapitel E1.

Durch den Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union haben sich die Ergebnisse der EU-weiten Indikatoren verändert: Werden die Werte für Großbritannien herausgenommen, verschlechtern sich die Ergebnisse bei vier der hier besprochenen fünf Benchmarks. Lediglich der Indikator zum frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabgangs verbessert sich. Die nachfolgend berichteten Werte beziehen sich auf die 27 EU-Staaten.

Die europäische Zielmarke zum Indikator **Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen in der Gruppe der 30- bis 34-Jährigen** liegt bei mindestens 40%. Mit einem Mittelwert von 40,3% wurde dieses Ziel im EU-27-Durchschnitt im Jahr 2019 knapp erreicht[359] → **Tabelle D1.2-1**. Zwölf der 27 EU-Staaten konnten eine Quote zwischen 40% und 50% Beteiligung erreichen. In den Ländern Zypern, Litauen, Luxemburg, Irland, Schweden und den Niederlanden wurden eine Quote von über 50% ermittelt. Lediglich Rumänien und Italien lagen mit Quoten von 25,8% und 27,6% deutlich unter dem gesetzten Ziel. In Deutschland lag der Anteil bei 35,5%, seit 2009 ist der Wert um 6,1 Prozentpunkte gestiegen.

Im EU-27-Durchschnitt haben mehr Frauen (45,6%) als Männer (35,1%) einen tertiären Bildungsabschluss erlangt. Zum ersten Mal seit 20 Jahren gab es bei Bildungsteilnehmern eine stärkere jährliche Zunahme (1 Prozentpunkt) als bei den Bildungsteilnehmerinnen (0,8 Prozentpunkte). In Deutschland sah das Bild diesbezüglich ausgeglichener aus: 2019 lag der Anteil der

359 Datenbasis: Eurostat; Onlinedatacode [edat_lfs_9913], Stand 05.11.2020, siehe https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfs_9913

Tabelle D1.2-1: **Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss nach Geschlecht 2019 (in %)**

	Gesamt	Männer	Frauen
Zypern	58,8	49,0	68,2
Litauen	57,8	46,9	69,5
Luxemburg	56,2	54,5	57,9
Irland	55,4	50,8	59,7
Schweden	52,5	45,5	59,9
Niederlande	51,4	47,6	55,2
Vereinigtes Königreich	50,0	46,6	53,3
Dänemark	49,0	41,2	57,1
Belgien	47,5	39,8	55,2
Frankreich	47,5	42,4	52,3
Finnland	47,3	38,6	56,6
Polen	46,6	37,2	56,4
Estland	46,2	33,5	60,0
Lettland	45,7	35,0	57,0
Slovenien	44,9	34,5	57,1
Spanien	44,7	38,5	50,8
Griechenland	43,1	36,7	49,3
Österreich	42,4	39,3	45,6
European Union – 28 Länder	41,6	36,6	46,7
European Union – 27 Länder (ohne Großbritannien)	**40,3**	**35,1**	**45,6**
Slovakei	40,1	32,2	48,3
Malta	38,1	31,8	45,6
Portugal	36,2	29,7	42,5
Deutschland	**35,5**	**35,1**	**35,9**
Tschechien	35,1	29,5	41,0
Ungarn	33,4	27,2	39,8
Kroatien	33,1	24,7	41,8
Bulgarien	32,5	26,4	39,0
Italien	27,6	21,6	33,8
Rumänien	25,8	22,2	29,8

Reihenfolge nach Gesamt.

Quelle: Eurostat: Onlinedatacodes: [edat_lsfe_03], Stand: 22.01.2021

BIBB-Datenreport 2021

Absolventen tertiärer Bildungsabschlüsse bei 35,1%, bei Absolventinnen betrug er 35,9% → **Tabelle D1.2-1**.

Seit 2009 hat die Beteiligung der 30- bis 34-Jährigen an tertiärer Bildung im EU-27 Durchschnitt um 9,2 Prozentpunkte zugenommen. Jedes Land konnte seit 2009 einen Zuwachs an tertiärer Bildungsteilhabe verzeichnen, jedoch variierte die Wachstumsgröße in den einzelnen Ländern. Grundsätzlich konnten die Staaten, die im Jahr 2009 einen eher geringen Anteil an tertiären Bildungsabschlüssen vorwiesen, verhältnismäßig stärker aufholen. Umgekehrt verzeichneten die Staaten mit bereits hohen Raten an tertiärer Bildungsteilhabe im Jahr 2009 ein geringeres Wachstum. So konnte die Slowakei von 2009 (17,6%) auf 2019 (40,1%) eine Zunahme von 22,5 Prozentpunkten verzeichnen; in Finnland hingegen stieg der Wert im gleichen Zeitraum nur noch um 1,4 Prozentpunkte von 45,9% auf 47,3% an.

Als Schlussfolgerung der Langzeitbeobachtung der Zahlen und der Wachstumsgeschwindigkeiten tertiärer Bildungsabschlüsse formulieren die Autoren und Autorinnen des Arbeitsprogrammes, dass innerhalb der EU-Staaten eine stagnierende Sättigungsgrenze an tertiären Abschlüssen (ISCED 5-8) bei ca. 50% liegt. Je näher in einem Bildungssystem jede/-r zweite Bürger/-in bereits über einen tertiären Bildungsabschluss verfügen würde, desto kleinschrittiger würde der Anteil weiterwachsen, bis er schließlich bei ca. 50% stagniert. Zu tertiärer Bildung aus internationaler Perspektive **vgl. Kapitel D2**.

Es gibt in allen Staaten ein Stadt-Land-Gefälle bei der Teilhabe an tertiärer Bildung zugunsten höherer Zahlen in den Städten. Dieser Trend hat sich in den vergangenen Jahren verstärkt. Im Jahr 2009 lag im EU-27-Durchschnitt die Differenz zwischen Stadt (38,9%) und Land (21,2%) bei 17,7 Prozentpunkten, 2019 betrug diese Differenz 22,1 Prozentpunkte (51,2% vs. 29,1%). In Ländern wie Belgien und Slowenien lag das Stadt-Land-Gefälle 2019 unter dem EU-Durchschnitt; in den Ländern Luxemburg, Slowakei, Rumänien, Dänemark, Bulgarien, Ungarn, Litauen und Polen lag die Stadt-Land-Differenz mit jeweils mehr als 30 Prozentpunkten über dem Durchschnittswert. In Deutschland betrug der Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss im Jahr 2019 in Städten 44,9%, in ländlichen Gebieten 26,0%; im Jahr 2009 lag der Anteil in den Städten noch bei 34,1%, dagegen in den ländlichen Gebieten bei 21,5%.

Die **Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen**, die die Schule oder Universität in den letzten drei Jahren verlassen haben, soll in Europa bei mindestens 82% liegen. Im EU-Durchschnitt aller 27 Staaten lag diese Quote 2019 bei 80,9% (ISCED 3-8) und hat somit das Ziel von 82% knapp verfehlt → **Tabelle D1.2-2**. Dennoch

Tabelle D1.2-2: **Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen (ISCED3-8) 2009 und 2019 (in %)**

	2009	2019
Malta	92,9	93,4
Deutschland	**85,3**	**92,7**
Niederlande	92,3	91,9
Luxemburg	85,5	89,4
Österreich	87,9	89,0
Schweden	81,6	88,7
Tschechien	84,5	87,3
Slowenien	82,3	86,0
Ungarn	75,5	85,6
Vereinigtes Königreich	80,1	85,4
Dänemark	86,2	85,1
Irland	77,3	84,5
Finnland	77,8	84,4
Lettland	69,7	84,1
Polen	78,4	84,0
Slowakei	74,4	83,9
Belgien	81,0	83,5
Estland	67,7	83,3
Zypern	81,1	81,7
European Union – 28 Länder (2013 bis 2020)	78,3	81,5
European Union – 27 Länder (ab 2020)	**78,0**	**80,9**
Bulgarien	73,6	80,7
Portugal	82,4	80,3
Litauen	73,0	80,1
Rumänien	77,6	76,1
Kroatien	76,3	75,8
Frankreich	77,3	75,7
Spanien	73,0	73,0
Griechenland	65,2	59,4
Italien	60,6	58,7

Reihenfolge nach 2019.

Quelle: Eurostat Onlinedaten: [edat_lfse_24], Stand: 08.10.2020

BIBB-Datenreport 2021

gab es grundsätzlich eine moderat positive Entwicklung, seit dem Einbruch durch die Finanzkrise. 2012 lag der EU-Durchschnitt noch bei 75,9%, nachdem 2008 die Zielmarke mit 81,8% nahezu erreicht worden war. Nun bleibt abzuwarten, wie sich die COVID-19-Krise auf die Zahlen auswirkt.

In fast allen Ländern ist ein aufsteigender Trend zu verzeichnen. 21 der 27 Staaten haben 2019 eine Beschäftigungsquote von über 82% erreicht. Mit 93,4% konnte Malta die höchste Quote verzeichnen. Deutschland lag mit 92,7% direkt dahinter. In einigen Ländern fiel der Anstieg deutlicher aus als in anderen Ländern. Lagen die Beschäftigungsquoten 2009 in Lettland (69,7%), Estland (67,7%), Slowakei (74,4%) und Irland (77,3%) noch unterhalb des Durchschnitts, konnten diese Länder 2019 das EU-Ziel erreichen: Lettland 84,1%, Estland 83,3%, Slowakei 83,9% und Irland 84,5%.

In einigen Ländern haben sich die Quoten nur geringfügig verändert. So hatte Spanien im Jahr 2009 eine Beschäftigungsquote von 73,0%. In den folgenden Jahren sank sie: 2010 lag sie bei 70,6%, der Tiefstwert von 59,9% wurde im Jahr 2013. Danach hat sich die Quote bis 2019 auf die Ausgangsgröße von 73,0% erholt. In einigen Ländern konnte der vor der Finanzkrise erzielte Wert nicht wieder erreicht werden; dennoch haben sich hier die Zahlen erholen können. Griechenland hatte 2009 eine Quote von 65,2%. Seinen Tiefstwert erreichte die griechische Beschäftigungsquote im Jahr 2013 mit 40%. 2019 hat Griechenland einen Beschäftigungsanteil von 59,4% verzeichnet. Ähnliche Verläufe gab es in Italien, Frankreich, Kroatien, Dänemark und Portugal. Italien hatte mit 58,7% den niedrigsten Wert im Jahr 2019.

Aufgeschlüsselt nach ISCED-Niveaus wäre bei den Beschäftigungsquoten der Absolventen/Absolventinnen von Bildungsprogrammen des ISCED-Levels 5-8 (tertiärer Bildungsbereich) mit 85% das EU-Ziel durch die Mitgliedsstaaten im Durchschnitt erreicht worden. Bei den Absolventen/Absolventinnen der Bildungsprogramme des ISCED-Niveaus 3-4 (Sekundarbereich II und postsekundarer, nicht tertiärer Bereich) lag sie im Schnitt bei 75,9%.

Grundsätzlich konnte Deutschland seine Beschäftigungsquote für alle ISCED-Niveaus erhöhen. Im Durchschnitt von 85,3% im Jahr 2009 auf 92,7% im Jahr 2019. Hier hat gerade die Quote des ISCED-Niveaus 3-4 von 81% im Jahr 2009 auf 91% im Jahr 2019 einen signifikanten Sprung gemacht und hat dadurch den höchsten Wert innerhalb Europas. Für das Niveau 5-8 lag die Quote 2009 bei 92,9% und hat sich 2019 bei 94,7% eingependelt.

Der Benchmark für die **Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen** liegt bei mindestens 15%. Der

Benchmark umfasst sowohl non-formales als auch formales Lernen in den letzten vier Wochen vor der Befragung bei 25- bis 64-Jährigen. Mit einer durchschnittlichen EU-weiten Teilhabe von 10,8% konnte dieses Ziel 2019 nicht erreicht werden. Die Zahlen der vergangenen zehn Jahre zeigen eine unstete und geringe Weiterentwicklung in diesem Bereich. Im EU-Durchschnitt konnte seit 2009 (7,9%) eine Verbesserung von lediglich 2,9 Prozentpunkte verzeichnet werden.[360]

Aufgeschlüsselt nach ISCED-Niveaus zeigt sich, dass je höher das Niveau des Bildungsabschlusses, umso wahrscheinlicher auch eine Beteiligung am lebenslangen Lernen ist. So lag die Teilhabe bei Absolventen/Absolventinnen eines Bildungsabschlusses des ISCED-Levels 5-8 mit 19% doppelt so hoch wie bei denen mit einem Bildungsabschluss des ISCED-Levels von 3-4 mit 8,8%. Erwachsene mit Bildungsabschlüssen nach ISCED 0-2 bildeten im EU-Durchschnitt mit 4,3% das Schlusslicht.

In Deutschland lag die Beteiligung Erwachsener am lebenslangen Lernen mit 8,2% unter dem EU-Durchschnitt von 10,8%. Darüber hinaus nahmen im Durchschnitt nur 4,1% der Geringqualifizierten an einer Weiterbildung teil.

Die Daten für den europäischen Benchmark basieren auf dem Labour Force Survey, der den Anteil der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren erfasst, die in den letzten vier Wochen vor der Erhebung an einem regulären Bildungsgang teilgenommen haben. Zur Debatte steht die Aussagekraft der so gewonnenen Daten für die Weiterbildungsleistung in den Mitgliedsstaaten, insbesondere im Hinblick auf das Lernen am Arbeitsplatz sowie im Hinblick auf den Erfassungszeitraum. Zu den unterschiedlichen Erhebungen von internationalen Weiterbildungsdaten siehe BIBB-Datenreport 2014, Kapitel C1.1.

Der Benchmark für die Verringerung des Anteils eines frühzeitigen **Schul- und Ausbildungsabgangs** wurde auf 10% festgelegt und erfasst die Gruppe der **18- bis 24-Jährigen**, die vier Wochen vor der Befragung weder in Aus- noch in Weiterbildung waren und lediglich die Sekundarstufe I absolviert haben. 2009 lag die Zahl im Durchschnitt der 27 EU-Staaten bei 14,0%.[361] 2019 wurde ein Wert von 10,2% erzielt. 19 Staaten hatten das Ziel erreicht. Der Wert für Deutschland lag bei 10,3%. Eine Abbruchquote von unter 5% konnte in den Ländern Ungarn, Litauen, Griechenland, Slowakei erreicht werden. In Griechenland, Portugal und Spanien gab es seit 2009 die größten Entwicklungen. So lag der portugiesische Wert 2009 noch bei über 30%, 2019 lag er bereits bei 10,6%. Griechenland konnte seinen Wert um 10,1 Prozentpunkte verringern (2009: 14,2%; 2019: 4,1%). Grundsätzlich konnten die Länder, die bereits 2009 geringe Abbruchquoten vorwiesen, diese im Verlauf der letzten Jahre weiter verringern. Lediglich in der Slowakei verdoppelte sich der Anteil nahezu von 4,9% auf 8,3%. Trotz einer Verringerung der Quote um 13,6 Prozentpunkte seit 2009 weist Spanien mit 17,3% den höchsten Wert an Bildungsabbrechern und -abbrecherinnen auf. Ebenfalls über 15% wurden in Malta (16,7%) und Rumänien (15,3%) gezählt. Während im EU-27 Durchschnitt bei Frauen mit 8,4% Abbruchquote das Ziel erreicht wurde, lag der Anteil bei den Männern mit 11,9% weiterhin darüber. Dieser Trend hat sich seit 2009 verfestigt, so dass konstant weniger Frauen ihre Ausbildung vorzeitig abbrechen.

Beim Unterscheidungsmerkmal im In- bzw. Ausland Geborener fällt die Diskrepanz sehr deutlich aus. 8,9% der Inländer/-innen im Vergleich zu 22,2% der im Ausland Geborenen brachen im EU-Durchschnitt das jeweilige Bildungsprogramm ab. Diese Diskrepanz zeigte sich in unterschiedlicher Ausprägung in nahezu allen Ländern. Als Ausnahme kann Irland genannt werden, wo die Zahlen der Inländer/-innen und Ausländer/-innen lediglich um 1,1% auseinanderlagen und mit 5,1% auch insgesamt gering ausfielen. Eine auffallend große Diskrepanz gab es in Griechenland mit 2,9% inländischen und 26,9% ausländischen Abbrechern/Abbrecherinnen, was sicherlich mit einem hohen Zustrom an Migranten und Migrantinnen erklärt werden kann, denn in Spanien, Italien, Zypern, Malta und auch in Deutschland (s. u.) zeigen die Zahlen ein ähnliches Bild. Diese Diskrepanz hat sich von 2009 zu 2019 noch vergrößert. Diese Länder stehen nun vor der bildungspolitischen Herausforderung, Migranten und Migrantinnen mit sehr unterschiedlichen Bildungsbiografien in ihre Bildungssysteme zu integrieren.

In **Deutschland** blieb die Abbruchquote seit 2015 stabil und verpasste das EU-Ziel mit 10,3% im Jahr 2019 nur knapp. Deutschland verringerte seine durchschnittliche Abbruchquote seit 2009 um 0,8 Prozentpunkte, was ausschließlich auf einen Rückgang der Zahlen für inländische Schülerinnen und Schüler zurückzuführen ist. Hier sank der Wert gegenüber 2009 um 1,4 Prozentpunkte. Im Ausland geborene Schüler/-innen hatten 2019 in Deutschland eine dreimal höhere Wahrscheinlichkeit, die Schule vorzeitig zu verlassen (24,2%) als deutsche Schülerinnen und Schüler (Durchschnitt: 8,1%). Bereits 2009 bestand eine Diskrepanz bei den Abbruchsquoten der im Ausland geborenen (22,0%) und der in Deutschland geborenen Schülerinnen und Schüler (9,5%).

Die geschlechtsspezifische Diskrepanz in Deutschland hat sich im Zeitverlauf kontinuierlich vergrößert; von

360 Datenbasis: Eurostat: Onlinedatacode [TRNG_LFSE_01], Stand: 08.10.2020, siehe Statistics | Eurostat (europa.eu)

361 Datenbasis: Eurostat; Onlinedatacode [SDG_04_10], Stand: 08.10.2020, siehe **https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=SDG_04_10**

0,6% im Jahr 2015 auf 3,1% im Jahr 2019, was auf die Verringerung der weiblichen Abbruchsquote zurück zu führen ist (vgl. European Commission 2020b; Country analysis, S. 133). Der Verlauf bei den männlichen Abbrecherquoten zeigte in den Jahren 2010 und 2011 mit 12,5% den höchsten und im Jahr 2014 mit 10% den niedrigsten Wert. 2010 lag der höchste Wert weiblicher Abbruchquoten bei 11%, 2019 konnte mit 8,7% der niedrigste verzeichnet werden.[362] So lag 2019 in Deutschland die Zahl der Bildungsabbrecherinnen bei 8,7% und bei den -abbrechern bei 11,8%. Diese Diskrepanz zeigte sich bei den inländisch geborenen Schülerinnen (6,8%) und Schülern (9,2%) ebenso wie bei ausländisch geborenen Schülerinnen (22,2%) und Schülern (25,8%).[363]

Die Bildungsabbrecherquoten variieren in Deutschland auch regional zwischen 6,9% in Schwaben und 16,0% in Bremen.[364] In den Jahren 2009 bis 2019 sank die Abbrecherquote in den Städten von 12,3% auf 10,2%, in ländlichen Regionen von 9,1% auf 8,3%.[365]

In der Post 2020-Strategie der EU wird es einen Wechsel geben und künftig der Fokus auf Abschlussquoten liegen (vgl. European Commission 2020a, S. 40). Zwar gibt es eine Korrelation zwischen den Abschlussquoten einer Ausbildung der Sekundarbildung 2 (ISCED 3 Level) und den hier besprochenen Abbruchsquoten. Je höher der Anteil an diesen Abschlüssen ausfällt, desto geringer sind die Anteile der Abbrüche. Dennoch bilden beide Ansätze nicht die gleichen Bildungsaktivitäten ab. Man erhofft sich durch diesen Perspektivwechsel eine präzisere Erfassung der Bildungsleistungen der Mitgliedsstaaten.

Der Anteil der **Schülerinnen und Schüler mit schlechten Leistungen bei den sogenannten Grundkompetenzen** (Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften) soll jeweils die Marke von 15% nicht überschreiten. Basis der Auswertung sind die im Jahr 2018 von der OECD erhobenen Daten über die Leistung der Grundkompetenzen (PISA-Studie). Mit einem EU-27-Durchschnittswert von 22,5% in Lesen, 22,9% in Mathematik und 22,3% in Naturwissenschaften wurde das im Jahr 2009 gesetzte Ziel deutlich verfehlt. Die Werte konnten sich im EU-Durchschnitt seit 2009 kaum verbessern. Die Mehrzahl der Länder lag über dem Wert. Die Leistungen in Lesen und Naturwissenschaften haben sich im EU-Durchschnitt verschlechtert. In Mathematik konnten sie gehalten werden.

Bei der Lesekompetenz konnten vier Länder die Zielmarke erreichen (Estland: 11,1%, Irland: 11,8%, Finnland: 13,5%, Polen: 14,7%). Auch wenn Finnland das Ziel erreichen konnte, hat es sich seit 2009 mit 8,1% signifikant verschlechtert. In den Niederlanden (2009: 14,3%; 2018: 24,1%), der Slowakei (2009: 22,2%; 2018: 31,4%), Griechenland (2009: 21,3%; 2018: 30,5%), Ungarn (2009: 17,6%; 2018: 25,3%), Belgien (2009: 17,7%; 2018: 21,3%) und Luxemburg (2009: 26,0%; 2018: 29,3%) sind die schlechten Leseleistungen von 2009 auf 2018 gestiegen. Lettland verzeichnete im Jahr 2000 einen Wert von 30,1%, den sie bis 2009 auf 17,6% halbiert haben. 2018 lag er wieder bei 22,4%. Nur Irland (2009: 17,2%; 2018: 11,8%) und Slowenien (2009: 21,2%; 2018: 17,9%) konnten seit 2009 eine signifikante Verbesserung verzeichnen.[366]

Vier Länder (Estland, Dänemark, Polen und Finnland) konnten das EU-Ziel bei den Leistungen in Mathematik erreichen. Der überwiegende Teil der anderen Länder lag zwischen 15% und 30%. In Rumänien bzw. Bulgarien war mit 46,6% bzw. 44,4% der Anteil an Schülerinnen und Schülern mit schlechten mathematischen Kompetenzen am höchsten. Im Vergleich zu 2015 hat sich der Wert in Rumänien mit +6,6 Prozentpunkten sogar nochmal signifikant erhöht.

Ein ähnlich differenziertes Bild zeigt sich bei den naturwissenschaftlichen Kompetenzen. Hier gab es erneut vier Länder, die das Ziel erreichen konnten (Estland, Finnland, Polen und Slowenien). Erneut befand sich der größte Teil der anderen Länder im Mittelfeld zwischen 15% und 30%. Bulgarien und Rumänien wiesen auch hier Werte über 40% Anteil an mangelhaften naturwissenschaftlichen Kompetenzen vor. Bulgarien hat seit 2015 mit 8,6% einen signifikanten Zuwachs zu verzeichnen.

Deutliche Leistungsunterschiede zwischen Mädchen und Jungen zeigten sich bei der Lesekompetenz. EU-weit schnitten Mädchen mit 17,4% um rund zehn Prozentpunkte besser ab als ihre männlichen Mitschüler (27,3%), wobei die Diskrepanz zwischen 6,6% in Irland bis hin zu 21,5% in Zypern variierte. Weniger markant fiel der Unterschied zwischen den Leistungen der Mädchen und der Jungen in Mathematik und Naturwissenschaften aus.

Die deutschen Ergebnisse liegen etwas unter dem OECD-Durchschnitt. Dennoch hat sich **Deutschland** in allen

362 Datenbasis: Eurostat; Onlinedatacode [edat_lfse_14], Stand: 08.02.2021, siehe **https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_14&lang=en**

363 Datenbasis: Eurostat; Onlinedatacode [edat_lfse_02], Stand: 08.02.2021, siehe **https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_02&lang=enu**

364 Datenbasis: Eurostat; Onlinedatacode [EDAT_LFSE_16], Stand: 08.10.2020, siehe **https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_16**

365 Datenbasis: Eurostat; Onlinedatacode [edat_lfse_30], Stand: 08.10.2020, siehe **https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_30&lang=en**

366 Datenbasis: Eurostat; OECD Onlinedatacode [SDG_04_40], Stand: 08.10.2020, siehe Statistics | Eurostat (europa.eu)

drei Bereichen seit 2009 verschlechtert und konnte ebenfalls die gesetzten Ziele nicht erreichen. So lag der Wert bei der Lesekompetenz 2009 noch bei 18,5% (EU-Durchschnitt 2009: 19,3%). Die PISA-Studie 2018 offenbarte schlechte Grundkenntnisse beim Lesen bei 20,7% der deutschen Schülerinnen und Schüler. Unzureichende Leistungen in Mathematik lagen im Jahr 2009 bei 18,7%, im Jahr 2019 bei 21,1%. Bei den naturwissenschaftlichen Fächern stieg der Wert der „Underperformer" von 14,8% (2009) auf 19,6% (2019).

(Ute Hippach-Schneider, Janine Grobe-Rath)

D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich

In diesem Kapitel wird kontinuierlich über die Jugendarbeitslosigkeit in Europa berichtet. Spätestens seit 2013 erlangten die Daten besondere Aufmerksamkeit, da im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Finanzkrise in vielen Ländern Südeuropas ein extremer Anstieg der Arbeitslosigkeit Jugendlicher zu verzeichnen war, der auch auf europäischer Ebene eine Reihe politischer Aktivitäten hervorgerufen hat. Bei der Verwendung und Interpretation der Daten ist zu beachten, dass verschiedene Messkonzepte zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher genutzt werden E, deren Wert in der Regel unterhalb des gängigsten Indikators, der Jugendarbeitslosenquote liegen.

E Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Ansätze und empirische Konzepte

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen (Jugendarbeitslosenquote nach dem ILO-Konzept)

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen am gesamten gleichaltrigen Arbeitskräftepotenzial und wird als Quotient aus der Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) gebildet (vgl. Eurostat Metadata 2020b; **Kapitel A10.1.3**).[367]

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

367 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.

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 werden. Hierzu sind in → **Tabelle D1.3-1** die Arbeitslosenquoten der unter 25-Jährigen den Arbeitslosenquoten der 25- bis 74-Jährigen gegenübergestellt. Der daraus resultierende Quotient (relative Jugendarbeitslosigkeit) zeigt, inwieweit Jugendliche unter den Arbeitslosen in besonders hohem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

NEET-Quote – Not in Education, Employment and Training: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen

Der Indikator bezieht sich auf den relativen/prozentualen Anteil der Jugendlichen (einer gegebenen Altersgruppe und des jeweiligen Geschlechts) an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung, die sich weder in einem Beschäftigungsverhältnis/Arbeitsverhältnis befinden noch weiterführende Bildungskurse besuchen oder einer Ausbildung nachgehen (vgl. Eurostat Metadata 2020a). Im **Zähler** müssen zwei Bedingungen für die Befragten erfüllt sein: (a) Sie sind nicht berufstätig (d. h. sie sind arbeitslos oder fallen unter die Nichterwerbspersonen nach ILO-Definition) und (b) sie befinden sich in den vier Wochen vor der Befragung nicht in Bildung oder Ausbildung (weder formal noch nicht formal). Der **Nenner** bezieht sich auf die Gesamtbevölkerung der gleichen Altersgruppe sowie des jeweiligen Geschlechts, abgesehen von den Befragten, die nicht auf die Frage „Partizipation in regulärer (formaler) Bildung und Ausbildung" geantwortet haben.

Ergänzend zu den Quoten zur Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept (vgl. Eurostat 2020a, 2020b), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Eurostat 2020c, 2020d) werden nachfolgend sogenannte NEET-Quoten (vgl. Eurostat 2020e) 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 2019 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 2020 ergänzt[368].

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Auch im Jahr 2019 fiel die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) im Gegensatz zu der Altersgruppe der 25- bis 74-Jährigen in allen betrachteten Ländern insgesamt deutlich höher aus → **Tabelle D1.3-1**. Gegenüber dem Jahr 2018 lag diese im Durchschnitt aller betrachteter Länder jedoch auf einem niedrigeren Niveau (2018: 15,2% vs. 2019: 14,4%) und setzte damit den Trend seit 2013 fort. Vor allem in den stark betroffenen Ländern wie Griechenland, Italien, Spanien und Portugal zeigte sich ein deutlicher Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit[369]. Dahingegen wiesen Länder wie Luxemburg und Schweden gegenüber dem Vorjahr deutliche höhere Quoten auf. In Deutschland ging die Jugendarbeitslosigkeit leicht zurück (2018: 6,2% vs. 2019: 5,8%), wodurch sich der Trend der letzten Jahre fortsetzte. Deutschland hatte damit weiterhin die niedrigste Quote im Vergleich der betrachteten Länder.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2019 lässt sich weiterhin feststellen, dass sich der steigende Trend der Betroffenheit der jungen Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Älteren im EU-Durchschnitt (28 Länder) seit 2015 weiter fortsetzte (2018: 2,53% vs. 2019: 2,62%). Für die stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder wie z. B. Griechenland und Portugal zeichnete sich 2019 neben einer seit Jahren sinkenden Jugendarbeitslosenquote auch ein kleiner Rückgang der relativen Jugendarbeitslosigkeit ab. Die in den letzten Jahren bereits sinkende relative Jugendarbeitslosigkeit in Italien setzte sich 2019 fort. Allerdings sanken in diesen Ländern in den letzten Jahren gleichzeitig auch die Arbeitslosenquoten bei den älteren Altersgruppen (25- bis 74-Jährige), was einen weiteren Rückgang der relativen Jugendarbeitslosigkeitsquoten verhinderte. Nicht nur die Jugendlichen haben somit von einem Aufschwung am Arbeitsmarkt profitiert, sondern vor allem auch ältere Personen. Auffallend ist die zunehmende relative Jugendarbeitslosigkeit in Lettland (2018: 1,72 vs. 2019: 2,10), Schweden (2018: 3,55 vs. 2019: 3,94)

368 Zum Redaktionsschluss lagen die Daten für Deutschland für das dritte Quartal 2020 nicht vor.

369 Auch für Großbritannien, Belgien und Lettland ist eine ähnliche Entwicklung erkennbar, wobei die Jugendarbeitslosigkeit in Lettland gegenüber dem Vorjahr leicht höher ausfiel (2018: 12,2% vs. 2019: 12,4%).

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)**

Land	Arbeitslosenquote in % der (Erwerbs-)Personen von 15 bis 24 Jahre Jugendarbeitslosigkeit[1]											Ranking 2015	Ranking 2016	Ranking 2017	Ranking 2018	Ranking 2019	Ranking 2020/Q3	Arbeitslosenquote in %[1] der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre										
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020/Q3[4]	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	ALQ (15-24)	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020/Q3
Europäische Union (28 Länder)	18,9	20,2	23,2	23,7	22,2	20,4	18,7	16,9	15,2	14,4	-							7,6	7,6	9,0	9,5	9,0	8,3	7,5	6,7	6,0	5,5	-
Belgien	21,5	21,9	19,8	23,7	23,2	22,1	20,1	19,3	15,8	14,2	17,7	*10*	*8*	*10*	*9*	*8*	*7*	7,1	6,6	6,4	7,1	7,3	7,3	6,8	6,1	5,2	4,6	5,5
Dänemark	8,6	13,5	15,8	14,8	14,2	12,2	12,2	12,4	10,5	10,1	13,3	*5*	*4*	*6*	*5*	*5*	*4*	4,2	5,1	6,4	6,1	5,7	5,3	4,9	4,7	4,2	4,2	5,2
Deutschland	15,5	11,2	8,0	7,8	7,7	7,2	7,1	6,8	6,2	5,8	-	*1*	*1*	*1*	*1*	*1*	-	10,6	7,3	5,1	4,9	4,7	4,4	3,8	3,4	3,1	2,9	-
Griechenland	25,8	25,7	55,3	58,3	52,4	49,8	47,3	43,6	39,9	35,2	34,2	*15*	*13*	*15*	*15*	*15*	*13*	8,4	8,4	22,3	25,4	24,8	23,4	22,2	20,2	18,2	16,4	15,2
Spanien	19,6	37,7	52,9	55,5	53,2	48,3	44,4	38,6	34,3	32,5	40,4	*14*	*12*	*14*	*14*	*14*	*14*	7,7	15,7	22,5	23,8	22,3	20,2	17,9	15,7	13,9	12,8	14,5
Frankreich	20,3	22,9	23,7	24,1	24,2	24,7	24,5	22,1	20,8	19,6	22,1	*11*	*9*	*11*	*12*	*11*	*8*	7,1	7,1	7,9	8,4	8,9	8,9	8,5	8,1	7,8	7,3	7,5
Italien	24,1	25,3	35,3	40,0	42,7	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2	30,9	*13*	*11*	*13*	*13*	*13*	*12*	6,3	6,4	8,9	10,3	10,7	10,1	10,0	9,8	9,3	8,8	8,7
Lettland	15,1	33,3	28,5	23,2	19,6	16,3	17,3	17,0	12,2	12,4	14,8	*7*	*6*	*8*	*7*	*7*	*5*	9,3	15,4	13,6	10,7	10,0	9,3	9,0	8,1	7,1	5,9	7,9
Luxemburg	13,7	17,2	18,8	15,5	22,6	17,3	18,9	15,4	14,2	17,0	26,0	*8*	*7*	*7*	*8*	*9*	*10*	3,8	4,1	4,2	5,2	4,8	5,7	5,3	4,7	4,9	4,6	6,3
Niederlande	11,8	10,2	11,7	13,2	12,7	11,3	10,8	8,9	7,2	6,7	10,8	*4*	*2*	*2*	*2*	*2*	*1*	4,8	3,2	4,7	6,1	6,5	6,1	5,1	4,1	3,2	2,8	3,1
Österreich	11,0	10,7	9,4	9,7	10,3	10,6	11,2	9,8	9,4	8,5	11,0	*3*	*3*	*3*	*3*	*3*	*2*	4,7	4,4	4,2	4,7	4,9	5,0	5,3	4,9	4,3	4,0	5,0
Portugal	16,2	20,3	37,9	38,1	34,8	32,0	28,0	23,9	20,3	18,3	26,4	*12*	*10*	*12*	*11*	*10*	*11*	6,7	8,6	13,9	14,7	12,5	11,1	9,9	7,8	6,1	5,6	6,6
Schweden	22,8	25,0	23,6	23,5	22,9	20,4	18,9	17,9	17,4	20,1	22,3	*9*	*7*	*9*	*10*	*12*	*9*	5,8	5,9	5,7	5,7	5,7	5,6	5,3	5,2	4,9	5,1	6,9
Vereinigtes Königreich	12,7	19,1	21,2	20,7	17,0	14,6	13,0	12,1	11,3	11,2	15,6	*6*	*5*	*5*	*6*	*6*	*6*	3,3	5,6	5,7	5,4	4,4	3,8	3,6	3,2	3,0	2,7	3,4
sowie Norwegen	*11,5*	*9,2*	*8,5*	*9,1*	*7,9*	*9,9*	*11,2*	*10,4*	*9,7*	*10,0*	*11,7*	*2*	*3*	*4*	*4*	*4*	*3*	*3,3*	*2,1*	*2,3*	*2,5*	*2,8*	*3,4*	*3,7*	*3,3*	*2,9*	*2,8*	*4,0*

Tabelle D1.3-1: **Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)**

Land	Betroffenheit der Jüngeren im Vergleich zu den Älteren: (ALQ 15-24)/(ALQ 25-74) (Relative Jugendarbeitslosigkeit)											Ranking 2015	Ranking 2016	Ranking 2017	Ranking 2018	Ranking 2019	Ranking 2020/Q3	Anteil der Erwerbslosen (15-24) an Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen (15-24)[2]						NEET (15-24)[3]	NEET (15-24)	NEET (15-24)	NEET (15-24)	NEET (15-24)
	2005	2009	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020/Q3	ALQ (15-24)/ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ALQ (25-74)	ALQ (15-24)/ALQ (25-74)	2015	2016	2017	2018	2019	2020/Q3[5]	2015	2016	2017	2018	2019*
Europäische Union (28 Länder)	2,49	2,66	2,58	2,49	2,47	2,46	2,49	2,52	2,53	2,62	-							8,5	7,8	7,0	6,3	6,0	-	12,0	11,6	10,9	10,5	10,1
Belgien	3,03	3,32	3,09	3,34	3,18	3,03	2,96	3,16	3,04	3,09	3,22	*11*	*10*	*11*	*10*	*9*	*8*	6,6	5,7	5,4	4,7	4,4	5,6	12,2	9,9	9,3	9,2	9,3
Dänemark	2,05	2,65	2,47	2,43	2,49	2,30	2,49	2,64	2,50	2,40	2,56	*6*	*7*	*7*	*7*	*6*	*4*	7,1	7,3	7,5	6,3	6,1	8,3	7,0	6,7	7,6	7,7	7,7
Deutschland	1,46	1,53	1,57	1,59	1,64	1,64	1,87	2,00	2,00	2,00	-	*1*	*1*	*1*	*2*	*1*	-	3,5	3,5	3,4	3,1	3,0	-	6,2	6,7	6,3	5,9	5,7
Griechenland	3,07	3,06	2,48	2,30	2,11	2,13	2,13	2,16	2,19	2,15	2,25	*5*	*5*	*4*	*4*	*4*	*3*	12,9	11,7	10,9	9,3	7,9	7,6	17,2	15,8	15,3	14,1	12,5
Spanien	2,55	2,40	2,35	2,33	2,39	2,39	2,48	2,46	2,47	2,54	2,79	*7*	*6*	*6*	*6*	*7*	*5*	16,8	14,7	12,9	11,3	10,7	13,0	15,6	14,6	13,3	12,4	12,1
Frankreich	2,86	3,23	3,00	2,87	2,72	2,78	2,88	2,73	2,67	2,68	2,95	*8*	*9*	*8*	*8*	*8*	*7*	9,2	9,1	8,2	7,8	7,2	8,4	12,0	11,9	11,4	11,1	10,6
Italien	3,83	3,95	3,97	3,88	3,99	3,99	3,78	3,54	3,46	3,32	3,55	*15*	*15*	*14*	*13*	*11*	*11*	10,6	10,0	9,1	8,4	7,6	7,8	21,4	19,9	20,1	19,2	18,1
Lettland	1,62	2,16	2,10	2,17	1,96	1,75	1,92	2,10	1,72	2,10	1,87	*2*	*2*	*3*	*1*	*2*	*1*	6,7	6,9	6,7	4,6	4,5	5,2	10,5	11,2	10,3	7,8	7,9
Luxemburg	3,61	4,20	4,48	2,98	4,71	3,04	3,57	3,28	2,90	3,70	4,13	*12*	*12*	*12*	*9*	*13*	*13*	6,1	5,8	4,7	4,7	5,9	9,3	6,2	5,4	5,9	5,3	5,6
Niederlande	2,46	3,19	2,49	2,16	1,95	1,85	2,12	2,17	2,25	2,39	3,48	*3*	*4*	*5*	*5*	*5*	*10*	7,7	7,4	6,1	4,9	4,7	7,5	4,7	4,6	4,0	4,2	4,3
Österreich	2,34	2,43	2,24	2,06	2,10	2,12	2,11	2,00	2,19	2,13	2,20	*4*	*3*	*1*	*3*	*3*	*2*	6,1	6,5	5,5	5,3	4,8	6,5	7,5	7,7	6,5	6,8	7,1
Portugal	2,42	2,36	2,73	2,59	2,78	2,88	2,83	3,06	3,33	3,27	4,00	*9*	*8*	*9*	*11*	*10*	*12*	10,7	9,3	8,1	6,9	6,3	8,0	11,3	10,6	9,3	8,4	8,0
Schweden	3,93	4,24	4,14	4,12	4,02	3,64	3,57	3,44	3,55	3,94	3,23	*13*	*12*	*13*	*14*	*14*	*9*	11,2	10,4	9,8	9,4	11,1	12,1	6,7	6,5	6,2	6,0	5,5
Vereinigtes Königreich	3,85	3,41	3,72	3,83	3,86	3,84	3,61	3,78	3,77	4,15	4,59	*14*	*14*	*15*	*15*	*15*	*14*	8,6	7,6	7,0	6,4	6,3	8,7	11,1	10,9	10,3	10,4	10,5
sowie Norwegen	*3,48*	*4,38*	*3,70*	*3,64*	*2,82*	*2,91*	*3,03*	*3,15*	*3,34*	*3,57*	*2,93*	*10*	*11*	*10*	*12*	*12*	*6*	*5,5*	*6,1*	*5,6*	*5,3*	*5,5*	*6,8*	*5,0*	*5,4*	*4,6*	*4,9*	*4,8*

*Die aktuellsten Daten für die NEET-Quoten waren zum Zeitpunkt der Datensammlung aus dem Jahr 2019.

[1] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2020a.

[2] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. 2020c.

[3] Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen. 2020e.

[4] Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte virteljährliche Erhebnungsergebnisse. 2020b.

[5] Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. 2020d.

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

und Luxemburg (2018: 2,90 vs. 2019: 3,70). Dieser Trend geht jedoch nur in den beiden letztgenannten Ländern mit einer steigenden Jugendarbeitslosigkeitsquote einher, wohingegen Lettland das Niveau des Vorjahres ungefähr halten konnte. Deutschland wies in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Gegensatz zum Vorjahr im Ländervergleich wieder den niedrigsten Wert auf (2019: 2,00).

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung sank weiterhin europaweit (2018: 6,3% vs. 2019: 6,0%), wobei Griechenland, Italien, Frankreich, Spanien und Schweden die meisten Arbeitslosen bei den 15- bis 24-Jährigen im Jahr 2019 verzeichnen mussten. In Schweden stieg der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen um fast zwei Prozentpunkte an (2018: 9,4% vs. 2019: 11,1%); in Griechenland hingegen nahm ihr Anteil deutlich ab (2018: 9,3% vs. 2019: 7,9%). 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 2019 weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnahmen. So ging die durchschnittliche NEET-Quote in den 28 Staaten der EU von 10,5% (2018) auf 10,1% (2019) zurück.

(Viktor Ulbrich, Philipp Grollmann, Frederik Hugo)

D 2 Höherqualifizierende Berufsbildung aus Sicht der internationalen Bildungsstatistik der OECD

Nationale bildungspolitische Entscheidungen werden nicht nur vor dem Hintergrund nationaler Rahmenbedingungen getroffen, sondern auch im Kontext internationaler Entwicklungen. So spielt der Vergleich von Bildungssystemen mit anderen Staaten bei der Bewertung der Leistungsfähigkeit des eigenen Bildungssystems eine Rolle. Das Abschneiden in internationalen Rankings auf Grundlage von gemeinsamen Indikatoren wird wahrgenommen und hat Auswirkungen auf nationale Bildungsdebatten. Sie dienen als Argumentationsgrundlage für bildungspolitische Handlungsempfehlungen, nicht zuletzt von internationalen Organisationen wie der EU und der OECD. Von zentraler Bedeutung für die Einordnung der Vergleichsergebnisse in die nationalen Debatten ist dabei die Interpretation der Daten. Die folgenden Ausführungen leisten einen Beitrag, die OECD-Bildungsdaten für den tertiären Bildungsbereich besser einordnen zu können.

Internationale Daten zu höherqualifizierender Berufsbildung sind in den Daten über den tertiären Bildungsbereich enthalten (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development /UNESCO/EUROSTAT 2015). Diese Daten zum tertiären Bildungsbereich umfassen die Bildungsprogramme der ISCED-Niveaustufen 5 bis 8 E.

E International Standard Classification of Education (ISCED)

Die vier Bildungsniveaus des tertiären Bildungsbereichs nach ISCED-2011 umfassen:

Niveau 5: kurze tertiäre Bildungsgänge
Niveau 6: Bachelor- oder gleichwertige Bildungsgänge
Niveau 7: Master- oder gleichwertige Bildungsgänge
Niveau 8: Promotion oder gleichwertige Bildungsgänge

Quelle: Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 24

Die Bildungsprogramme auf diesen Niveaustufen sind teilweise dem Hochschulbereich und teilweise dem Berufsbildungsbereich zuzuordnen und bilden unterschiedliche Formen und Bildungskonzepte ab (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel D1.2, Hippach-Schneider u. a. 2017). Die Zuordnung zu dem einen oder anderen Bildungsbereich folgt dabei jeweils der Logik des nationalen Bildungssystems. Eine Differenzierung nach Orientierung der Programme, d. h. ob allgemeinbildend oder berufsbildend ist dabei grundsätzlich auf allen vier Niveaus des tertiären Bildungsbereichs in der ISCED-Klassifikation angelegt, allerdings wird die entsprechende Datenerfassung nur auf dem ISCED-Niveau 5 umgesetzt. Auf diesem Niveau, den sogenannten Kurzstudiengängen („short-cycle programmes“) wird zwischen „vocational programmes“ und „general programmes“ unterschieden. Bei diesen „Kurzstudiengängen“ handelt es sich nach dem Verständnis der ISCED-Systematik in der Regel um kurze zwei- bis dreijährige Bildungsprogramme, in denen „berufsspezifische Kenntnisse vermittelt werden und den Bildungsteilnehmern und -teilnehmerinnen auf den direkten Eintritt in den Arbeitsmarkt vorbereiten“ (Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 246).[370] Nach Angaben der OECD belegen im Durchschnitt der OECD-Länder 96% der Bildungsteilnehmer und -teilnehmerinnen in kurzen tertiären Bildungsgängen berufsbildende Bildungsgänge (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 251). Eine Differenzierung zwischen „academic programmes“ oder Programmen mit „professional orientations“ auf den ISCED-Niveaus 6 und 7 findet dagegen nicht statt, da über das Verständnis der Begriffe für die Orientierung der Programme bislang keine internationale Einigung erzielt werden konnte (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development/European Union/UNESCO-UIS 2015, S. 51, 71). Die Meldung für die OECD-Staaten ist somit freiwillig, was zur Folge hat, dass die Informationen über die Programmorientierung unvollständig sind und für einen internationalen Vergleich nicht herangezogen werden können. Dies hat Auswirkungen auf die Interpretation der Daten.

Für die Interpretation und das Verständnis der OECD-Daten ist ebenfalls zu berücksichtigen, dass bei einigen Indikatoren ausschließlich Daten über formale Bildungsprogramme berücksichtigt werden (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development/European Union/UNESCO-UIS 2015, S. 13). Für die Frage, ob ein Bildungsprogramm zum formalen Bildungssystem gezählt wird, ist das jeweils nationale Verständnis entscheidend. Auf dieser Ebene erfolgt die entsprechende Kategorisierung. Dies hat bei einigen Indikatoren Folgen für die internationale Sichtbarkeit des Umfangs höherqualifizierender beruflicher Bildung, da in diesen Fällen selbst national formal anerkannte Qualifikationen nicht als Bildungsaktivitäten in den OECD-Daten erfasst

370 Nach den Daten der OECD gibt es allgemeinbildende Bildungsprogramme auf ISCED-Niveau 5 lediglich in einigen wenigen Staaten, u. a. in Schweden und dem Vereinigten Königreich (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 250).

werden, wenn sie nicht dem nationalen Bildungssystem zugerechnet werden (z. B. in Österreich).

Die für den tertiären Bildungsbereich relevanten Indikatoren der OECD beziehen sich auf die Teilnahme an Bildungsprogrammen (Indikator B1), die Aufnahme (Indikator B4) und den Abschluss (Indikator B5) von Bildungsprogrammen sowie den Bildungsstand der Bevölkerung (Indikator A1) (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020). Die Daten zum Bildungsstand sind darüber hinaus im EU-Kontext relevant, da sie einen der Benchmarks für das europäische Monitoring der Berufsbildungssysteme darstellen **(vgl. Kapitel D1.2)**. Im folgenden Abschnitt werden die vier Indikatoren jeweils kurz vorgestellt und die Daten für Deutschland mit dem OECD-Durchschnitt sowie mit ausgewählten Staaten verglichen.[371]

1. Die Teilnahme an Bildungsprogrammen (Indikator B1), die Aufnahme (Indikator B4) und der Abschluss (Indikator B5) von Bildungsprogrammen

Bei diesen „B-Indikatoren" werden nur die Daten im Zusammenhang mit Bildungsprogrammen berücksichtigt, die dem formalen Bildungssystem zugerechnet werden. Für Österreich bedeutet dies beispielsweise, dass Höherqualifizierungsaktivitäten teilweise nicht in der internationalen Bildungsstatistik Berücksichtigung finden. Der Grund hierfür ist, dass zahlreiche höherqualifizierende Bildungsprogramme nicht im formalen Bildungssystem angeboten werden, sondern von non-formalen Weiterbildungsträgern sowie in sektor- und branchenspezifischen Kursen (vgl. Schmid 2014). Ähnliches gilt für Deutschland → **Tabelle D2-1**.

Die Beteiligung an tertiärer Bildung (**Indikator B1)** wird in Altersgruppen erfasst, z. B. 15- bis 19-Jährige oder 20- bis 24-Jährige. Im OECD-Durchschnitt nahmen 33% der 20- bis 24-Jährigen im Jahr 2018 an einem tertiären Bildungsprogramm teil. In Deutschland waren dies 30%.

Insbesondere zwei Punkte sind an diesen Ergebnissen bemerkenswert. Zum einen die sehr unterschiedliche Beteiligung in den beiden Altersgruppen der einzelnen Länder (1) und zum zweiten die starke Varianz der Teilnehmenden an Bildungsprogrammen auf ISCED-Niveau 5 (2):

(1) In der Republik Korea, Frankreich sowie den angelsächsischen Staaten Australien, Kanada, Irland und dem Vereinigten Königreich nimmt jeweils bereits ein vergleichsweise hoher Anteil der 15- bis 19-Jährigen an einem tertiären Bildungsprogramm teil. Dies ist ebenso der Fall in Österreich und den Niederlanden mit jeweils 15%. In Deutschland mit 6%, der Schweiz mit 3% und Dänemark mit 1% liegen die Werte deutlich niedriger und auch deutlich unter dem OECD-Durchschnitt von 11%. Der Übergang in den tertiären Bildungsbereich findet dort bereits in einem früheren Alter statt und führt in unterschiedlichem Maße in Programme der Kategorie ISCED-Niveau 5, den sogenannten Kurzstudiengängen siehe (2).

(2) In den angelsächsischen Ländern handelt es sich bei den Kurzstudiengängen auf ISCED-Niveau 5 insbesondere um Collegeprogramme, die häufig als Teil des Hochschulbereichs betrachtet werden und mit ein- bis dreijährigen Programmen auf Bachelorstudiengänge vorbereiten. Teilweise haben sie eine fachspezifische Ausrichtung und die Lernleistungen können auf anschließende Bachelorstudien angerechnet werden (vgl. Hippach-Schneider u. a. 2018). In England sind dies beispielsweise Programme, die zu sogenannten Foundation Degrees führen, in Irland die Higher Certificate Programmes, in Kanada sind es insbesondere die Programme der Community Colleges (vgl. Skolnik 2018). Neben der Vorbereitung auf den Übergang in den Arbeitsmarkt, haben einige dieser Bildungsprogramme ihre bildungspolitische Funktion auch in der Organisation des Übergangs in den akademischen Bereich, z. B. nach einer vorausgehenden beruflichen Qualifikation.

Besonders auffallend ist jedoch die Quote der Teilnehmenden an Bildungsgängen auf ISCED-Niveau 5 in Österreich und zwar bezogen auf die Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen. Für diesen vergleichsweise hohen Anteil sorgen die Programme der Berufsbildenden höheren Schulen (BHS).[372] Diese führen in fünf Jahren sowohl zu einer allgemeinen Hochschulreife als auch zu einer beruflichen Qualifikation.[373] Die Jahrgänge werden dabei statistisch aufgeteilt. Die ersten drei BHS-Klassen werden auf ISCED-Niveau 3 als Sekundarprogramme eingestuft, entsprechend der Lehre oder der Programme der Berufsbildenden Mittleren Schule (BMS), das 4. und 5. Jahr dem ISCED-Niveau 5, dem sogenannten short-cycle Niveau.

Erwirbt jemand dagegen in Deutschland zwei Abschlüsse des Sekundarbereichs gleichzeitig oder konsekutiv, z. B. ein Abitur und anschließend eine berufliche Qualifikation wird dieser Teilnehmende ISCED-Niveau 4 zugerechnet, dem sogenannten post-sekundaren/nicht

371 Neben den beiden außereuropäischen Staaten Australien, Kanada und der Republik Korea wurden europäische OECD-Staaten ausgewählt, die über Modelle dualer Ausbildung im Sekundarbereich II verfügen sowie Frankreich, Polen und Finnland mit stark vollzeitschulisch geprägtem beruflichem Ausbildungssystem. Ebenso ausgewählt wurden Irland und das Vereinigte Königreich, die sich durch einen sehr flexiblen tertiären Bildungsbereich auszeichnen.

372 Darüber hinaus sind auf ISCED-Niveau 5 in Österreich die Kollegs, die Akademien sowie die Programme der (Werk-)Meisterschulen verortet.

373 Siehe **https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulsystem/sa/bmhs.html** (Stand: 11.12.2020).

Tabelle D2-1: **Bildungsbeteiligung im tertiären Bildungsbereich nach Altersgruppen 2018 (in %)**

	15- bis 19-Jährige		20- bis 24-Jährige	
	Gesamt (ISCED-Niveaus 5-8)	in sog. kurzen Bildungsgängen (ISCED-Niveau 5)	Gesamt (ISCED-Niveaus 5-8)	in sog. kurzen Bildungsgängen (ISCED-Niveau 5)
Republik Korea	30	10	50	10
Polen	8	0	40	0
Niederlande	15	.	40	.
Australien	18	3	38	4
Dänemark	1	0	37	4
Irland	17	1	36	1
Frankreich	20	7	35	5
Finnland	3	.	35	.
OECD-Durchschnitt	11	2	33	3
Kanada	18	5	30	6
Deutschland	6	0	30	0
Schweiz	3	0	28	0
Österreich	15	10	29	2
Vereinigtes Königreich	17	1	23	2

Reihenfolge nach Gesamt (ISCED-Niveaus 5-8) der 20- bis 24-Jährigen, da dieses Alter in den OECD-Ländern typischerweise am stärksten dem Alter der Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich entspricht.

Quelle: Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 194, 200

BIBB-Datenreport 2021

tertiären Bildungsbereich.[374] Diese zu Doppel- oder Zweitqualifikationen führenden Programme machen den überwiegenden Anteil der ISCED-Niveau 4 zugeordneten Programme für Deutschland aus. Das schlägt sich in der internationalen Statistik nieder, denn für beide Altersgruppen, sowohl der 15- bis 19-Jährigen, insbesondere aber der 20- bis 24-Jährigen, weist Deutschland im internationalen Vergleich die mit Abstand höchsten Werte auf ISCED-Niveau 4 von 5% bzw. 9% auf (der OECD-Durchschnitt liegt bei 2%; vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 200). Würde dieser Anteil der doppelt Qualifizierten ebenfalls dem tertiären Bereich zugerechnet, läge der statistische Beteiligungsanteil der 20- bis 24-Jährigen für Deutschland deutlich höher. Diese Eigenheit des deutschen Bildungssystems, bzw. die Logik der Zuordnung zur ISCED-Klassifikation können zu dem Eindruck beitragen, dass die Beteiligung im tertiären Bildungsbereich vergleichsweise niedrig ist.

Zu diesem Bild trägt auch bei, dass nicht die Daten derjenigen erfasst werden, die sich im Rahmen einer beruflichen Aufstiegsfortbildung höherqualifizieren (**vgl. Kapitel C2.1**). Der Grund hierfür ist, dass für die Datenerfassung umfangreiche Informationen über Teilnehmer/-innen, Anfänger/-innen, Absolventen/Absolventinnen, Lehrkräfte und Finanzen von Bildungsanbietern, d. h. in der Regel von den Kammern an das Statistische Bundesamt, geliefert werden müssten. Diese Daten liegen jedoch dem Statistischen Bundesamt nicht im hierfür erforderlichen Umfang vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2019), denn es gibt keine gesetzliche Verpflichtung der Bildungsanbieter entsprechende Daten an das Statistische Bundesamt zu melden. Aus diesem Grund sind die verfügbaren Informationen lückenhaft. Diese Unvollständigkeit der Informationen bedeutet, dass die in der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes aufgeführten Teilnahmen an Fortbildungs- und Meisterprüfungen nicht an Eurostat für die Erfassung in der ISCED-Klassifikation gemeldet werden, obwohl mit diesen Prüfungen formale Qualifikationen des deutschen Bildungssystems erworben werden.

374 Im Jahr 2018 verfügten 22,5% der Anfänger/-innen einer Berufsausbildung über eine Fach- oder allgemeine Hochschulzugangsberechtigung (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A4.1).

Dies macht ein weiteres beachtenswertes Charakteristikum der ISCED-Klassifikation deutlich: Ihre Konzeption ist input-orientiert, d. h., es spielen für die Aufnahme und Zuordnung zu den Niveaus die Programmdauer und die mit dem Abschluss erworbenen Zugangsberechtigungen eine Rolle. Das ist eine andere Logik, als die Lernergebnisorientierung, die dem europäischen oder deutschen Qualifikationsrahmen zugrunde liegt. Eine Zuordnung zu ISCED-Niveau 5 sieht eine Programm-Mindestdauer von zwei Jahren vor, eine Zuordnung zu ISCED-Niveau 6 (Bachelor- oder gleichwertige Bildungsgänge) eine übliche Dauer von drei bis vier Jahren (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 24). Dies kann bislang nicht für alle beruflichen Fortbildungsabschlüsse nachgewiesen und die Erfüllung des Kriteriums sichergestellt werden, selbst wenn berufliche Erfahrung und Lernen im Betrieb als formale Lerndauer anerkannt wird. Es findet somit keine automatische Zuordnung der im deutschen Qualifikationsrahmen auf den Stufen 5 und 6 zugeordneten beruflichen Fortbildungsabschlüsse in die ISCED-Klassifikation statt und sie fließen nicht in die internationalen Daten der „B-Indikatoren“ ein.

Ebenfalls auffällig ist der vergleichsweise hohe Anteil an Teilnehmenden an Programmen des ISCED-Niveaus 5 in beiden Altersgruppen in Frankreich. Hierbei handelt es sich insbesondere um zwei zweijährige Bildungsprogramme: das Brevet de Technicien Supérieur (BTS) und das Diplôme Universitaire de Technologie (DUT). Sie firmieren auch unter dem Begriff „bac+2“-Programme.

Die berufsorientierten Bildungsprogramme, die zu einem BTS führen, werden von verschiedenen Bildungseinrichtungen, den Sections de techniciens supérieurs (IST) angeboten, und hier insbesondere von den beruflichen Lycées. Sie beinhalten mindestens ein Praktikum und werden in allen Berufsbereichen und 88 Fachrichtungen angeboten (vgl. Centre Inffo 2019, S. 18). Auch wenn bei einem BTS der Übergang in den Arbeitsmarkt im Vordergrund steht, können BTS-Absolventen und -Absolventinnen im Anschluss im Rahmen eines einjährigen Programms einen beruflichen Bachelor erwerben (Licence professionelle, LP, ISCED-Niveau 6). Das BTS-Programm kann in Form eines *apprentissage* absolviert werden, das ähnliche Strukturen hat, wie eine duale Ausbildung in Deutschland. Zugangsvoraussetzung für ein BTS-Programm ist ein *Baccalauréat* (vgl. Hippach-Schneider u. a. 2017a).

Die zweijährigen berufs- und praxisorientierten DUT-Programme werden von Instituts Universitaires de Technologie (IUT) in 24 Fachrichtungen angeboten (vgl. Centre Inffo 2019, S. 18). IUT sind Universitäten angegliedert. Zugangsvoraussetzung ist ebenfalls ein *Baccalauréat.* Insgesamt haben die DUT-Programme eine andere bildungspolitische Funktion als die BTS-Programme, die auf den Übergang in den Arbeitsmarkt fokussieren. Sie sind eine praxisorientierte Alternative zu universitären Bildungsgängen und ermöglichen gleichzeitig den weiteren Weg in eine akademische Laufbahn. Diese unterschiedliche Funktion wird durch einen Blick auf die schulische Vorbildung der Programmteilnehmenden deutlich. Während bei den DUT-Programmen die Gruppe derjenigen überwiegt, die über ein allgemeinbildendes Abitur (Bac général) verfügt (65,1% im Jahr 2018 und lediglich 1,6% Bac professionel; 33,3% verfügen über ein Bac technologique), überwiegt bei den BTS-Teilnehmenden die Gruppe der Absolventen und Absolventinnen des beruflichen Abiturs (Bac professionel; 40,7% im Jahr 2018 und lediglich 20,4% Bac général; 38,9% verfügen über ein Bac technologique) (vgl. Ministère de L'Enseignement Supérieur 2020, Tab. 07.03.). Die drei Formen des französischen Abiturs verteilen sich sehr unterschiedlich in den beiden alternativen zweijährigen tertiären praxis- und berufsorientierten Bildungsprogrammen.

Die **Anfängerquoten (Indikator B4)** von Erstanfängern und -anfängerinnen im Tertiärbereich spiegeln die unterschiedliche Relevanz von ISCED-5-Programmen in den Bildungssystemen ebenfalls wider → **Tabelle D2-2**.

Unter den ausgewählten OECD-Staaten hat Österreich den größten Anteil der Erststudierenden auf ISCED-Niveau 5. In Dänemark gibt es wie in Frankreich auf ISCED-Niveau 5 zweijährige berufsorientierte tertiäre Programme. Der Unterricht an Berufsakademien verbindet theoretisches Wissen mit praktischen Elementen und ist eine Möglichkeit der fachlichen Weiterqualifizierung nach einer Berufsausbildung oder einer weiterführenden Schule. Daneben werden berufsorientierte Bildungsprogramme an beruflichen Akademien angeboten. Diese sind Teil der Erwachsenenbildung und können sowohl im Teilzeit- als auch in Vollzeitmodell absolviert werden. Sie erfordern für den Zugang eine fachlich einschlägige Berufserfahrung sowie eine berufliche Ausbildung. Sie sind zudem kostenpflichtig. Das Durchschnittsalter der Anfänger/-innen von tertiären Programmen ist dementsprechend verhältnismäßig hoch. Zur Schweiz siehe die Ausführungen zu Indikator A1 unten.

Bei den Daten zu den **Abschlussquoten** von Erstabsolventen und -absolventinnen im Tertiärbereich **(Indikator B5)** ergeben sich, im Vergleich zu den Daten von Indikator B4 (Anfängerquoten) keine Auffälligkeiten (vgl. Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 243ff.).

Insgesamt zeigen die B-Indikatoren für Deutschland eine vergleichsweise niedrige Bildungsbeteiligung im tertiären Bildungsbereich. Für eine international vergleichende Analyse der Daten und daraus zu entwickelnder bildungspolitischer Handlungsempfehlungen sind

Tabelle D2-2: **Anfängerquoten und Charakteristika von Erstanfängern und Erstanfängerinnen im Tertiärbereich nach ISCED-Stufen 2018 (in %)**

	Kurze tertiäre Bildungsgänge (ISCED-5)	Bachelor- oder gleichwertige Bildungsgänge (ISCED-6)	Master- oder gleichwertige Bildungsgänge (ISCED-7)	Durchschnittsalter von Anfängern und Anfängerinnen
Österreich	44	40	16	22
Dänemark	25	75	0	25
Vereinigtes Königreich	21	78	1	22
OECD-Durchschnitt	17	53	**	22
Schweiz	4	86	11	25
Niederlande	2	98	**	20
Deutschland	0	81	19	22
Finnland	**	94	6	23
Republik Korea	*	*	*	*
Polen	*	*	*	22
Australien	*	*	*	*
Irland	*	*	*	*
Frankreich	*	*	*	*
Kanada	*	*	*	*

Reihenfolge nach ISCED-5-Anteil.
* Es liegen keine Daten vor oder der Indikator konnte aufgrund zu weniger Angaben nicht berechnet werden.
** Keine Daten, da die Kategorie nicht zutrifft.
Quelle: Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 262

BIBB-Datenreport 2021

dabei zum einen die ISCED-Systematik sowie die daraus resultierende Erfassungsmethodik zu berücksichtigen und zum anderen die spezifischen nationalen Strukturen und die Organisation der gesamten Bildungssysteme. Der Blick auf einen Bildungsbereich allein, hier dem tertiären Bereich, ist hierfür nicht ausreichend, sondern macht eine Analyse des Gesamtgefüges des Bildungssystems unter Einbeziehung non-formaler Qualifizierungswege notwendig.

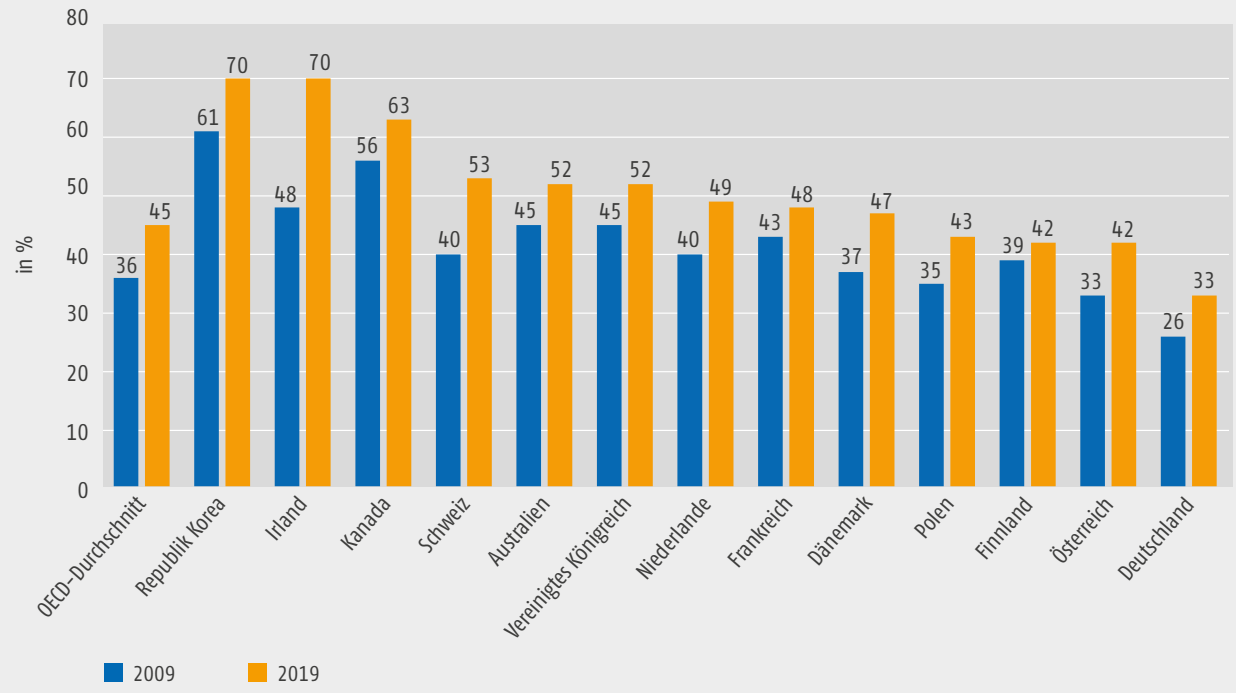
2. Bildungsstand (Indikator A1)

Der Bildungsstand der Bevölkerung reflektiert das in einer Gesellschaft vorhandene sogenannte Humankapital. Gemessen wird der prozentuale Anteil der Bevölkerung, der ein bestimmtes Qualifikationsniveau erreicht und dort einen formalen Abschluss erworben hat. Es ist dabei ausschließlich der höchste Bildungsabschluss ausschlaggebend. Mit einem bestimmten Bildungsstand können individuell unterschiedliche Beschäftigungsquoten und Einkommen verbunden sein. Auch gibt es regelmäßig eine Korrelation zur Teilnahme von Erwachsenen an Weiterbildungsmaßnahmen. Diese statistischen Erfahrungen führen zwangsläufig zu der Vorstellung, dass der Anteil der Bevölkerung, der über eine tertiäre Qualifikation verfügt, so hoch wie möglich sein sollte. Initiiert und unterstützt durch unterschiedliche nationale Maßnahmen ist ein entsprechendes deutliches Wachstum in der Gruppe der 25- bis 34-Jährigen in den vergangenen zehn Jahren zu verzeichnen → **Schaubild D2-1**.

Die Daten für den Indikator A1 stammen teilweise aus anderen nationalen Datenquellen als die der Indikatorengruppe B. Für Deutschland liegt ihnen beispielsweise der Mikrozensus zugrunde, bei dem die repräsentativ Befragten ihre höchste formale Qualifikation angeben. Zudem werden hier auch non-formale Qualifikationen erfasst, wenn sie im nationalen Kontext als gleichwertig zu formalen Bildungsabschlüssen betrachtet werden. Im Falle Deutschlands finden auch die beruflichen Fortbildungsabschlüsse Berücksichtigung.

Auffällig ist der große Anteil derjenigen mit einem tertiären Abschluss in der Schweiz. Dieser lag im Jahr 2019

Schaubild D2-1: **Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss 2009 und 2019 (in %)**



Quelle: Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 62

BIBB-Datenreport 2021

in dieser Altersgruppe bei 53% im Vergleich zu Deutschland mit 33%. Dabei ist der hohe Anteil insbesondere den ISCED-Niveaus 6 und 7 geschuldet. Für die Aufteilung des Bildungsstands der 25- bis 34-Jährigen auf die vier tertiären ISCED-Niveaus 5-8 ergibt sich folgendes Bild für die Vergleichsstaaten → **Tabelle D2-3**.

Bei diesem Indikator wird erneut gut sichtbar, dass sich die Bildungssysteme im Hinblick auf Rolle und Funktion der tertiären Bildungsprogramme stark unterscheiden. In einigen Ländern decken die kurzen Programme auf ISCED-Niveau 5 10% (Irland) bis sogar 38% (Kanada) der Tertiärabschlüsse ab → **Tabelle D2-3**. Der Trend zu einer „Tertiarisierung" findet in unterschiedlicher Form in den OECD-Staaten statt. Die Feststellung einer internationalen „Akademisierung" ist insofern nur eingeschränkt zutreffend, ganz besonders, wenn darunter umgangssprachlich universitäre Abschlüsse ab Bachelorniveau verstanden wird (siehe auch die Situation in Österreich).

Im Fall der Schweiz kann ebenfalls nur begrenzt von einer Akademisierung gesprochen werden, denn die auf ISCED-Niveau 6 erworbenen Abschlüsse beinhalten auch die Abschlüsse der höheren Berufsbildung. Die Höhere Berufsbildung in der Schweiz gliedert sich in zwei Bereiche: die eidgenössischen Prüfungen (Berufs- und höhere Fachprüfungen) sowie die höheren Fachschulen. Die Prüfungsvorbereitung auf die eidgenössischen Prüfungen erfolgt meist mit einem ein- bis eineinhalbjährigen Vorbereitungskurs, der berufsbegleitend absolviert wird. Sie kann aber auch im Selbststudium erfolgen. Die Programme der höheren Fachschulen können berufsbegleitend, teilweise auch in Vollzeit absolviert werden. Vollzeitbildungsgänge dauern mindestens zwei Jahre, die berufsbegleitenden Bildungsgänge in der Regel drei Jahre. Die Absolventinnen und Absolventen erhalten ein eidgenössisch anerkanntes Diplom. Beide Programme werden national als tertiäre Bildung betrachtet und als höhere Berufsbildung dem Hochschulbereich systematisch als gleichwertig zur Seite gestellt (vgl. Hippach-Schneider/Schneider 2018). Diese Gleichwertigkeit ist gesetzlich festgelegt (vgl. Art. 26 BBG). Für das Jahr 2019 gaben in der Altersgruppe der 25- bis 44-Jährigen in der Schweiz als höchsten Abschluss ca. 340.000 Personen einen Abschluss der höheren Berufsbildung an, ca. 732.000 gaben als höchsten Bildungsabschluss eine hochschulische Qualifikation an.[375]

Auch wenn die Altersgruppe weiter gefasst ist, wird deutlich, dass ein erheblicher Anteil, ca. ein Drittel derjenigen, die einen tertiären Bildungsabschluss als höchste erworbene Qualifikation angeben, über eine höhere berufliche Qualifikation verfügen.

375 Siehe **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/bildungsstand.assetdetail.11627129.html** (Stand: 21.12.2020)

Tabelle D2-3: **Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem Abschluss im Tertiärbereich nach ISCED 2019 (in %)**

	ISCED-5	ISCED-6	ISCED-7	ISCED-8	ISCED 5-8	Anteil ISCED 5 am Tertiärbereich gesamt
Irland	7	44	18	2	70	10
Republik Korea	21	46	3	.	70	30
Kanada	24	27	11	.	63	38
Schweiz	*	29	22	2	53	.
Vereinigtes Königreich	7	30	13	1	52	13
Australien	10	32	10	1	52	19
Niederlande	1	30	18	1	49	2
Frankreich	14	13	20	1	48	29
Dänemark	4	23	19	1	47	9
OECD-Durchschnitt	8	24	14	1	45	18
Polen	*	13	30	0	43	.
Finnland	*	28	14	0	42	.
Österreich	15	11	14	1	42	36
Deutschland	0	18	14	1	33	0

Reihenfolge nach ISCED-Niveaus 5-8.
* Es liegen keine Daten vor oder der Indikator konnte aufgrund zu weniger Angaben nicht berechnet werden.
Quelle: Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 55;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Hier wird ein weiterer Faktor deutlich, der bei der Interpretation der OECD-Daten berücksichtigt werden muss. Die Programme auf ISCED-Niveau 6 sind nicht ausschließlich hochschulisch oder akademisch, sondern es werden auch Programme miteinbezogen, die zu einer höheren beruflichen Qualifikation im Rahmen eines kohärenten Berufsbildungsweges von der Sekundarstufe bis in den Tertiärbereich führen. Des Weiteren kommt hinzu, dass praxis- oder berufsorientierte hochschulische Programme auf ISCED-Niveau 6 wesentlich zur Steigerung der Bildungsstanddaten beigetragen haben. So hat sich beispielsweise der Studierendenanteil in Deutschland in den vergangenen zehn Jahren deutlich zugunsten der Fachhochschulen verschoben. Der Studierendenanteil im Jahr 2018 lag bei den Fachhochschulen bei 34,9%, bei den Universitäten bei 62%. Im Jahr 2008 lag die Verteilung noch bei 29,6% bei den Fachhochschulen und bei 67,3% bei den Universitäten (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2020, Tab. F1-1web). Der Anteil von dualen Studiengängen an Fachhochschulen auf Bachelorniveau lag 2019 bei 28,6% (Stand Oktober 2019; vgl. ebd., Tab. F1-3web). In Frankreich wurde im Jahr 2002 der berufliche Bachelor (Licence professionelle) eingeführt, das einjährige Programm, das an die BTS- und DUT-Programme angeschlossen werden kann. In zahlreichen Staaten wurde die Berufsbildung im Kranken-, Pflege und Erziehungsbereich auf den Niveaustufen 5 und 6 verortet. Diese Entwicklungen können weniger als Akademisierung, denn als Tertiarisierung charakterisiert werden, in denen berufs- und praxisorientierte Bildungsgänge maßgeblich beitragen.

Aus Sicht der OECD ist tertiäre Bildung eine der „Hauptantriebskräfte[n] der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung“, weshalb es zu den wichtigsten Herausforderungen gehöre, dafür Sorge zu tragen, dass ein hoher Anteil der Bevölkerung Zugang zu qualitativ hochwertiger Bildung im Tertiärbereich hat (Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 188).

Bei einem Blick auf die Beschäftigungsquoten (**Indikator A3**) wird allerdings deutlich, dass ein tertiärer Bildungsabschluss nicht in allen Staaten zu einer höheren Beschäftigungsquote führt. In über einem Drittel der OECD-Staaten erreichen 25- bis 34-Jährige mit berufsbildenden Abschlüssen im Sekundarbereich II bzw. auf ISCED-Niveau 4 im Jahr 2019 die gleichen oder sogar besseren Beschäftigungsquoten. Dabei handelt es sich

Tabelle D2-4: **Beschäftigungsquoten nach Bildungsstand der 25- bis 34-Jährigen 2019 (in %)**

	Sekundarbereich II bzw. postsekundarer, nicht tertiärer Bereich			Tertiärbereich	
	Allgemeinbildend	Berufsbildend	Gesamt	Kurzer tertiärer Studiengang	Gesamt
Schweiz	75	90	86	x	90
Österreich	71	89	86	89	86
Kanada	74	88	79	86	86
Niederlande	75	88	85	92	92
Deutschland	61	88	84	92	88
Dänemark	66	85	79	85	84
Vereinigtes Königreich	85	84	85	87	90
Australien	78	83	81	84	86
OECD-Durchschnitt	73	82	78	84	85
Polen	76	80	79	*	89
Finnland	69	80	77	*	85
Frankreich	72	77	75	88	87
Irland	.	.	74	80	88
Republik Korea	66	.	66	77	76

Reihenfolge nach berufsbildenden Abschlüssen im Sekundarbereich II.
* Zu wenige Beobachtungen, um verlässliche Schätzungen vorzunehmen.
Quelle: Organisation for Economic Co-Operation and Development 2020, S. 99

BIBB-Datenreport 2021

bei den ausgewählten Ländern um die Schweiz, Österreich, Kanada, Deutschland und Dänemark, während im OECD-Durchschnitt bei denjenigen mit einem tertiären Bildungsabschluss eine höhere Beschäftigungsquote festgestellt wird → **Tabelle D2-4**.

Es wird deutlich, dass im Hinblick auf die Beschäftigungsfähigkeit, die für den/die Einzelne/n und seiner/ihrer Lebensplanung von großer Bedeutung ist, nicht automatisch eine Bildungspolitik sinnvoll ist, die abgekoppelt von den Bedingungen des Arbeitsmarktes eine stetig steigende tertiäre Abschlussquote anstrebt.

3. Zusammenfassung

Tertiäre Bildung ist heterogen und nicht gleichzusetzen mit hochschulischer oder akademischer Bildung. Diese Heterogenität ist ein Spiegelbild für die unterschiedlich organisierten Bildungssysteme. Sie ist eine Chance, in vielfältiger Weise an den jeweiligen Sekundarbereich andocken zu können und bietet Platz für berufliche Höherqualifizierung, hybride und akademisch/wissenschaftliche Bildungsangebote. Gerade für Länder wie Deutschland mit einem starken Berufsbildungssegment im Sekundarbereich ist die Möglichkeit einer beruflichen Höherqualifizierung und ihre Einordnung als tertiäre Bildung für die Attraktivität dieses Bildungsweges wichtig. Ihre Sichtbarkeit in den internationalen Bildungsdaten der OECD erscheint ausbaufähig. Die zahlreichen formalen Qualifizierungsanstrengungen in den Staaten werden nicht umfassend erkennbar. Bei einer Interpretation der Daten der tertiären Bildung ist diese Heterogenität sowie die Systematik der Datenerfassung deshalb immer zu berücksichtigen.

(Ute Hippach-Schneider)

D 3 Mobilität in der Berufsbildung

Politische Ziele und quantitative Entwicklung

Die Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung hat in der europäischen und nationalen Bildungspolitik eine hohe Priorität. Der Rat der Europäischen Union hat im Jahr 2020 in der Empfehlung zur Aus- und Weiterbildung das Ziel formuliert, den Anteil der Absolventen und Absolventinnen der Berufsbildung, die im Rahmen ihres Bildungsgangs internationale Erfahrung gesammelt haben, bis zum Jahr 2025 auf 8% zu steigern (vgl. Europäischer Rat 2020). Der bis 2020 gültige europäische Benchmark (6%) wird somit um zwei Prozentpunkte erhöht und zeitlich fortgesetzt. Die Mobilitätsquote ist damit einer von drei Indikatoren, mit dem der Rat der Europäischen Union die Zielerreichung und den Grad des Erfolges seiner Politik der Berufsbildung für nachhaltiges Wachstum, soziale Gerechtigkeit und Resilienz überprüfen wird. Daher wird die Mobilitätsquote in den kommenden Jahren auch Gegenstand des Monitorings und der Berichterstattung auf europäischer Ebene sein. Auf nationaler Ebene hat der Bundestag im Januar 2013 das Ziel formuliert, dass im Jahr 2020 mindestens 10% der Auszubildenden während ihrer Ausbildung Auslandserfahrung sammeln sollen (vgl. Deutscher Bundestag 2013). Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018) hat gezeigt, dass im Jahr 2017 5,3% aller Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung im Rahmen ihrer Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland realisiert hatten. Aufgrund der starken Zuwächse im Programm Erasmus+ in den Jahren 2018 und 2019, sowie dem Ausbau der Förderung des Programms AusbildungWeltweit (s. u.) lässt sich abschätzen, dass im Jahr 2019 eine Mobilitätsquote von 7% erreicht wurde. Auch wenn damit das anvisierte Ziel von 10% der Absolventen und Absolventinnen in der Berufsausbildung mit Auslandserfahrung nicht erreicht worden ist, so lässt sich doch feststellen, dass die Mobilitätsquote deutlich gesteigert wurde. Im Verhältnis zu der für 2010 ermittelten Mobilitätsquote von 3,2% (vgl. Friedrich/Körbel 2011) konnte sie sogar mehr als verdoppelt werden und der europäische Benchmark von 6% im Jahr 2020 wurde, bezogen auf Deutschland, sogar übertroffen.

Erasmus+

Erasmus+ (2014 bis 2020) ist das Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union. Es trägt dazu bei, die europäischen Ziele im Rahmen der Strategie Europa 2020 und des strategischen Rahmens für die Zusammenarbeit in der Bildung zu erreichen. Zentrales Instrument von Erasmus+ ist die Projektförderung. Das Programm umfasst neben den vier Bildungssektoren Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Schule und Hochschule auch die Bereiche Jugend und Sport.

Bis Ende 2020 wurden in Europa insgesamt 14,8 Mrd. € für die Förderung der Qualifikation und Beschäftigungsfähigkeit von mehr als 4 Mio. Menschen bereitgestellt. Damit standen in Erasmus+ für allgemeine und berufliche Bildung im Vergleich zum Vorgängerprogramm 40% mehr Mittel zur Verfügung. Knapp zwei Drittel (63%) des Gesamtbudgets waren dabei für grenzüberschreitende Mobilität von Einzelpersonen vorgesehen. Die verbleibenden Mittel dienten der Unterstützung von Partnerschaften sowie der Förderung von Reformen zur Modernisierung der allgemeinen und beruflichen Bildung und der Förderung von Innovation, Unternehmertum und Beschäftigungsfähigkeit. In Deutschland sind vier Nationale Agenturen für die Umsetzung von Erasmus+ verantwortlich. Für die Sektoren Berufsbildung und Erwachsenenbildung ist die Nationale Agentur beim BIBB zuständig.

Ende 2020 wurden der mittelfristige Finanzrahmen der Europäischen Union und die Verordnung des Nachfolgeprogramms für den Zeitraum 2021 bis 2027 beschlossen. Das Programm wird ein Budget von 24,57 Mrd. € plus 1,7 Mrd. € Zusatzmittel erhalten. Insgesamt stehen damit mehr als 26 Mrd. € zur Verfügung; damit ist das Programmbudget nahezu verdoppelt worden. Wird bedacht, dass das Vereinigte Königreich, anders als beim laufenden Programm, nicht mehr von diesem Budget profitieren wird, fällt die finanzielle Projektförderung für die verbleibenden EU-Länder noch höher aus.

Erasmus+, Mobilität in der Berufsbildung, Coronapandemie

Das derzeitige Programm Erasmus+ (2014 bis 2020) hat seine Zielperspektive erweitert. Auf der individuellen Ebene stehen weiterhin die Steigerung der Kompetenzen und Beschäftigungsfähigkeit im Mittelpunkt. Seit 2014 legt das europäische Bildungsprogramm für die Mobilität in der Berufsbildung aber zusätzlich einen Schwerpunkt auf die institutionelle und systemische Ebene. Durch die Beteiligung an Mobilitätsprojekten sollen die Unternehmen und Einrichtungen darin unterstützt werden, die Qualität und Attraktivität der Ausbildungsangebote zu steigern und die Internationalisierung der eigenen Organisation zu fördern. Auf Ebene der Bildungssysteme soll die Anerkennung von Kompetenzen verbessert, die Übergänge zwischen den Bildungssektoren, einschließlich des informellen Sektors, erhöht und langfristig auch politische Reformen angestoßen werden.

Tabelle D3-1: **Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung Antragsrunde 2020, beantragt/bewilligt**

	Zahl der Projekte beantragt	Zahl der Projekte bewilligt	Zahl der Teilnehmenden beantragt	Zahl der Teilnehmenden bewilligt	Budget beantragt in Mio €	Budget bewilligt in Mio €
Lernende	integrierte Projekte	integrierte Projekte	23.434	23.131	integrierte Projekte	integrierte Projekte
Berufsbildungs-personal	integrierte Projekte	integrierte Projekte	5.937	5.865	integrierte Projekte	integrierte Projekte
Gesamt	**574**	**559**	**29.371**	**28.996**	**59,9**	**58,8**

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2020 BIBB-Datenreport 2021

Im Rahmen von Mobilitätsprojekten können Auszubildende, Berufsfachschüler/-innen, Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung und Personen in formaler beruflicher Weiterbildung sowie Absolventen und Absolventinnen dieser Bildungsgänge Auslandsaufenthalte mit einer Dauer zwischen zwei Wochen und einem Jahr realisieren. Das Berufsbildungspersonal kann zum Zweck des Lernens oder Ausbildens bzw. Unterrichtens für zwei Tage bis zwei Monate ins europäische Ausland gehen.

Die Zahlen der im Jahr 2020 beantragten und bewilligten Auslandsaufenthalte sind in → **Tabelle D3-1** dargestellt. Die bewilligten Auslandsaufenthalte sind um rund 12% im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen. Sie lagen aber immer noch über den Werten des Jahres 2018. Grund für den Rückgang sind die Unsicherheiten, ob Auslandsaufenthalte im Vereinigten Königreich, dem zahlenmäßig wichtigsten Zielland, im Rahmen des Aufrufs 2020 noch förderfähig sein würden oder nicht. Im Ergebnis ist die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten erstmals seit 2007 nicht angestiegen → **Schaubild D3-1**.

Das Nachfolgeprogramm 2021 bis 2027 wird die Förderung von Auslandsaufenthalten weiter vereinfachen, indem sich Einrichtungen für die gesamte Dauer des Programms akkreditieren lassen und auf dieser Grundlage dann institutionell gefördert werden. Um bereits im Jahr 2021 mit der institutionellen Förderung beginnen zu können, konnten Berufsbildungseinrichtungen erstmals im Herbst 2020 eine Akkreditierung beantragen. 395 Einrichtungen haben entsprechende Anträge eingereicht, über die bis Anfang 2021 entschieden wird.

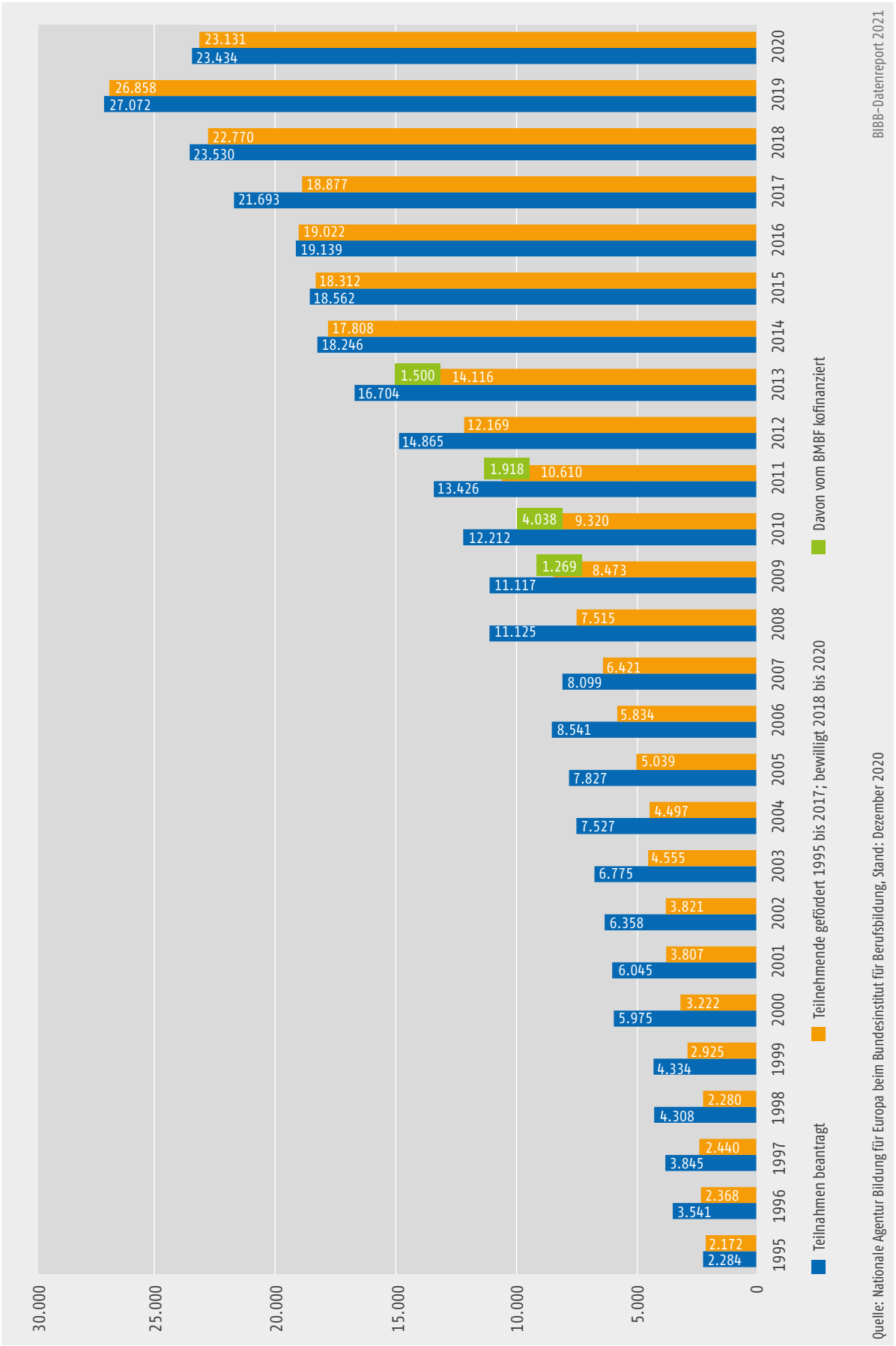
Das Programm Erasmus+ ist, gemessen an den im Jahr 2019 bewilligten Auslandsaufenthalten, an der Finanzierung von fast zwei Dritteln aller Auslandsaufenthalte und über 90% der öffentlich finanzierten Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung in Deutschland beteiligt. Damit ist Erasmus+ das mit Abstand größte Förderprogramm für Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung.

Aufgrund der Coronapandemie und den damit verbundenen Reisewarnungen des Auswärtigen Amtes konnten im Jahr 2020 die meisten geplanten Auslandsaufenthalte im Rahmen der bewilligten Projekte nicht durchgeführt werden. Die genaue quantitative Auswirkung wird sich erst nach Abschluss der laufenden Projekte mit mehrjähriger Vertragslaufzeit feststellen lassen. Die EU-Kommission und die Nationale Agentur beim BIBB haben umfangreiche Maßnahmen getroffen, um die Gesundheit der Teilnehmenden zu schützen und finanzielle Schäden von den Projektträgern abzuwenden.

Wirkung auf individueller Ebene: Kompetenzerwerb

Auf individueller Ebene bietet das Programm Erasmus+ den Lernenden die Möglichkeit, internationale Berufskompetenz zu erwerben. Fremdsprachenkenntnisse, internationale Fachkenntnisse sowie interkulturelle Kompetenzen sind wichtige Bausteine einer international zukunftsfähigen Qualifizierung. Die Wirkung auf Lernende ist zuletzt in der Studie „Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017“ (vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018) quantitativ erfasst worden. In der Publikation „Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung“ (Krichewsky-Wegener 2020) wird der Gegenstand der Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung erstmals mit qualitativen Methoden der Sozialforschung untersucht. Die hier identifizierten typischen Lernfiguren sind wichtig für das Verständnis und die Gestaltung von Lernprozessen im Rahmen von Auslandsaufenthalten. Dem Personal der Berufsbildung bietet das Programm die Möglichkeit einer individuellen, mit dem Bedarf ihrer Einrichtung abgestimmten Weiterbildung. Die Wirkung auf das Personal ist in der Datenanalyse „Mobil in Europa mit Erasmus+“ (vgl. Nationale Agentur Bildung für Europa 2019) beschrieben. Die Verbesserung der eigenen sozialen, fremdsprachlichen und interkulturellen Kompetenzen wird vom international mobilen Personal herausgestellt. Zudem tragen die Auslandsaufenthalte dazu bei, die Arbeitszufriedenheit des Bildungspersonals zu erhöhen und Kenntnisse über die Ausbildungssysteme anderer Länder zu vermitteln.

Schaubild D3-1: **Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2020, Lernende**



BIBB-Datenreport 2021

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Dezember 2020

Wirkung auf institutioneller Ebene: Internationalisierung

Zur Förderung der Internationalisierung von Berufsbildungseinrichtungen gibt es im Programm seit dem Jahr 2015 die Erasmus+-Mobilitätscharta Berufsbildung. Berufsbildungseinrichtungen, die den Akkreditierungsprozess erfolgreich durchlaufen haben und über die Charta verfügen, erhalten auf dieser Grundlage vereinfachte Rahmenbedingungen für die institutionell verankerten Mobilitätsaktivitäten. Voraussetzung der Akkreditierung ist neben erfolgreich abgeschlossenen Mobilitätsprojekten eine Internationalisierungsstrategie der Einrichtung. Bis zum Jahr 2020 wurden 126 Einrichtungen akkreditiert. Die Auswertung der Zwischenberichte im Rahmen der Charta gibt einen Überblick über die institutionelle Wirkung. Mobilitätsprojekte fördern die internationale Ausrichtung der Institutionen sowie ihrer Bildungsgänge und Curricula. Sie stärken die internationale Vernetzung der Unternehmen und Einrichtungen und ihre Öffnung für innovative Lehr- und Lernmethoden aus dem Ausland (vgl. Schröder 2020).

Geförderte Ausbildungsgänge und Berufe

Die im Jahr 2017 bewilligten Projekte sind im Jahr 2019 ausgelaufen und konnten im Jahr 2020 analysiert werden. Für diese Projekte liegen daher die aktuellsten Zahlen hinsichtlich der geförderten Bildungsgänge und Berufe vor. In der Zielgruppe der Lernenden waren 91% in beruflicher Erstausbildung, die anderen Teilgruppen waren in Berufsausbildungsvorbereitung (3%), geregelter Weiterbildung (3%) und im ersten Jahr nach Abschluss einer Aus- oder Weiterbildung (3%). Von den Personen in beruflicher Erstausbildung kamen 61% aus dem dualen System und 39% aus schulischen Bildungsgängen. Von den dualen Berufen waren die Industriekaufleute mit Abstand die international mobilsten. Im Jahr 2018 gab es 16.686 Absolventen und Absolventinnen in diesem Beruf. In dem relevanten Bezugsjahr wurden im Programm Erasmus+ 1.933 Auslandsaufenthalte von Industriekaufleuten gefördert. Damit hatten etwa 11,6% der Auszubildenden in diesem Beruf einen Auslandsaufenthalt mit Erasmus+ realisiert. Neben anderen kaufmännischen Berufen waren z. B. auch Fachinformatiker/-innen, Mechatroniker/-innen, Hotelfachleute und Tischler/-innen überproportional mobil. Stark unterrepräsentiert waren die Verkaufsberufe → **Tabelle D3-2** nennt die Anzahl der in Erasmus+ Projekten des Jahres 2017 geförderten Auslandsaufenthalte für die 20 stärksten Ausbildungsberufe und zeigt, wie international mobil diese Berufe waren, indem dargestellt wird, wie viele der Absolventen und Absolventinnen eines Berufes im Jahr 2018 rechnerisch einen Auslandsaufenthalt im Rahmen des Programms Erasmus+ realisiert haben. Aus → **Schaubild D3-2** geht hervor, wie stark ein Beruf am Programm Erasmus+ beteiligt war, indem der Anteil eines Berufes an allen Absolventen und Absolventinnen und sein Anteil an allen geförderten Erasmus+-Lernenden dargestellt wird.

ECVET und Individuelle Mobilität

Die im Rahmen des europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (European Credit System for Vocational Education and Training, ECVET) zur Verfügung gestellten Instrumente zur Qualitätssicherung von Auslandsaufenthalten in der Berufsbildung werden von immer mehr Projekten aufgegriffen. Hintergrund des Anstiegs ist zum einen, dass im Rahmen des Programms ECVET ein optionaler Standard geworden ist und damit für die Vereinbarungen mit den ausländischen Partnern und den Teilnehmenden entsprechende Instrumente zur Verfügung stehen. Für die Projektträger wurde es einfacher, ihre Projekte entsprechend weiterzuentwickeln. Darüber hinaus fördert die Nationale Agentur beim BIBB im Rahmen des Programms Erasmus+ sechs sogenannte ECVET-Expertinnen und -Experten, die ECVET-Handreichungen und Umsetzungshilfen erarbeiten und Mobilitätsprojektträger in der Umsetzung von ECVET beraten.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Pool-Projekte, die den individuellen Zugang von Einzelpersonen zu einem Erasmus+-Stipendium bundesweit ermöglichen. Insbesondere Auszubildende von kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus international unerfahrenen Bildungseinrichtungen bekommen so Zugang zu einem Stipendium, ohne dass ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung ein Projekt selbst durchführt.

Im Jahr 2020 konnten 3.531 Pool-Plätze bewilligt werden. Damit hat die Anzahl der Pool-Plätze weiter leicht zugenommen. Dies ist möglich, da das BMBF seit dem Jahr 2016 unter bestimmten Voraussetzungen eine nationale Kofinanzierung für die Organisation von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden in Pool-Projekten zur Verfügung stellt. Im Rahmen der Kofinanzierung werden neun zweijährige Projekte mit insgesamt über 2.337 Pool-Plätzen für Auszubildende gefördert. Hinzu kommen die Pool-Projekte, die ohne nationale Kofinanzierung angeboten werden. Interessierte finden die Individualstipendien auch in der Pool-Projekt-Datenbank auf der Homepage der NA beim BIBB.

(Berthold Hübers)

Tabelle D3-2: **Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte nach Ausbildungsberufen (Top 20)**

Ausbildungsberuf	Absolventen/ Absolventinnen 2018[1]	Geförderte Auslandsaufenthalte in Erasmus+ 2017 bis 2019
Insgesamt (für Erasmus+ nur Stipendiaten/Stipendiatinnen in Ausbildung nach BBiG/HwO)	**380.946**	**10.284**
Summe der Top-20-Ausbildungsberufe	213.657	6.231
davon:		
Kaufmann/-frau für Büromanagement (ggf. mit Vorgänger) (IH/ÖD/HwEx)	22.929	893
Kaufmann/-frau im Einzelhandel (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	22.698	151
Industriekaufmann/-kauffrau (IH/HwEx)	16.686	1.933
Verkäufer/-in (IH/HwEx)	16.467	22
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (ggf. mit Vorgänger) (IH/Hw/HwEx)	14.025	248
Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel (alle FR - IH/HwEx)	12.519	571
Industriemechaniker/-in (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	12.384	330
Medizinische/-r Fachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (FB)	11.736	78
Bankkaufmann/-kauffrau (ggf. mit Sparkassenkaufmann/-kauffrau) (IH/ÖD)	10.017	204
Fachinformatiker/-in (alle FR - IH/HwEx)	9.360	249
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (FB)	8.283	56
Fachkraft für Lagerlogistik (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	7.689	95
Elektroniker/-in (ggf. mit Vorgänger) (Hw)	7.536	285
Mechatroniker/-in (IH/HwEx)	6.924	288
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (ggf. mit Vorgänger) (IH/Hw)	6.780	75
Hotelfachmann/-fachfrau (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	5.868	173
Steuerfachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (FB)	5.649	24
Elektroniker/-in für Betriebstechnik (ggf. mit Vorgänger) (IH/HwEx)	5.406	98
Tischler/-in (Hw)	5.352	190
Verwaltungsfachangestellte/-r (ggf. mit Vorgänger) (ÖD/HwEx)	5.349	268

[1] Die im Jahr 2017 bewilligten Erasmus+-Projekte haben eine Laufzeit von Juni 2017 bis Mai 2019. Der Abgleich kann daher am zutreffendsten mit den Absolventen/Absolventinnen des Jahres 2018 erfolgen.

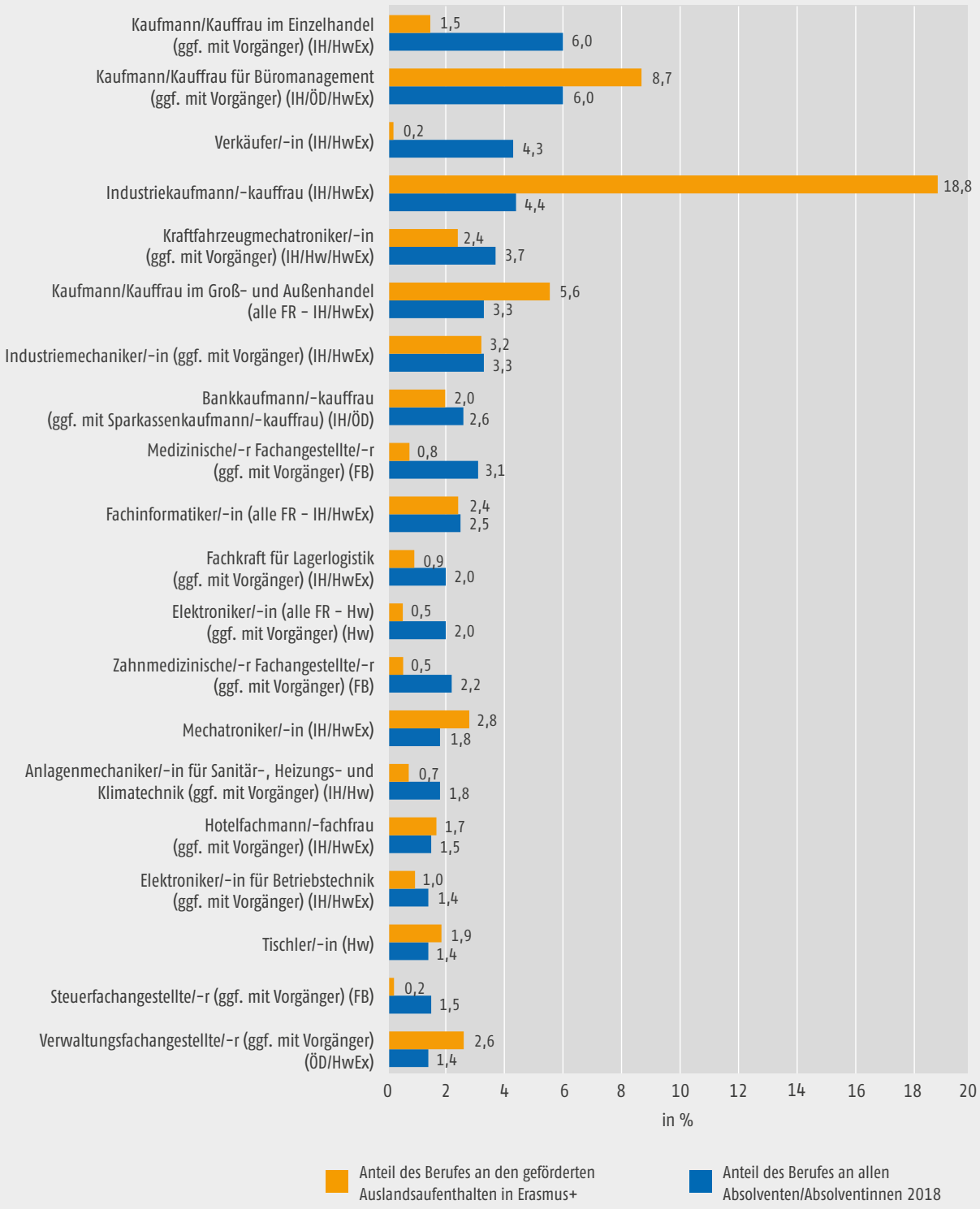
Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Ausbildungsberufe insgesamt, ohne §66 BBiG/ § 42m HwO. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2021

AusbildungWeltweit

Waren und Dienstleistungen werden heute – auch von kleinen und mittelständischen Unternehmen – in immer größerem Umfang global gehandelt. Lernaufenthalte in der betrieblichen Praxis eines anderen Landes qualifizieren Auszubildende dafür, in internationalen Arbeitszusammenhängen erfolgreich zu handeln. So werden beispielsweise angehende Kaufleute, Mechatroniker/-innen oder Industriemechaniker/-innen befähigt, ausländische Kundschaft zu betreuen oder erfolgreich in internationalen Projektteams mitzuarbeiten. Hinzu kommt der Erwerb von Kenntnissen internationaler Geschäftspraktiken, Normen und Standards oder die Erweiterung handwerklicher Fertigkeiten. Ein Wandel der Qualifikationsanforderungen in Richtung Internationalität zeigt sich auch an der wachsenden Bedeutung der Fremdsprachennutzung. Aufgrund der beschränkten geografischen Reichweite von Erasmus+ und der anderen nationalen Förderprogramme hat das BMBF nach einer

Schaubild D3-2: **Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte im Vergleich zu den Absolventenquoten der Top-20-Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 2018 (in %)**



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); „Datenbank Auszubildende" des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Ausbildungsberufe insgesamt, ohne § 66 BBiG/§ 42m HwO.

BIBB-Datenreport 2021

Pilotphase zum Jahresbeginn 2019 daher das Programm AusbildungWeltweit (**www.ausbildung-weltweit.de**) gestartet, das von der NA beim BIBB umgesetzt wird.

AusbildungWeltweit ist ein breit angelegtes Förderprogramm für weltweite Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Zielländer sind alle Länder, die nicht Programmländer im europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ sind. Förderfähig sind praxisorientierte Auslandsaufenthalte von drei Wochen bis drei Monaten von Auszubildenden in einer Erstausbildung nach BBiG/HwO sowie nach Bundes- oder Landesrecht. Der Fokus von AusbildungWeltweit liegt auf der Förderung von Aufenthalten Auszubildender, die während ihrer Ausbildung eine Lernphase im Ausland absolvieren. Ihre Aufgaben im Partnerbetrieb sollten inhaltlich zur jeweiligen Berufsausbildung passen, können aber gleichzeitig neue Themen, alternative Herangehensweisen und zusätzliche Fertigkeiten vermitteln. Bei Minderjährigen oder Auszubildenden mit besonderem Betreuungsbedarf sind Zuschüsse für Begleitpersonen möglich.

Darüber hinaus können Ausbilderinnen und Ausbilder Auslandsaufenthalte von zwei Tagen bis zwei Wochen realisieren. Thematisch soll ein Bezug zur eigenen Ausbildungstätigkeit in Deutschland gegeben sein. Die Aufenthalte können etwa als sogenanntes Job-Shadowing oder Praktikum umgesetzt werden. Möglich ist auch die Übernahme von eigenen Ausbildungstätigkeiten im Partnerbetrieb, wenn sie die Entwicklung der beruflichen Ausbildung in der Partnereinrichtung unterstützen. Hierfür sollte bereits eine Ausbildungsstruktur im Partnerbetrieb vorhanden sein. Schulisches Bildungspersonal kann nicht für Lern- oder Lehraktivitäten gefördert werden, darf aber vorbereitende Besuche für die künftige Entsendung von Auszubildenden durchführen.

Die Finanzierung erfolgt als Zuschuss über feste Sätze für Fahrtkosten, Aufenthaltskosten und die Organisation, für Auszubildende sind zudem Zuschüsse für Vor- und Nachbereitungsaktivitäten verfügbar. Im Januar 2020 wurden die Förderrichtlinien auf berufliche Schulen und einen größeren Kreis von Ausbildungsbetrieben ausgeweitet. Seither profitieren auch Auszubildende in schulischen Ausbildungsgängen von der Förderung. Antragsberechtigt im Jahr 2020 waren Ausbildungsbetriebe verschiedenster Rechtsformen, berufliche Schulen, Kammern und andere Einrichtungen der Berufsbildung.

China und die USA nehmen regelmäßig die Spitzenpositionen bei Antragsrunden ein. Unabhängig davon wurden bisher rund 1.200 Aufenthalte in 44 Ländern auf allen Kontinenten bewilligt – damit wird AusbildungWeltweit seinem Namen gerecht. Nach einer erfolgreichen ersten Antragsrunde im Februar 2020, an der sich bereits berufliche Schulen beteiligten, konnten viele förderfähige Vorhaben aufgrund der Coronapandemie zunächst nicht bewilligt oder nicht umgesetzt werden. Anträge wurden in den beiden darauffolgenden Antragsrunden in geringem Umfang gestellt. Trotz der Corona-Lage zeigen insbesondere ausbildende Unternehmen ein stabiles Interesse am Förderprogramm. Wenn die Gesamtlage wieder mehr Auslandsaufenthalte zulässt, kann AusbildungWeltweit mittelfristig zur Steigerung der Auslandsmobilitätsrate von Auszubildenden beitragen und auch einem Einbrechen der Mobilitätszahlen nach Wegfall der europäischen Förderung für Lernaufenthalte im Vereinigten Königreich entgegenwirken.

(Stefan Metzdorf)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Die Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern E verfolgen zwei Zielsetzungen: Zum einen sollen sie die Integration bereits in Deutschland lebender Personen mit ausländischen Abschlüssen verbessern und zum anderen zur Fachkräftesicherung durch qualifizierte Einwanderung beitragen. Für das Anerkennungsgesetz des Bundes liegen Ergebnisse zur Nutzung und Anwendung aus mittlerweile acht Jahren vor.[376] Sie beruhen auf der amtlichen Statistik nach § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG).[377] Auch für die Anerkennungsgesetze der Länder liegt eine amtliche Statistik vor, die seit dem Berichtsjahr 2016 vom Statistischen Bundesamt zu einer koordinierten Länderstatistik zusammengeführt wird.

Im Jahr 2019 beantragten im Ausland qualifizierte Fachkräfte in insgesamt 43.128 Fällen die berufliche Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland. In mehr als drei Viertel der Fälle (33.120) handelte es sich um bundesrechtlich geregelte und in knapp einem Viertel (10.005) um landesrechtlich geregelte Berufe.[378] Bei den Bundesberufen stellte dies erneut einen deutlichen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (29.202) dar; bei den Landesberufen blieb es beim Vorjahresniveau (9.912). Bei den Bundesberufen E dominierten 2019 mit dem Arztberuf (Approbation) und der Gesundheits- und Krankenpflege[379] dieselben zwei Berufe wie schon in den Vorjahren mit großem Abstand zu anderen Berufen das Antragsgeschehen, wie weiter unten ausgeführt ist. Diese beiden stellten fast zwei Drittel der Anträge (64,6%). Bei den Landesberufen steuerten drei Berufe fast zwei Drittel der Anträge bei: Ingenieur/-in (3.105 Anträge), Lehramt bzw. Lehrer/-in (2.397) sowie Erzieher/-in (1.083). Es folgte mit weniger Abstand der Beruf Sozialpädagoge/Sozialpädagogin (813).

Daneben wurden 2019 weitere 29.421 im Ausland erworbene Hochschulabschlüsse bei der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) für eine Zeugnisbewertung vorgelegt.[380] Hier wird zwar eine andere Art von Verfahren angewandt, es dient aber auch der Integration von im Ausland qualifizierten Fachkräften in den deutschen Arbeitsmarkt und kann ebenfalls die Einreise zwecks Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die Zeugnisbewertung wird bei Hochschulabschlüssen angeboten, wenn keine Ausübung eines reglementierten Berufs angestrebt wird, beispielsweise für die Abschlüsse zum/zur Mathematiker/-in, Soziologe/Soziologin.

E Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern

Am 1. April 2012 trat auf Bundesebene das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen – kurz Anerkennungsgesetz – in Kraft.[381] Es handelt sich dabei um ein Artikelgesetz, das neben dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) auch Änderungen und Anpassungen in den berufsrechtlichen Fachgesetzen und -verordnungen beinhaltet (bspw. in der HwO und Bundesärzteordnung).

Zwischen August 2012 und Juli 2014 traten 16 Anerkennungsgesetze der Länder in Kraft, die entsprechende Regelungen für Berufe in Länderzuständigkeit beinhalten. Je nach Beruf und Land ist die Anerkennung durch das BQFG, Fachrecht und Verordnungen oder eine Verbindung von Beidem geregelt (vgl. Ekert u. a. 2019, S. 73).

Einwanderungsinteressierte können bereits vom Ausland aus ein Anerkennungsverfahren in Deutschland beantragen. Die Zahl der sogenannten Auslandsanträge ist bei den Berufen des Bundes 2019 ebenfalls erneut gestiegen, auf nunmehr rund 30%. Für Fachkräfte in Drittstaaten, also außerhalb von EU/EWR/Schweiz, ist dies in der Regel[382] eine der Voraussetzungen für einen Aufenthaltstitel zum Zweck der Erwerbstätigkeit oder Arbeitsplatzsuche in Deutschland. Das erfolgreiche Durchlaufen der komplexen Anerkennungs- und Visumsverfahren stellt besonders zuwandernde Fachkräfte aus Drittstaaten immer wieder vor zahlreiche Herausforderungen, wie eine

376 Soweit nicht explizit anders angegeben, beziehen sich alle Daten auf Berufe nach Bundesrecht. Für weitergehende Auswertungen siehe Böse/Schmitz 2020.

377 Darüber hinaus erfolgt eine kontinuierliche Beobachtung der Umsetzung des Gesetzes durch das BIBB-Anerkennungsmonitoring (siehe **https://www.bibb.de/anerkennungsmonitoring**; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020). Die Gesetze wurden zudem bereits evaluiert (Bund: Ekert u. a. 2017; Länder: Ekert u. a. 2019).

378 Quelle der Angaben in diesem Absatz: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe (koordinierte Länderstatistik) 2018 bis 2019. Berechnungen des Statistischen Bundesamts. Daten anonymisiert.

379 Seit Januar 2020 löst die Ausbildung im neuen Beruf Pflegefachfrau/-mann die Ausbildung in den drei Berufen Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in sowie Altenpfleger/-in ab. Anträge auf Anerkennung zu Pflegefachleuten werden somit erst in der Statistik zum Berichtsjahr 2020 gemeldet werden, wobei Übergangsregelungen gelten.

380 Angaben nach ZAB-Statistik 2019.

381 Gesetz vom 06.12.2011 BGBl. I S. 2515. Für genauere Darstellungen vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014.

382 Die Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten ist nicht in jedem Fall an eine Anerkennung gebunden, da im Ausland Qualifizierte auch über andere Einwanderungskonstellationen nach Deutschland kommen – etwa im Rahmen von Familienzusammenführung oder Flucht. Im Rahmen der Erwerbsmigration ist sie aber insbesondere für Fachkräfte mit nicht akademischer Berufsausbildung (mit Ausnahme von IT) oder bei beabsichtigter Tätigkeit in einem reglementierten Beruf erforderlich. Ausnahmen bestehen beispielsweise für Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen im IT-Bereich (vgl. § 19c AufenthG i. V. m. § 6 BeschV).

Studie des Anerkennungsmonitoring verdeutlicht (vgl. Best u. a. 2019).

Im Jahr 2020 wurde eine Reihe von Maßnahmen wirksam, die diesen Herausforderungen begegnen sollen: Neben gesetzlichen Änderungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wie beispielsweise dem beschleunigten Fachkräfteverfahren[383] sollen durch neue Akteure und Abläufe Lücken in der Beratung und in der Zuständigkeit für sich noch im Ausland befindliche Fachkräfte geschlossen werden. Zum einen bietet die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) eine vertiefte Beratung und Antragsbegleitung für zuwanderungsinteressierte Fachkräfte im Ausland an. Die ZSBA wurde bei der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der BA in Bonn eingerichtet und hat zum 1. Februar 2020 ihre Arbeit aufgenommen.[384] Zum anderen sind neue Zuständigkeiten von Ausländerbehörden (ABH) eingeführt, mit zum Teil bereits eingerichteten zentralen ABH und Bündelungen bei bestimmten Visaangelegenheiten.[385] Zudem wurden auch staatlich getragene Rekrutierungsprojekte intensiviert. Die in Deutschland und den meisten Staaten der Welt ab dem Frühjahr 2020 ergriffenen Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie dürften die Inanspruchnahme der neuen Möglichkeiten ganz erheblich eingeschränkt oder gebremst haben. Ergebnisse der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgeschehen im Pandemiejahr 2020 werden für den Spätsommer 2021 erwartet.

Im Folgenden wird die Entwicklung der Zahlen zu Anerkennungsverfahren bis zum Stichtag 31. Dezember 2019 anhand der amtlichen Statistik dargestellt. Sie gibt Auskunft über die von den zuständigen Stellen bearbeiteten Verfahren und Merkmale der Antragstellenden sowie über die bis zum Jahresende 2019 getroffenen Entscheidungen. Als weitere Informationsquelle werden die Zugriffszahlen auf das Anerkennungsportal herangezogen. Für sie gilt als Stichtag der 31. Dezember 2020. Sie können als ein Frühindikator des Interesses an beruflicher Anerkennung gelten. Während sich die amtliche Statistik nur auf die Berufe in Bundeszuständigkeit E bezieht, enthalten die Zugriffszahlen auf das Anerkennungsportal sowohl Abrufe von Informationen zu bundes- als auch zu landesrechtlich geregelten Berufen sowie darüber hinaus zu akademischen Abschlüssen.

E Berufe im Anerkennungsgesetz des Bundes

Rund 600 Berufe fallen unter das Anerkennungsgesetz des Bundes. Dabei wird zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen unterschieden.

Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere die Gesundheitsberufe, wie beispielsweise Ärztin/Arzt und Physiotherapeut/-in, aber auch weitere Berufe wie Steuerberater/-in oder die Meisterberufe des zulassungspflichtigen Handwerks, wie z. B. Bäckermeister/-in.

Nicht reglementierte Berufe sind die dualen Ausbildungsberufe, also z. B. Industriemechaniker/-in oder Maurer/-in, aber auch bestimmte Fortbildungsabschlüsse. Hier ist der Nachweis der Gleichwertigkeit keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, sondern dient der Transparenz. Im Bereich des Zuwanderungsrechts ist die Anerkennung auch in den Ausbildungsberufen in der Regel eine Voraussetzung für die Zuwanderung zum Zwecke der Erwerbstätigkeit in Deutschland.

Ergebnisse der amtlichen Statistik[386]

Für das Berichtsjahr 2019 meldeten die zuständigen Stellen wie bereits oben erwähnt 33.120 Anträge auf Anerkennung einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation für bundesrechtlich geregelte Berufe (+13,4% im Vergleich zum Vorjahr). Erneut bezogen sich die meisten Anträge (79,0%) dabei auf reglementierte Berufe, die verbleibenden 21,0% auf nicht reglementierte Berufe. Im Vergleich zum Vorjahr stieg das Aufkommen bei reglementierten Berufen um +15,9%, bei nicht reglementier-

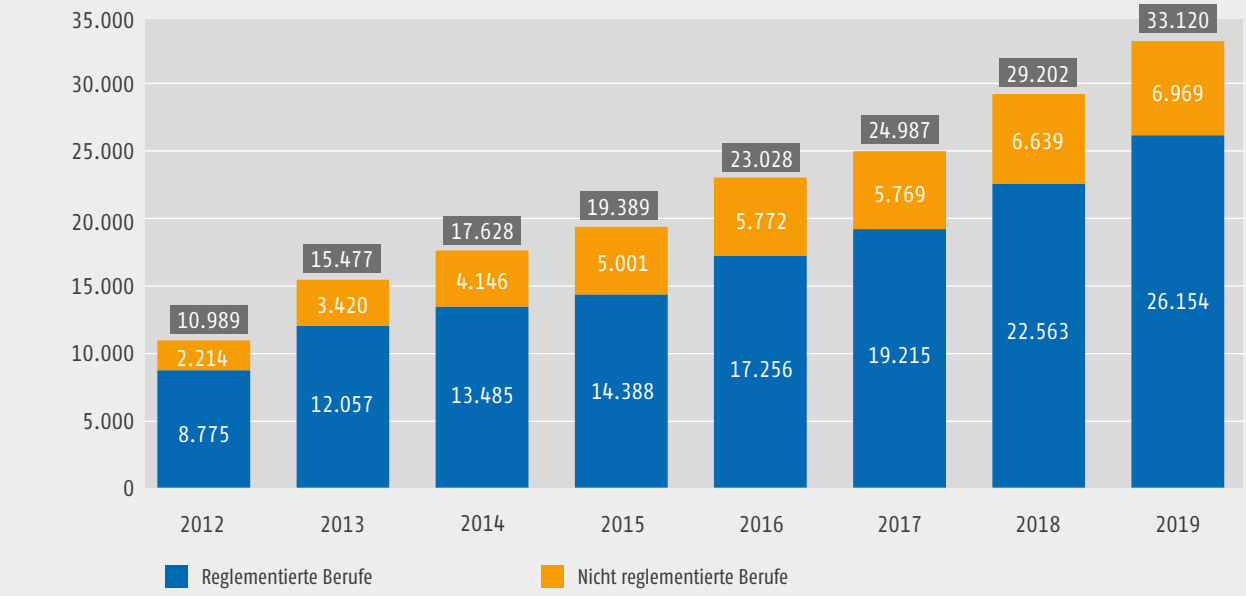
383 Siehe Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15.08.2019, BGBl. I 2019 S. 1307, in Kraft getreten zum 1. März 2020. Angaben zur Anerkennung nach dem beschleunigten Fachkräfteverfahren (§ 14a BQFG) werden ab dem Berichtsjahr 2021 in der amtlichen Statistik erfasst.

384 Zu den Erfahrungen im ersten Jahr nach der Einrichtung siehe die gemeinsame Pressemitteilung von BMBF und BMAS, Nr. 29/2021 vom 17.02.2021, siehe **https://www.bmbf.de/_pressestelle/neue-servicestelle-unterstuetzt-fachkraefte-bei-der-einwanderung-13793.html**.

385 Bis Jahresbeginn 2021 hat die Mehrheit der Länder von der gesetzlichen Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine oder mehrere zentrale Ausländerbehörden eingerichtet. Sechs Länder haben keine zentrale ABH. Dort sind die örtlich zuständigen ABH auch für das beschleunigte Verfahren zuständig. Quelle: **https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/unterstuetzung/wichtige-ansprechpartner**.

386 Es handelt sich bei den hier dargestellten Ergebnissen um Daten der amtlichen Statistik zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach § 17 BQFG-Bund bzw. Fachgesetzen und Verordnungen, die auf § 17 BQFG-Bund verweisen. Die Statistik wird vom Statistischen Bundesamt und den Statistischen Landesämtern erhoben. Die hier vorliegenden Daten sind anonymisiert. Durch das Anonymisierungsverfahren werden jegliche Werte auf das nächstkleinere oder -höhere Vielfache von 3 gerundet (bspw. 4→3; 5→6). Infolgedessen können die Summen der Einzelwerte einer Zeile oder Spalte von den jeweils ausgewiesenen Zeilen- oder Spaltensummen abweichen, da Summen auf Basis der Echtwerte gebildet und diese erst anschließend anonymisiert werden. Die entstehenden Rundungsdifferenzen können besonders dann bedeutsam sein, wenn viele kleine Werte zusammengerechnet werden. Prozentuale Angaben sind auf Basis der Echtwerte berechnet. 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.

Schaubild D4-1: **Entwicklung der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2019 (absolut)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.
Für das erste Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.
Ab 2016: inkl. Anträge, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2019.
Erhebung der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

ten Berufen um +5,0%. Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 verzeichnet die amtliche Statistik zu bundesrechtlich geregelten Berufen insgesamt 173.823 Anträge auf Anerkennung. → **Schaubild D4-1** verdeutlicht die Antragszahlen und deren steigende Entwicklung von 2012 bis 2019.[387]

Auslandsanträge

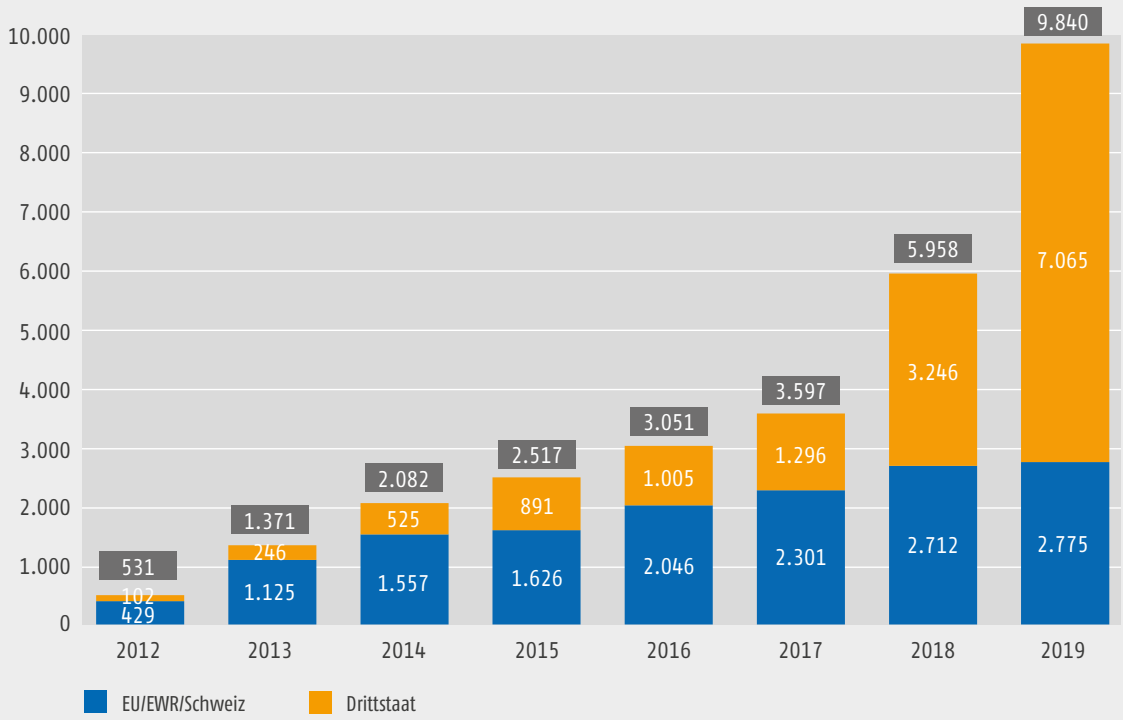
Der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren gilt unabhängig vom Wohnort der Anerkennungsinteressierten. Daher können auch im Ausland lebende Personen einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation stellen. Für 2019 meldeten die zuständigen Stellen 9.840 sogenannte Auslandsanträge und damit das bisher höchste Aufkommen seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes.[388] Das Aufkommen entsprach 29,7% der insgesamt 33.120 Anträge. Die Auslandsanträge bezogen sich in erster Linie auf medizinische Gesundheitsberufe.[389] Mit 7.218 Auslandsanträgen rangierte

387 Das Antragsaufkommen weist auch dann eine steigende Tendenz auf, wenn man berücksichtigt, dass sich die Daten für 2012 lediglich auf neun Monate beziehen und ab 2016 auch Anträge berücksichtigen, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

388 Dabei ist zu berücksichtigen, dass die zuständigen Stellen mit dem Berichtsjahr 2019 dafür sensibilisiert wurden, bei den Meldungen an die Statistik den ausländischen Wohnort der Antragstellenden zum Zeitpunkt der Antragstellung anzugeben und keine c/o-Adresse o. Ä. in Deutschland. Der deutliche Zuwachs der Auslandsanträge kann daher nicht nur aus einer gestiegenen Nachfrage nach Anerkennung aus dem Ausland heraus resultieren, sondern auch aus dem verbesserten Meldeverfahren der amtlichen Statistik.
Hinweis zum methodischen Hintergrund: Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers" ermittelt. Dieses Merkmal wurde ab April 2012 in der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz erhoben, die Angabe war aber zunächst freiwillig. Durch Art. 23 des E-Government-Gesetzes wurde die Meldung ab August 2013 obligatorisch. Für den Zeitraum 2012 bis 2013 ist daher von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Darüber hinaus ist für die weiteren Berichtsjahre ebenfalls eine Untererfassung anzunehmen, da mitunter nicht der tatsächliche Wohnort im Ausland, sondern c/o-Adressen in Deutschland gemeldet werden. Auch kann sich der Wohnort im Laufe des Anerkennungsverfahrens vom Ausland nach Deutschland verlagert haben.

389 91,7% der 2019 gemeldeten 9.840 Auslandsanträge entfielen auf die Berufshauptgruppe „Medizinische Gesundheitsberufe" nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010.

Schaubild D4-2: **Entwicklung der Antragszahlen zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei Anträgen aus dem Ausland (Auslandsanträge), 2012 bis 2019 (absolut)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Für das erste Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein liegt für 2016 eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.
Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers" ermittelt. Dieses Merkmal wurde ab April 2012 in der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz erhoben, die Angabe war aber zunächst freiwillig. Durch Art. 23 des E-Government-Gesetzes wurde die Meldung ab August 2013 obligatorisch. Für den Zeitraum 2012 bis 2013 ist daher von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Darüber hinaus ist für die weiteren Berichtsjahre ebenfalls eine Untererfassung anzunehmen, da mitunter nicht der tatsächliche Wohnort im Ausland, sondern c/o-Adressen in Deutschland gemeldet werden. Auch kann sich der Wohnort im Laufe des Anerkennungsverfahrens vom Ausland nach Deutschland verlagern. Mit dem Berichtsjahr 2019 wurden die zuständigen Stelllen 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.
Ab 2016: inkl. Anträge, deren Verfahren ohne Bescheid beendet wurde (zurückgezogene Anträge).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahre 2012 bis 2019.
Erhebungen der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

dabei der Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin deutlich an erster Stelle, gefolgt von Ärztin/Arzt (909 Auslandsanträge) und Physiotherapeut/Physiotherapeutin (231 Auslandsanträge). Insgesamt entfielen 92,3% der Auslandsanträge auf reglementierte Berufe, 7,7% auf nicht reglementierte Berufe.

71,8% der 9.840 Auslandsanträge stammten aus Drittstaaten, etwas mehr als ein Viertel (28,2%) aus Ländern der EU/EWR/Schweiz. Am zahlreichsten wurden die Auslandsanträge von den Philippinen aus gestellt (1.668 Auslandsanträge), gefolgt von Serbien (1.107 Auslandsanträge) und Ungarn (909 Auslandsanträge). Insgesamt verzeichnet die amtliche Statistik seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 28.947 Auslandsanträge. → **Schaubild D4-2** zeigt die Entwicklung der Auslandsanträge von 2012 bis 2019.[390]

Deutscher Referenzberuf

Bei den 33.120 Anträgen aus dem In- und Ausland zeigte sich 2019 erneut die ungebrochen hohe Nachfrage nach Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen für

390 Vgl. auch Abschnitt „Besuchszahlen überwiegend aus dem Ausland" in diesem Kapitel zum Portal „Anerkennung in Deutschland" (mit Stichtag 31.12.2020 gegenüber der amtlichen Statistik mit Stichtag 31.12.2019).

medizinische Gesundheitsberufe; über drei Viertel der Anträge (78,7%) entfielen auf diesen Bereich.[391] Am antragsstärksten waren dabei wie in den Vorjahren die beiden Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin (14.859 Anträge) sowie Ärztin/Arzt (6.525 Anträge). Beides sind reglementierte Berufe und die Bescheidung der vollen Gleichwertigkeit durch ein Anerkennungsverfahren ist Voraussetzung für die Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung bzw. für die Erteilung der Approbation. Besonders die Nachfrage nach Anerkennung bei Berufen der Gesundheits- und Krankenpflege stieg 2019 nochmals merklich an (+29,3% im Vergleich zum Vorjahr).[392] Bei nicht reglementierten Berufen bildeten Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement, Elektroniker/-in und Elektroanlagenmonteur/-in die drei antragsstärksten Berufe. → **Schaubild D4-3** zeigt die zehn häufigsten deutschen Referenzberufe für das Jahr 2019. Sie umfassen 79,5% der Anträge.[393]

Ausbildungsstaat

2019 hatten die Antragstellenden ihre berufliche Qualifikation am häufigsten in Bosnien und Herzegowina (3.081 Anträge), auf den Philippinen (2.589 Anträge) und in Serbien (2.571 Anträge) erworben. Syrien, das 2018 den antragsstärksten Ausbildungsstaat gebildet hatte, rangierte 2019 mit 2.514 Anträgen an vierter Stelle.[394] Während Bosnien und Herzegowina einen leichten Zuwachs von +7,0% im Vergleich zum Vorjahr verzeichnete, stieg die Nachfrage zur Anerkennung philippinischer Qualifikationen 2019 nochmals deutlich an (+61,4% im Vergleich zum Vorjahr).[395] Nahezu alle Anträge auf Anerkennung philippinischer Qualifikationen bezogen sich 2019 dabei auf die Gesundheits- und Krankenpflege (98,3%).

Insgesamt haben Qualifikationen aus Drittstaaten in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen: Seit 2016 umfassen sie mehr als die Hälfte des jährlichen Antragsaufkommens. Dieser Trend setzte sich auch 2019 fort: 71,7% der insgesamt 33.120 Anträge entfielen auf Qualifikationen aus Drittstaaten, etwas mehr als ein Viertel (28,2%) auf Ausbildungsstaaten aus dem Bereich der EU/EWR/Schweiz.[396] Die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten 2019 in → **Schaubild D4-3** umfassen 54,7% der Anträge.

Die amtliche Statistik gibt auch Auskunft zur Staatsangehörigkeit der Antragstellenden: Analog zu den antragsstärksten Ausbildungsstaaten stellten 2019 am häufigsten bosnisch-herzegowinische und serbische Staatsangehörige Anträge auf Anerkennung, gefolgt von Philippinerinnen und Philippinern. Deutsche, die bis einschließlich 2016 die größte Gruppe unter den Staatsangehörigkeiten gebildet hatten, lagen 2019 an fünfter Stelle. → **Schaubild D4-3** zeigt die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten für das Jahr 2019. Sie umfassen 57,7% der Anträge.

Ausgang der Anerkennungsverfahren – Gesamtschau 2019

Für das Jahr 2019 meldeten die zuständigen Stellen 34.695 beschiedene Verfahren **E** zu bundesrechtlich geregelten Berufen, 5.979 mehr als im Vorjahr. Die Hälfte der 34.695 beschiedenen Verfahren (50,2%) endeten mit einem Bescheid über die volle Gleichwertigkeit, fast jedem zehnten (9,5%) sprachen die zuständigen Stellen eine teilweise Gleichwertigkeit aus. Bei über einem Drittel (37,6%) wurde 2019 die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme erteilt, deren Absolvierung zum 31.12.2019 noch ausstand. Der Anteil an Verfahren, bei denen die zuständigen Stellen keine Gleichwertigkeit feststellten, lag erneut im niedrigen einstelligen Prozentbereich → **Schaubild D4-4**.

E

Ausgang der Anerkennungsverfahren

Das Ergebnis der Anerkennungsverfahren unterscheidet sich formal bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen:

Nicht reglementierte Berufe: Hier können die zuständigen Stellen als Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung die volle, teilweise oder keine Gleichwertigkeit bescheiden. Das Anerkennungsverfahren ist einstufig und mit der Ausstellung eines entsprechenden Bescheides abgeschlossen. Bei teilweiser Gleichwertigkeit haben die Antragstellenden die Möglichkeit, die Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf durch eine Anpassungsqualifizierung auszugleichen. Im Anschluss kann die volle Gleichwertigkeit beschieden werden. Dafür bedarf es einer erneuten Antragstellung.

391 Gemeint ist hiermit die Berufshauptgruppe „Medizinische Gesundheitsberufe" nach KldB 2010.

392 2018: 11.490 Anträge für den Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-pflegerin.

393 Vgl. auch Abschnitt „Informationsbedarf vorrangig bei reglementierten Berufen" in diesem Kapitel zum Portal „Anerkennung in Deutschland" (mit Stichtag 31.12.2020 gegenüber der amtlichen Statistik mit Stichtag 31.12.2019).

394 2018: 3.177 Anträge auf Anerkennung syrischer Qualifikationen.

395 2018: 1.605 Anträge auf Anerkennung philippinischer Qualifikationen, 2017: 744 Anträge auf Anerkennung philippinischer Qualifikationen.

396 2015: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 52,0% (10.092 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 47,3% (9.174 Anträge); 2016: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 45,7% (10.515 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 54,2% (12.492 Anträge); 2017: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 36,2% (9.045 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 63,6% (15.894 Anträge); 2018: Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz: 30,5% (8.904 Anträge), Ausbildungsstaat Drittstaat: 69,4% (20.277 Anträge). Zu 100% fehlend: Ausbildungsstaat ungeklärt/unbekannt bzw. ohne Angabe des Ausbildungsstaates.

Reglementierte Berufe: Hier können die zuständigen Stellen als Ergebnis der Gleichwertigkeitsprüfung eine volle Gleichwertigkeit, keine Gleichwertigkeit oder die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme bescheinigen. Das Anerkennungsverfahren kann zweistufig sein. Die zuständigen Stellen können auf Grundlage der Dokumentenprüfung unmittelbar die volle oder keine Gleichwertigkeit feststellen und das Verfahren damit beenden. Ergibt die Gleichwertigkeitsprüfung wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf, wird zunächst eine Ausgleichsmaßnahme auferlegt (Eignungs- bzw. Kenntnisprüfung oder Anpassungslehrgang). Absolvieren die Antragstellenden diese erfolgreich, ergeht im Anschluss ein Bescheid über die volle Gleichwertigkeit. Dementsprechend kann den in → **Schaubild D4-4** dargestellten vollen Gleichwertigkeiten bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorausgegangen sein. Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt (bspw. eine bestandene Fachsprachprüfung), erfolgt die Berufszulassung (bspw. die Approbation oder Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung).

Ausgang der Anerkennungsverfahren bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen

Analog zu den Anträgen lag der überwiegende Teil der beschiedenen Verfahren 2019 im Bereich der reglementierten Berufe (27.819 beschiedene Verfahren) E. Zu nicht reglementierten Berufen beschieden die zuständigen Stellen 6.876 Verfahren. Auch differenziert nach Regelungsbereich wird deutlich, dass 2019 jeweils etwa die Hälfte der Anerkennungsverfahren mit einer vollen Gleichwertigkeit endete (reglementierte Berufe: 50,4%; nicht reglementierte Berufe: 49,3%). Bei reglementierten Berufen kann der Weg zur vollen Gleichwertigkeit über eine zunächst auferlegte und erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme führen: 2019 hatten Antragstellende der Statistik zufolge bei 5.466 der insgesamt 14.019 mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen eine solche Maßnahme absolviert.

Bei 46,9% der 27.819 beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen erging 2019 die „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, die zum 31.12.2019 nicht absolviert war. Im Bereich der nicht reglementierten Berufe sprachen die zuständigen Stellen neben der vollen Gleichwertigkeit auch häufig eine teilweise Gleichwertigkeit aus (48,0%) → **Schaubild D4-4**.

Ausgang der Anerkennungsverfahren bei Qualifikationen aus Drittstaaten und der EU/EWR/Schweiz

Die Differenzierung nach der Herkunft der Qualifikationen (Ausbildungsstaat) zeigt ebenso analog zum Antragsaufkommen, dass den beschiedenen Anerkennungsverfahren 2019 hauptsächlich Qualifikationen aus Drittstaaten zugrunde lagen (25.488 beschiedene Verfahren), 9.141 beschiedene Verfahren bezogen sich auf Qualifikationen aus Ländern der EU /EWR/Schweiz. Des Weiteren zeigen sich Unterschiede in den Verfahrensausgängen: So erging für Qualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz bei 80,3% der beschiedenen Verfahren die volle Gleichwertigkeit, bei Qualifikationen aus Drittstaaten lag der Anteil hingegen bei 39,4%. Während die zuständigen Stellen für Qualifikationen aus Ländern der EU/EWR/Schweiz bei weniger als jedem zehnten Verfahren (7,8%) eine Ausgleichsmaßnahme auferlegten (deren Absolvierung zum 31.12.2019 noch ausstand), war dies für Qualifikationen aus Drittstaaten bei fast der Hälfte der beschiedenen Verfahren (48,3%) der Fall → **Schaubild D4-4**.

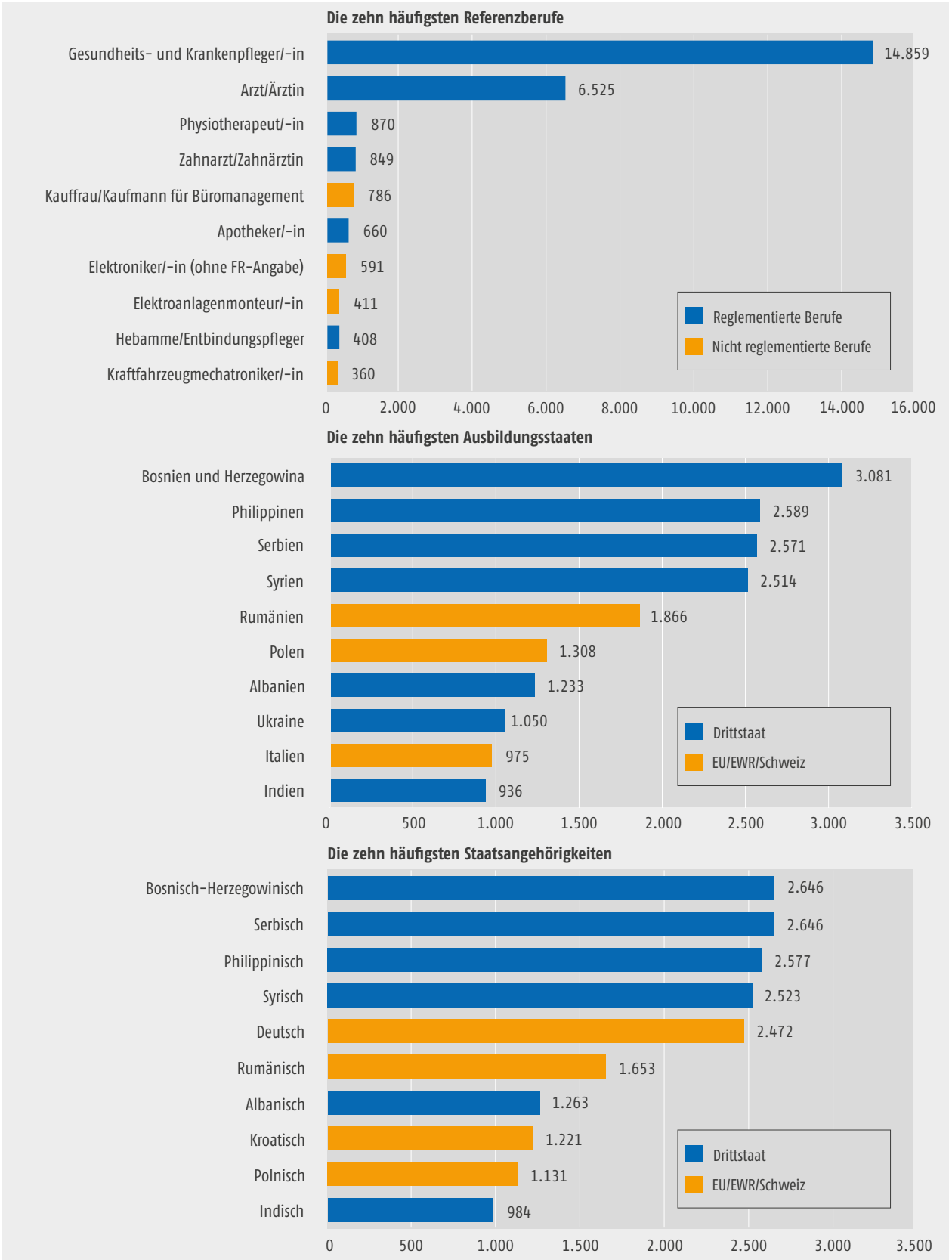
Der hohe Anteil voller Gleichwertigkeiten bei Qualifikationen aus Ländern der EU/EWR/Schweiz ist überwiegend auf die automatische Anerkennung nach der europäischen Richtlinie 2005/36/EG zurückzuführen. Die Richtlinie sieht die automatische Anerkennung für eine bestimmte Auswahl an reglementierten Berufen vor, zu denen auch die antragsstarken Referenzberufe Gesundheits- und Krankenpfleger/Gesundheits- und Krankenpflegerin sowie Ärztin/Arzt gehören.[397] Bei drei Viertel (75,7%) der insgesamt 5.997 mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen bei Qualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz meldeten zuständige Stellen für 2019 eine automatische Anerkennung.

Für Qualifikationen aus Drittstaaten gilt das System der automatischen Anerkennung dagegen nicht, hier ist für alle angestrebten Referenzberufe eine individuelle Gleichwertigkeitsprüfung die Regel.[398] Der Weg zur vol-

397 Automatische Anerkennung für Sektorenberufe nach der Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (Europäische Berufsanerkennungsrichtlinie) reformiert mit der Richtlinie 2013/55/EU. Zu den Sektorenberufen gehören folgende bundesrechtlich geregelten Berufe: Arzt/Ärztin, Zahnarzt/-ärztin, Apotheker/-in, Tierarzt/-ärztin, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Hebamme/Entbindungspfleger. Außerdem zählt der landesrechtlich geregelte Beruf Architekt/-in zu den Sektorenberufen. Für diese Berufe sind die Ausbildungsstandards europaweit so einheitlich gestaltet, dass auf individuelle Einzelfallprüfungen verzichtet und die Gleichwertigkeit i. d. R. direkt anerkannt wird.

398 Im Bereich der Gesundheitsberufe bieten einige Bundesländer für Qualifikationen aus Drittstaaten die Möglichkeit, bei der Anerkennung auf eine Gleichwertigkeitsprüfung zu verzichten und stattdessen direkt eine Kenntnisprüfung zu absolvieren. Auch diese Verwaltungspraxis dürfte mit ausschlaggebend für die steigende Anzahl der gemeldeten Ausgleichsmaßnahmen sein.

Schaubild D4-3: **Anzahl der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Referenzberufen, Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten, 2019 (absolut)**

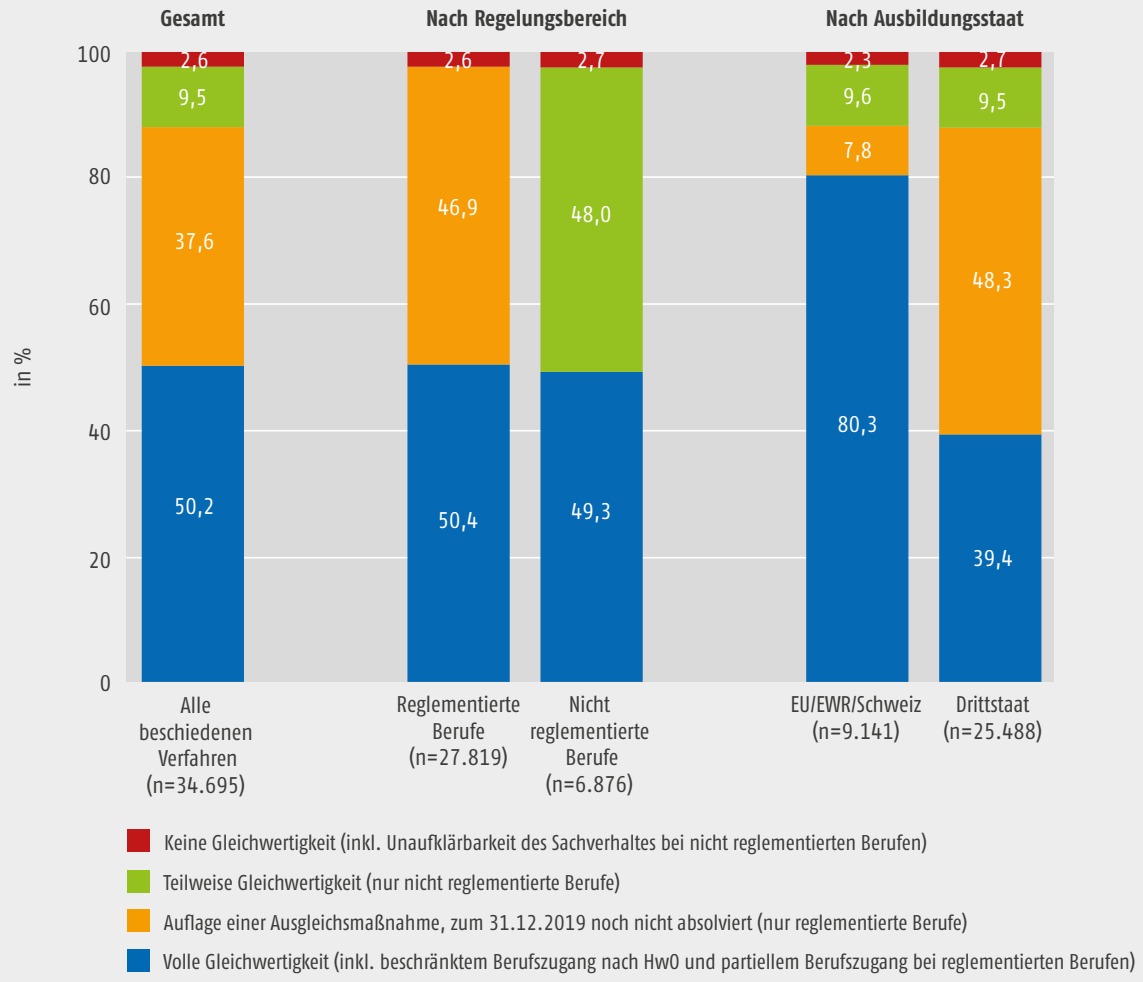


Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahr 2019.
Erhebungen der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild D4-4: **Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen 2019, gesamt sowie differenziert nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (in %)**



Anm.: Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Prozentangaben wurden auf Basis der Echtwerte berechnet. Verteilung nach Ausbildungsstaat (kategorisiert): Zu N (34.695 beschiedene Verfahren) fehlend: ungeklärter/unbekannter Ausbildungsstaat und keine Angabe.

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG bzw. Fachgesetzen, die auf § 17 BQFG verweisen. Berichtsjahr 2019.
Erhebungen der statistischen Ämter von Bund und Ländern; Auswertung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2021

len Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen über eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme führen. 2019 hatten der amtlichen Statistik zufolge Antragstellende bei 5.100 der insgesamt 7.995 mit voller Gleichwertigkeit beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen bei Qualifikationen aus Drittstaaten eine solche Maßnahme erfolgreich absolviert.

Die Anzahl der Bescheide mit „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, die zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert war, verzeichnet bei Qualifikationen aus Drittstaaten seit Jahren eine steigende Tendenz. Für 2019 meldeten die zuständigen Stellen 12.321 dieser Bescheide und damit einen neuen Höchstwert (entspricht 48,3% der beschiedenen Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten).[399]

(Nadja Schmitz; Jessica Erbe)

399 2018: 9.468 Bescheide mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12.2018 noch nicht absolviert (47,1% der beschiedenen Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten); 2017: 5.463 Bescheide mit der „Auflage" einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12.2017 noch nicht absolviert (39,2% der beschiedenen Verfahren zu Qualifikationen aus Drittstaaten.

„Anerkennung in Deutschland“ – Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 verzeichnet das Informationsportal „Anerkennung in Deutschland“ E 16,5 Mio. Besuche, im Jahr 2020 waren es knapp 3 Mio.

Um auf den hohen Informationsbedarf zum Thema Anerkennung auch weiterhin in moderner und ansprechender Form zu reagieren, ging das Anerkennungsportal mit komplett überarbeiteten Inhalten, neuer Struktur und in neuem Design im Juni 2020 online. Die Inhalte der Website sind seitdem passgenau auf die Ansprüche der drei Hauptnutzergruppen ausgerichtet: Für internationale Fachkräfte, Beraterinnen und Berater (Profis) sowie für Arbeitgeber gibt es ab sofort jeweils einen eigenen Zielgruppeneinstieg. Die Überarbeitung war das Ergebnis einer umfangreichen Nutzungsanalyse und einer bereits 2019 begonnen Konzeptions- und Testphase.

E Anerkennung in Deutschland

„Anerkennung in Deutschland“ ist das **Informationsportal** der Bundesregierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen (**www.anerkennung-in-deutschland.de**). Das Portal bietet seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 in elf Sprachen alle notwendigen Informationen zum Thema der Berufsanerkennung in Deutschland. Mit dem Anerkennungs-Finder können sich Interessierte die Verfahren und die zuständigen Stellen berufsspezifisch – sowohl in Bundes- als auch in Länderzuständigkeit – anzeigen lassen. Das Portal wird vom BIBB im Auftrag des BMBF betrieben.

„Anerkennung in Deutschland“ spielt zudem eine zentrale Rolle bei der Digitalisierung der Verwaltung im Bereich Berufsanerkennung. Bund und Länder wurden durch das Onlinezugangsgesetz (OZG) verpflichtet, alle Verwaltungsleistungen auch digital anzubieten[400] – dazu gehört auch die Berufsanerkennung. Bereits seit 2016 müssen unter die Europäische Berufsanerkennungsrichtlinie fallende Anträge auf Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in reglementierten Berufen online angeboten werden.[401]

Die für diese Verfahren notwendigen Informationen hat das Anerkennungsportal zur Verfügung gestellt[402], indem es bereits Ende 2018 alle Informationen für einen gemeinsamen Leistungskatalog des Bundes[403] erstellt hat. Damit konnte das Informationsangebots zur Anerkennung nutzergerecht nach den Standards des Anerkennungsportals bundesweit vereinheitlicht werden. Derzeit wird im Rahmen der OZG-Umsetzung daran gearbeitet, die Antragstellung digital mit dem Anerkennungsportal als zentralen Zugangskanal zu eröffnen. Damit wird das Ziel verfolgt, dass der Antrag auf Anerkennung für jeden Beruf online gestellt werden kann.

Besuche und Seitenaufrufe des Portals

Die Zugriffszahlen (Besuchszahlen und Seitenaufrufe)[404] zeigen die seit dem Start des Portals 2012 hohe Nachfrage → **Schaubild D4-5**. In den ersten Monaten des Jahres 2020 zeichnete sich bereits eine erhöhte Nachfrage des Anerkennungsportals ab, die erwartet in Zusammenhang mit dem im März 2020 in Kraft getretenen Fachkräfteeinwanderungsgesetz[405] (FEG) stand. Mit dem FEG wurden die rechtlichen Voraussetzungen für die Einreise und den Aufenthalt in Deutschland sowie Regelungen zur Anerkennung geändert. So war im ersten Quartal 2020 mit 961.310 Besuchen eine Steigerung von 75% zum Vergleichszeitraum des Vorjahres festzustellen. Allerdings erfolgte bereits zum März ein starker Rückgang der Besuchszahlen auf 246.967 Besuche. Dieser Rückgang ist mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf die negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Migrationsgeschehen zurückzuführen. Trotz der hohen Nachfrage im ersten Quartal konnte der Mittelwert des Vorjahres (235.876) schließlich nur knapp überschritten werden. Insgesamt entsprechen die Gesamtzahlen der Seitenbesuche im Jahr 2020 in Höhe von 2,9 Mio. weitgehend denen des Vorjahres (2,8 Mio.); die Seitenaufrufe sind von 13,1 Mio. auf 13,5 Mio. gestiegen. Über die gesamte Laufzeit des Portals seit 2012 wurden 16,5 Mio. Besuche gezählt.

400 Siehe § 1 Gesetz zur Verbesserung des Onlinezugangs zu Verwaltungsleistungen (Onlinezugangsgesetz – OZG) vom 14.8.2017 (BGBl. I S. 3122, 3138).

401 Gemäß Artikel 57 der Richtlinie 2005/36/EG sowie durch die Richtlinie 2006/123/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 12. Dezember 2006 über Dienstleistungen im Binnenmarkt (ABl. L 376 vom 27.12.2006, S. 36) sind der Bund und die Bundesländer zur Bereitstellung aller verfahrensrelevanten Informationen für die Berufsanerkennung über Dienstleistungen im Binnenmarkt sowie zur Einrichtung einer elektronischen Antragsstellung für Anerkennungsverfahren in reglementierten Berufen verpflichtet.

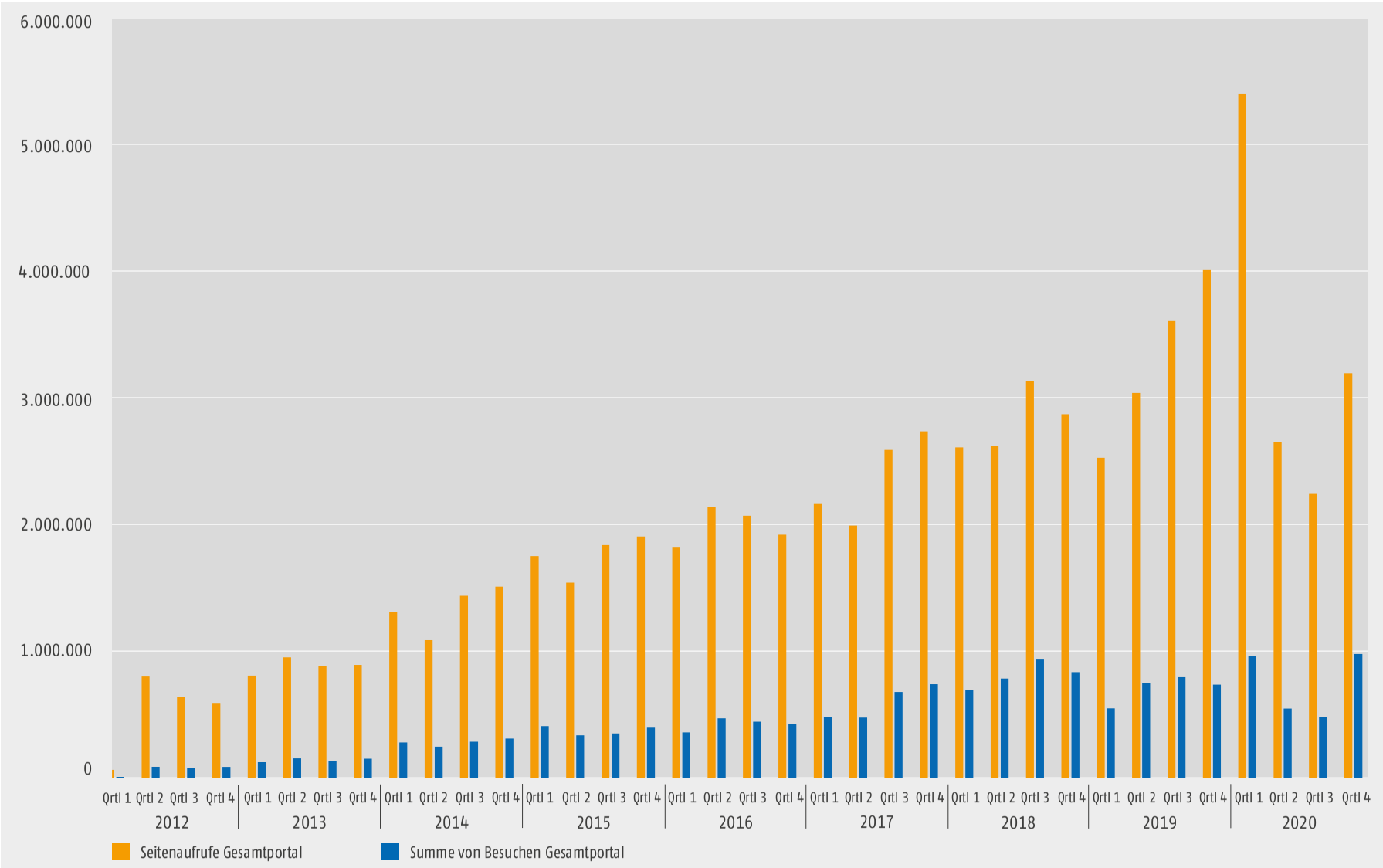
402 Zum Beispiel durch Einbindung als sogenannten „iFrame“ in die Portale oder Verlinkung zu Angeboten der elektronischen Antragstellung aus dem Anerkennungsportal.

403 „LeiKa“ (Leistungskatalog der öffentlichen Verwaltung) ist ein einheitliches Verzeichnis der Verwaltungsleistungen über alle Verwaltungsebenen hinweg und Teil des Projekts „„Föderales Informationsmanagement (FIM)“.

404 Besuche sind erstmalige Besuche des Portals und Besuche nach einer Zeitspanne von 30 Minuten. Seitenaufrufe definiert die Anzahl der aufgerufenen Seiten.

405 Fachkräfteeinwanderungsgesetz vom 15.08.2019 (BGBl. I 2019, Seite 1307).

Schaubild D4-5: **Besuche und Seitenaufrufe von Anerkennung in Deutschland 2012 bis 2020 (absolut)**



Anm.: Besuche sind erstmalige Besuche des Portals und Besuche nach einer Zeitspanne von 30 Minuten. „Seitenaufrufe" definiert die Anzahl der aufgerufenen Seiten.

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt.

BIBB-Datenreport 2021

Besuche überwiegend aus dem Ausland

Mit dem Anerkennungsgesetz wurden 2012 in Deutschland die Verfahren zur Berufsanerkennung auch über die durch die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie[406] vorzusehenden Regelungen hinaus geöffnet. Gilt die EU-Berufsanerkennungsrichtlinie innerhalb Europas und sorgt für die berufliche Mobilität und Arbeitnehmerfreizügigkeit, vermitteln die Regelungen durch das Anerkennungsgesetz nicht nur EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern den Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, sondern erweitern den berechtigten Personenkreis auch auf Fachkräfte aus Drittstaaten oder mit einer in einem Drittstaat abgeschlossenen Berufsqualifikation.

Die Berufsanerkennung ist Teil einer erfolgreichen Integration in Deutschland und ist für die Einwanderung aus Drittstaaten grundsätzlich erforderlich. Entsprechend hoch ist auch der Bedarf an Informationen zum Thema Anerkennung bereits vor der Einreise. So erfolgten etwa 59% aller Portalbesuche aus dem Ausland (2019: 56%), wovon die Mehrzahl auf Drittstaaten (65%) gegenüber dem EU-Ausland[407] (35%) entfielen.[408]

In → **Tabelle D4-1** werden die 15 Länder verzeichnet, aus denen die meisten Portalbesuche erfolgten. 41% der Gesamtbesuche entfielen auf Deutschland. Die aus Deutschland erfolgten 1.128.789 Besuche auf dem Portal sind gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen (2019: 1.227.983). Erwartungsgemäß belegte Deutschland aber weiterhin den ersten Platz in der Statistik. Überraschend ist dagegen der Rückgang der Besuche aus dem EU-Ausland. So gehörten Italien und Griechenland 2019 noch zu den Ländern, aus denen die meisten Besuche erfolgten. Im Berichtsjahr 2020 waren diese dagegen nicht mehr in den Top 15 vertreten. Neu dagegen befanden sich direkt auf dem 10. Platz Bosnien und Herzegowina und Kolumbien auf Platz 14. Die aus Albanien erfolgten Besuche sind mit knapp 60.000 gegenüber dem Vorjahr (45.281) beachtenswert gestiegen.[409]

Nachfrageorientiertes Sprachangebot

„Anerkennung in Deutschland“ stellt Informationen in elf Sprachen zur Verfügung. In → **Tabelle D4-2** sind die einmaligen Seitenansichten[410] in den jeweiligen Sprachen erkennbar. Bei den zwei führenden Sprachversionen deutsch und englisch können mit 43% bzw. 21% gegenüber dem Berichtszeitraum 2019 sehr starke Zuwächse verzeichnet werden. Auf die türkische und arabische Version des Anerkennungsportals entfallen ebenfalls mehr Zugriffe gegenüber dem Vorjahr, während bei den anderen Sprachversionen die Werte leicht zurückgegangen sind.

2012 startete das Anerkennungsportal in der kompletten Version mit Englisch als erster Fremdsprache. 2014 erfolgte der Ausbau um Versionen in den Sprachen Italienisch, Polnisch, Rumänisch, Spanisch und Türkisch. 2015 folgten Griechisch und im April 2016 Arabisch. Französisch und Russisch werden seit dem Jahresanfang 2018 angeboten.

Tabelle D4-1: **Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ nach den 15 häufigsten Herkunftsländern 2020**

Land	Besuche
Deutschland	1.128.789
Türkei	344.474
Marokko	82.240
Ägypten	71.266
Indien	67.407
Albanien	59.608
Tunesien	53.256
Serbien	50.349
Bosnien und Herzegowina	49.169
Algerien	48.053
Ukraine	39.158
Russland	38.800
Kolumbien	37.880
Iran	36.821
Vereinigte Staaten	33.093

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2021

„Anerkennungs-Finder“ und „Profi-Filter“

Das Herzstück von „Anerkennung in Deutschland“ bildet der Anerkennungs-Finder. Diese Webanwendung ging 2020 komplett überarbeitet online. Der Informationsschwerpunkt des Anerkennungs-Finders ist neben der nutzerorientierten Darstellung des Verfahrensablaufs, der Angabe der notwendigen Unterlagen und Kosten

406 Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, die zuletzt durch die Richtlinie 2013/55/EU vom 20. November 2013 (ABl. L 354 vom 28.12.2013, S. 132) geändert worden ist.

407 Mitgliedstaaten der EU, des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) sowie der Vertragsstaat Schweiz.

408 Die Zuordnung erfolgt durch das Webanalyse-Tool Matomo anhand der IP-Adresse.

409 Vgl. auch Abschnitt „Auslandsanträge“ zu Ergebnissen der amtlichen Statistik in diesem Kapitel (mit Stichtag 31.12.2019 gegenüber den Portalzahlen mit Stichtag 31.12.2020).

410 Wird eine Seite bei einem Besuch mehrfach aufgerufen, wird diese nur einmal gezählt.

Tabelle D4-2: **Nutzung der Sprachversionen des Portals „Anerkennung in Deutschland“ 2020**

Sprachversion	Einmalige Seitenansichten
Deutsch	4.848.681
Englisch	2.055.230
Türkisch	1.076.463
Spanisch	566.796
Arabisch	486.874
Russisch	319.024
Französisch	316.938
Rumänisch	106.291
Italienisch	92.363
Polnisch	77.918
Griechisch	66.803

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2021

auch die Angabe der für die Anerkennung (und den Zugang zum Beruf) zuständigen Stelle unter über 1.500 geführten zuständigen Stellen in Deutschland.

Seit dem Relaunch prüft das System unverbindlich vorab, ob die Fachkräfte grundsätzlich die Voraussetzungen für die Anerkennung mitbringen. Für eine genauere Beratung fragt das Onlinetool jetzt zum Beispiel auch nach dem Herkunftsland des Abschlusses und – auch mit Blick auf Aspekte des Aufenthaltsrechts[411] – ob sich die Fachkraft bereits in Deutschland aufhält. Mit diesen individuellen Ergebnissen sind Anerkennungsinteressierte optimal für eine tiefergehende Beratung und die Antragstellung gerüstet. Informationen über die verschiedenen Beratungsangebote sind direkt im Finder enthalten, teilweise ist ein direkter Zugang zu diesen möglich.

Die Informationen des Anerkennungs-Finders sind in einfacher Sprache formuliert, um das komplexe Verfahren bei den reglementierten und nicht reglementierten Berufsqualifikationen verständlich darzustellen. 2020 erfolgten 56% (2019: 59%) aller Gesamtzugriffe auf das Portal auf den Anerkennungs-Finder.

Für „Profis“, also die in einer Beratungsstelle oder Behörde mit dem Thema Anerkennung professionell betrauten Personen, steht der „Profi-Filter“ mit seinen umfangreichen Such- und Filtermöglichkeiten zur Verfügung. In der Datenbank des Anerkennungs-Finders kann damit direkt nach Ausbildungsarten deren gesetzlichen Regelungen und den reglementierten, als besonders geschützten Berufen gefiltert werden. Damit gelingt der schnelle und komfortable Zugriff auf die zuständigen Stellen für die Anerkennung. Auf dieses Angebot wurde 2020 rund 453.000 Mal zugegriffen (2019: ca. 425.000).

Informationsbedarf vorrangig bei reglementierten Berufen

Bei vielen Berufen ist der Berufszugang oder das Führen der Berufsbezeichnung durch rechtliche Vorgaben an bestimmte Qualifikationen gebunden. Die Anerkennung ist dann unverzichtbare Voraussetzung für eine berufliche Tätigkeit in Deutschland. Gleichwohl die Anerkennung auch bei den nicht reglementierten Berufen für den Arbeitsmarktzugang empfohlen wird und bei der Einwanderung aus den meisten Drittstaaten auch zwingend erforderlich ist, sind diese nicht reglementierten Berufe auch 2020 kaum mehr unter den Top zehn Berufen im Anerkennungs-Finder → **Tabelle D4-3**. Obwohl 2020 der Beruf Ingenieur/-in den Beruf Pflegefachmann/-fachfrau überholt und auf den dritten Platz bei den deutschen Berufsprofilen verdrängt hat, stellten die Gesundheitsberufe noch die Hälfte der Top zehn Berufsprofile. Die starke Nachfrage im Gesundheitsbereich findet sich auch in den tatsächlich gestellten Anträgen auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation wieder.[412]

Aufgrund der hohen Nachfrage werden seit 2017 auch „Hochschulberufe“ im Anerkennungs-Finder geführt. Diese beruflichen Einsatzmöglichkeiten bedürfen keiner Zulassung (wie z. B. Mathematiker/-in oder Biologe/Biologin).[413] Das hier mögliche Verfahren der Zeugnisbewertung wird dann erläutert.

Beantwortung individueller Fragen

Die über die Kontaktformulare des Anerkennungsportals sowie telefonisch und per E-Mail im BIBB eingehenden Anfragen haben sich 2020 gegenüber dem Vorjahr um mehr als ein Drittel (33%) auf über 13.000 erhöht → **Schaubild D4-6**. Die Anfragenzahlen spiegeln damit auch das Gesamtgeschehen des Jahres 2020 wider: Im ersten Quartal nahmen die Anfragen vor Inkrafttreten des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes stark zu. Im zweiten Quartal machte sich zeitgleich mit der COVID-19-Pandemie ein Rückgang bemerkbar, während im letzten Quartal die Anfragen wieder stiegen.

Zusätzlich zu Fragen hinsichtlich der Anerkennung von bestimmten Berufen werden auch Fragen rund um das FEG und die Voraussetzungen der Einwanderung nach

411 Damit werden auch Verfahrensänderungen im Rahmen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (s. o.) berücksichtigt.

412 Vgl. Abschnitt „Deutscher Referenzberuf“ zu Ergebnissen der amtlichen Statistik in diesem Kapitel (mit Stichtag 31.12.2019 gegenüber den Portalzahlen mit Stichtag 31.12.2020).

413 Diese sind abzugrenzen von den in → **Tabelle D4-3** aufgeführten akademischen Berufe im Gesundheitsbereich, die als reglementierte Tätigkeiten der Anerkennung bedürfen.

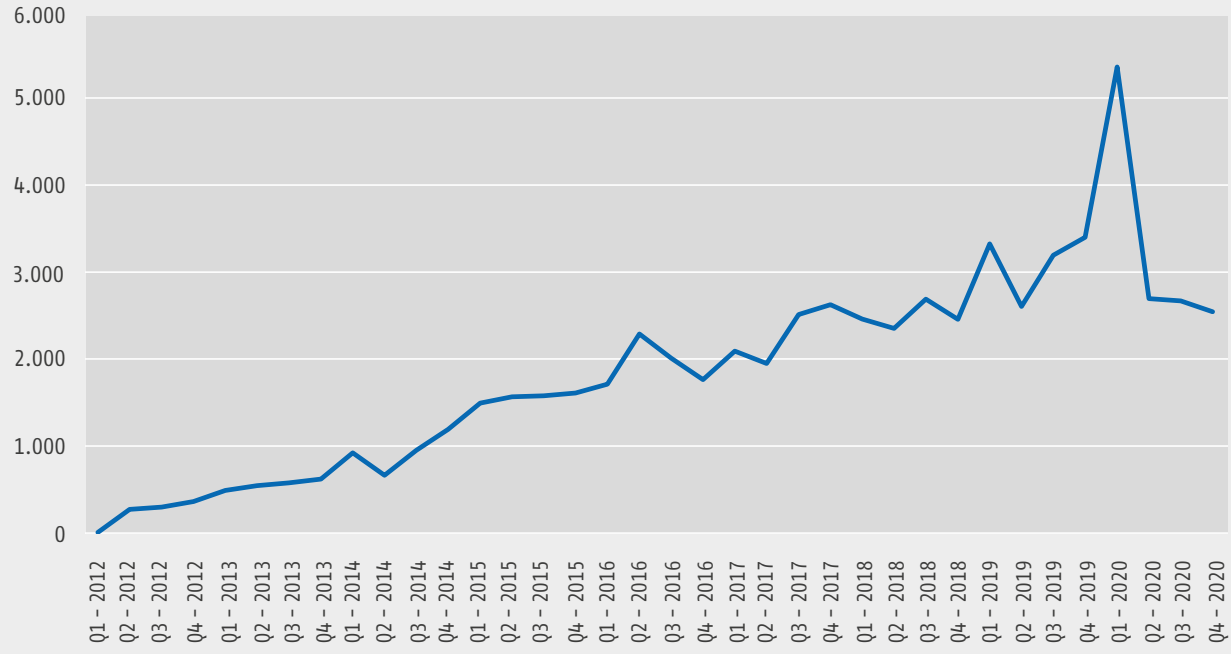
Tabelle D4-3: **Nutzung der deutschen und englischen Berufsprofile im „Anerkennungs-Finder“ 2020**

Deutsches Berufsprofil	Seitenansichten	Englisches Berufsprofil	Seitenansichten
Lehrer/-in	23.774	Ingenieur/-in	12.529
Ingenieur/-in	16.985	Lehrer/-in	6.797
Pflegefachfrau/-mann	17.318	Arzt/Ärztin	6.541
Arzt/Ärztin	12.791	Pflegefachfrau/-mann	5.729
Erzieher/-in	11.294	*Fachinformatiker/-in*	4.724
Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in	10.838	Zahnarzt/Zahnärztin	3.976
Physiotherapeut/-in	8.280	*Tiefbaufacharbeiter/-in*	3.095
Sozialpädagoge/Sozialpädagogin, Sozialarbeiter/-in	6.092	Architekt/-in	3.063
Koch/Köchin	5.815	Physiotherapeut/-in	2.949
Psychologe / Psychologin	5.537	*Bilanzbuchhalter/-in*	2.344

Anm.: Berufe in Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes sind grün unterlegt.
Berufe mit ausschließlich akademischer Anerkennung grau, nicht reglementierte Berufe sind in kursiver Schrift dargestellt.
Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt.

BIBB-Datenreport 2021

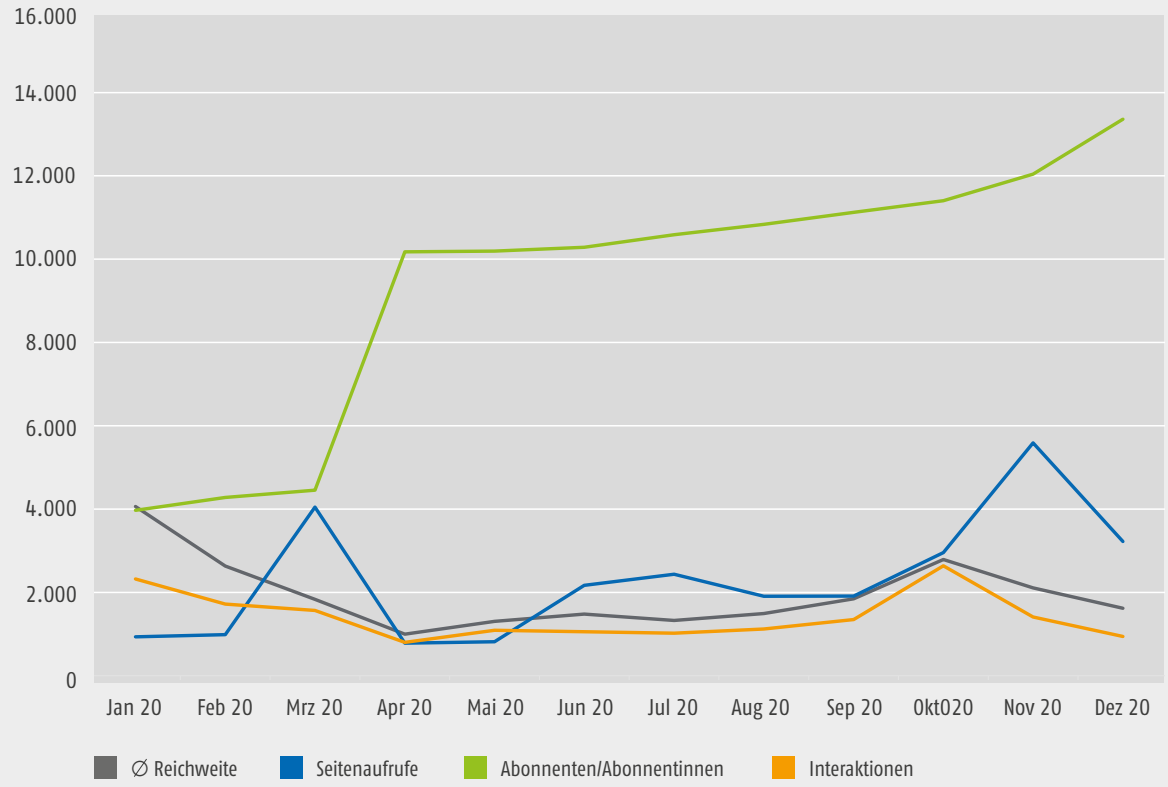
Schaubild D4-6: **Anfragenaufkommen beim Anerkennungsportal nach Quartalen 2012 bis 2020**



Quelle: Anerkennung in Deutschland, Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2021

Schaubild D4-7: **Social-Media-Reichweite des Anerkennungsportals auf Facebook 2020 (absolut)**



Anm.: Die Zahlen beziehen sich auf die Seite **www.facebook.com/anerkennungindeutschland**.
Quelle: Facebook Insights; Darstellung: Portal Anerkennung in Deutschland

BIBB-Datenreport 2021

Deutschland gestellt und beantwortet. Neben Anfragen von individuellen Anerkennungsinteressierten aus dem In- und Ausland gehen auch Anfragen von Beratungsfachkräften der öffentlichen Verwaltung sowie von privaten Arbeitsvermittlungen ein. Die Anfragen zum Thema Anerkennung werden vor allem von dem vom BAMF betreuten Teil der Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“ beantwortet.

Das Europäische Beratungszentrum E ist seit Dezember 2020 als Hilfs- und Problemlösungsdienst für die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen im Rahmen des Single Digital Gateways (SDG)[414] der Europäischen Kommission für Deutschland gelistet. Die Anfragenbearbeitung des Beratungszentrums wird dadurch noch einmal separat statistisch erfasst. Anfragende können seitdem auch den Service des Beratungszentrums durch ein Feedbackformular bewerten.

E Europäisches Beratungszentrum

Seit Januar 2016 ist „Anerkennung in Deutschland“ auch das europäische Beratungszentrum in Deutschland für Fragen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen auf EU-Ebene.[415] Als solches gibt es EU-Bürgerinnen und EU-Bürgern sowie den Beratungszentren der anderen Mitgliedstaaten Auskunft über die Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen in Deutschland.

414 Verordnung (EU) 2018/1724 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 2. Oktober 2018 über die Einrichtung eines einheitlichen digitalen Zugangstors zu Informationen, Verfahren, Hilfs- und Problemlösungsdiensten und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012, 2013 (ABl. L 295/1 vom 2.12.2018), siehe **https://www.onlinezugangsgesetz.de/Webs/OZG/DE/grundlagen/info-sdg/info-sdg-node.html**.

415 Gemäß Art. 57b der Richtlinie 2005/36/EG.

Social-Media-Aktivitäten

Anerkennungsinteressierte werden auch in sozialen Netzwerken informiert: Seit Februar 2018 gibt es eine eigene Facebook-Seite.[416] Mit Jahresbeginn 2020 konnten 3.970 Follower/-innen gezählt werden, am Jahresende hatte die Facebook-Seite bereits eine stark angewachsene Fangemeinde von 13.786 Abonnentinnen und Abonnenten → **Schaubild D4-7**. Davon lebten rund 30% in Deutschland, während die überwiegenden Mehrheit von 70% im Ausland – überwiegend in Drittstaaten (die Mehrheit in Nordafrika, gefolgt von Indien, Indonesien und West-Balkan) – lebte. Rund 45% der Follower/-innen waren zwischen 25 und 44 Jahre alt.

„Anerkennung in Deutschland“ veröffentlicht auf der Facebook-Seite ca. zehn Posts pro Monat. Dabei handelt es sich um eigens für das soziale Netzwerk verfasste und grafisch aufbereitete Inhalte sowie geteilte relevante Inhalte von z. B. Kooperationspartnern wie dem sogenannten IQ Netzwerk in Deutschland oder ProRecognition im Ausland. 2020 wurde eine Themenwoche für besonders stark nachgefragte Berufe auf Facebook gebracht. In dieser Woche wurde täglich ein Post mit wichtigen Informationen zur Anerkennung für Lehrerinnen und Lehrer veröffentlicht.

Die Nutzung des Facebook Messengers stieg mit zunehmender Zahl der Abonnements ebenfalls stark an. Im Jahr 2020 erreichten die Facebook-Redaktion mehr als 800 Anfragen per Messenger. Im vierten Quartal 2020 gingen etwa durchschnittlich 135 Nachrichten monatlich beim Portal ein, die individuelle Fragen zu Anerkennung, der Einreise nach Deutschland und Arbeitssuche betrafen. Diese wurden parallel zu den Aufgaben als EU-Beratungszentrum beantwortet.

(Sven Mückenheim, Alexander Studthoff, Katharina Moraht)

416 Siehe **www.facebook.com/anerkennungindeutschland**

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agenturen für Arbeit
AAQ	Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen
ABH	Ausländerbehörden
abH	Ausbildungsbegleitende Hilfen
AbsQ	Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen
acatec	Deutsche Akademie der Technikwissenschaften e. V.
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AO	Ausbildungsordnungen
AsA	Assistierte Ausbildung
ASV	Anschlussverträge
ATA-OTA-G	Anästhesietechnisches- und Operationstechnisches-Assistenten-Gesetz
AufenthG	Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (Aufenthaltsgesetz)
AsylG	Asylgesetz

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BAB	Berufsausbildungsbeihilfe
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BAföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BAK AL	Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBiMoG	Berufsbildungsmodernisierungsgesetz
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BeschV	Beschäftigungsverordnung (Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern)
BFB	Bundesverband der Freien Berufe e. V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr
BHH	Berufliche Hochschule Hamburg
BHO	Bundeshaushaltsordnung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung

BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BTS	Brevet de Technicien Supérieur
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr
BVSI	Bundesverband Verwaltungsschulen und Studieninstitute
BWL	Betriebswirtschaftslehre

C

CAS	Certificate of Advanced Studies
CHE	Centrum für Hochschulentwicklung
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)

D

DAS	Diploma of Advanced Studies
DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DBfK	Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung
DESTATIS	Statistisches Bundesamt
DGWF	Deutsche Gesellschaft für wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium e. V.
DHBW	Duale Hochschule Baden-Württemberg
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
DKG	Deutsche Krankenhausgesellschaft e. V.
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DS	Duales System
DUT	Diplòme Universitaire de Technologie
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

E

eANR	Erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System

EDV	Elektronische Datenverarbeitung
EQ	Erfolgsquoten (Berufsbildungsstatistik)
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQI	Einmündungsquote institutionell erfasster ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESF	Europäischer Sozialfonds
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
FEG	Fachkräfteeinwanderungsgesetz
FernUSG	Fernunterrichtsschutzgesetz
FH	Fachhochschule
FIM	Föderales Informationsmanagement
FKZ	Funktionskennziffer
FseJ	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

G

GES-Berufe	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH

H

HebRefGe	Hebammenreformgesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
Hw	Handwerk
HwEx	IH-Berufe im Handwerk ausgebildet
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung

I

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	Integrierte Ausbildungsberichtserstattung
ICN	International Council of Nurses
IH	Industrie und Handel
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	Internationale Arbeitsorganisation
InnoVET	Bundeswettbewerb „Zukunft gestalten – Innovationen für eine exzellente berufliche Bildung“

IP	Index Passungsprobleme
ISCED	International Standard Classification of Education (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
IST	Sections de techniciens supérieurs
IT	Informationstechnik
IUT	Instituts Universitaires de Technologie

J

JC gE	Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung
JC zkT	Jobcenter in kommunaler Trägerschaft
JD-Bestand	Jahresdurchschnittsbestand

K

KEB	Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KldB	Klassifikation/Klassifizierung der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
KomjuF	Kombination berufsbezogene Sprachförderung für junge Flüchtlinge
Kommit	Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung
KompAS	Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb

L

LeiKa	Leistungskatalog der öffentlichen Verwaltung
LIfBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
Lw	Landwirtschaft

M

MZ	Mikrozensus

N

naa	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge
naa_kurz	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten/verkürzte Ausbildungsdauer
NEPS	Nationales Bildungspanel
NEET	Not in Education, Employment or Training
nfQ	Nicht formal Qualifizierte
NWS	Nationale Weiterbildungsstrategie

O

ÖD	Öffentlicher Dienst
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OZG	Onlinezugangsgesetz

P

PerF	Perspektiven für Flüchtlinge
PerjuF	Perspektiven für junge Flüchtlinge
PerjuF-H	Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk
PflBG	Pflegeberufegesetz
PROSIMA	Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems

Q

QuBe-Projekt	BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen
QuaBB	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule

R

RBS	Referenz-Betriebs-System

S

SBB	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung – Gemeinnützige Gesellschaft mbH
SBS	Schulberufssystem
SDG	Single Digital Gateways
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SodEG	Sozialdienstleister-Einsatzgesetz
StBA	Statistisches Bundesamt
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SVR	Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration

U

ÜBA	Überbetriebliche ergänzende Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
ÜS	Übergangssystem

V

VermBG	Vermögensbildungsgesetz
VHS	Volkshochschule

W

WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer Unternehmen
WR	Wissenschaftsrat
WZ	Wirtschaftszweig

Z

ZAB	Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen
ZAV	Zentrale Auslands- und Fachvermittlung
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
ZFU	Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1.1-1: Entwicklung der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschluss (Schätzungen) 18
Schaubild A1.1.1-2: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2020 in den Arbeitsagenturbezirken 20
Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2020 24
Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2020..... 27
Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2011 bis 2020 61
Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2011 bis 2020 63
Schaubild A4.1-1: Anteil der Jugendlichen in den Bildungssektoren und -konten nach Altersjahren 2019 in % (Bestandsdaten) 77
Schaubild A4.1-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt) – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen) 79
Schaubild A4.1-3: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2019 im Vergleich 84
Schaubild A4.1-4: Entwicklung der Ausländeranteile in den Bildungssektoren 2005 bis 2019 (in %)..... 86
Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2019 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992)..... 93
Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2019 106
Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2009 bis 2019 111
Schaubild A5.4-2: Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2009 bis 2019 (in %) 112
Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen[1] nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2019 115
Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2019 (in %) 121
Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Ost- und Westdeutschland 2007 bis 2019 (in %) 122
Schaubild A5.6-1: Lösungsquote 1993 bis 2019, Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (absolut und Prozentpunktdifferenz) 143
Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt) 177
Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten im öffentlichen Dienst 2000 bis 2019 (in %) 184
Schaubild A6.3-1: Entwicklung dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2019 (in %) 187
Schaubild A6.3-2: Verteilung dualer Studiengänge nach Fachrichtungen in der Erstausbildung 2019 (in %) 187
Schaubild A6.3-3: Formate im dualen Studium..... 188
Schaubild A8.1.1-1: Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2004 bis 2020 (in %) 199
Schaubild A8.1.1-2: Verbleibsquoten der Bewerber/-innen in betrieblicher Ausbildung in den Berichtsjahren 2010 bis 2020 nach Migrations- und Fluchthintergrund (in %)..... 201
Schaubild A8.1.3-1: Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2006 bis 2020 (in %)..... 205
Schaubild A8.1.4-1: Bewertung der Zeit der Ausbildungsstellensuche (in %): „Hat die Coronakrise Ihre Suche nach einer Ausbildungsstelle beeinflusst? Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?“ 209
Schaubild A9.2-1: Zeitstruktur der Ausbildung nach Berufsgruppen in Tagen im Ausbildungsjahr 2017/2018 233
Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter 244

Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2013 bis 2019 (Jahresdurchschnittsbestand) ... 245
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende und Zugänge zu ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) 2013 bis 2019 ... 248
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2015 bis 2019 ... 248
Schaubild A9.4.1-5: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell ... 249
Schaubild A9.4.2-1: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 250
Schaubild A9.4.2-2: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 251
Schaubild A9.4.2-3: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 252
Schaubild A9.4.2-4: Adressaten der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 253
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer (absolute Zahlen) ... 254
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 255
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 256
Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 257
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten der Angebote zur Förderung der Berufsausbildung (Mehrfachzuweisungen, in %) ... 258
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2019 (in %) ... 264
Schaubild A10.2-1: Am stärksten ausgeprägte Arbeitskräfteengpässe und -überhänge nach Berufshauptgruppen 2019 und 2040 (in Tsd. Personen) ... 272
Schaubild A10.2-2: Entwicklung der mittleren adjustierten Suchdauer nach Anforderungsniveau und Berufshauptgruppe 2019 bis 2040 (in Tagen) ... 275
Schaubild A11.1-1: Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 1996 bis 2019[1] ... 278
Schaubild A11.3-1: nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %) ... 284
Schaubild B1.2.2-1: Beteiligung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung, 2016 (in %) ... 301
Schaubild B2.1.1-1: Entwicklung der wb**monitor**-Klimawerte von 2008 bis 2020 ... 310
Schaubild B2.1.1-2: Anbietertypen differenziert nach beruflicher Weiterbildung als Haupt- und Nebenaufgabe (in %) ... 314
Schaubild B2.1.1-3: Themenfelder beruflicher Weiterbildung (in %; Basis: Anbieter beruflicher Weiterbildung) ... 315
Schaubild B2.1.1-4: Finanzierungsschwerpunkte beruflicher Weiterbildungsanbieter, differenziert nach Anbietertypen (in %; Basis: Anbieter beruflicher Weiterbildung) ... 316
Schaubild B2.1.2-1: Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen, die vor dem bundesweiten Lockdown begonnen hatten, aber zu diesem Zeitpunkt noch nicht abgeschlossen waren (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit laufenden Veranstaltungen zum Zeitpunkt des bundesweiten Lockdowns) ... 317
Schaubild B2.1.2-2: Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen, die im Zeitraum des bundesweiten Lockdowns beginnen sollten bzw. begonnen haben (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter mit geplanten Veranstaltungen, die im Zeitraum des bundesweiten Lockdowns beginnen sollten) ... 318
Schaubild B2.1.2-3: Realisierung von Weiterbildungsveranstaltungen im Zeitraum der Öffnungsphase nach Aufhebung des bundesweiten Lockdowns (mittlere Anteile in %; Basis: Anbieter

mit geplanten Veranstaltungen, die im Zeitraum der Öffnungsphase (ca. Mitte Mai bis Befragungszeitpunkt) beginnen sollten) ... 320
Schaubild B2.1.2-4: Inanspruchnahme von staatlichen Hilfen bei Weiterbildungsanbietern seit März 2020: beantragte und bewilligte Maßnahmen (Anteile in %; Mehrfachnennungen; Basis: alle Anbieter) ... 322
Schaubild B2.1.2-5: Arbeitsorganisation und Personalsituation bei Weiterbildungsanbietern: Aktivitäten seit Mitte März 2020 als Reaktion auf die Coronapandemie (Anteile in %; Mehrfachnennungen; Basis: Anbieter mit angestelltem Personal ... 323
Schaubild B3.1-1: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2010 bis 2019 ... 336
Schaubild B3.1-2: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III (inkl. Reha) von 2010 bis 2019 ... 336
Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2009 bis 2019 ... 340
Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligung) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2009 bis 2019 ... 340
Schaubild B3.2-3: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsziel, Vollzeit und Teilzeit 2019 ... 341
Schaubild B3.2-4: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Fortbildungsstätte 2019 (in %) ... 342
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2018 bis 2020 (ohne Auslandshandelskammern) ... 344
Schaubild B3.3.1-2: Anteil der Stipendiatinnen und Stipendiaten mit Migrationshintergrund nach Ausbildungsbereichen (in %) ... 345
Schaubild B3.3.1-3: Berufe mit dem höchsten Anteil an Migranten und Migrantinnen 2020 (in %) ... 345
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2020 (in %) ... 346
Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse, Erststudium 2008 bis 2020 (in %) ... 347
Schaubild B3.6-1: Programm Bildungsprämie – Nachfrageentwicklung in den Jahren 2019 und 2020 ... 355
Schaubild C1-1: Formale Abschlüsse auf den Ebenen 5 bis 7 des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) ... 360
Schaubild C2.1.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Geschlecht ... 365
Schaubild C2.1.4-1: Aufbau des IT-Weiterbildungssystems ... 371
Schaubild C2.1.4-2: Operative Professionals Prüfungsteilnehmer/-innen 2009 bis 2019 ... 372
Schaubild C2.1.5-1: Überblick Berufliche Aufstiegsfortbildung im ÖD ... 374
Schaubild C2.1.6-1: Abiturientenprogramme im Einzelhandel ... 376
Schaubild C2.1.6-2: Verbreitung von Abiturientenprogrammen mit Abschluss „Geprüfte/-r Handelsfachwirt/-in“ ... 377
Schaubild C2.2.1-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2009/2010 bis 2019/2020 ... 381
Schaubild C2.2.1-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen 2017 bis 2019 in den fünf stärksten Berufshauptgruppen ... 382
Schaubild C3.1-1: Entwicklung höherer beruflicher und akademischer Abschlüsse in der Bevölkerung 2005 bis 2018 (in %) ... 398
Schaubild C3.2-1: Hoher subjektiver Nutzen einer höheren Berufsbildung nach Abschluss und Geschlecht (in %) ... 406
Schaubild C3.3-1: Einkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung im Vergleich ... 411
Schaubild C3.3-2: Einkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung nach Fachrichtung ... 412
Schaubild C3.4-1: Abschlüsse der höheren Berufsbildung nach Geschlecht (in %) ... 414
Schaubild C3.4-2: Anforderungsniveau (KldB 2010) nach Bildungsabschluss und Fachrichtung (in %) ... 415
Schaubild C3.4-3: Tätigkeitsschwerpunkt (TASK) nach Bildungsabschluss und Fachrichtung (in %) ... 416
Schaubild C3.4-4: Wahrgenommene Konkurrenz zu Akademikern und Akademikerinnen bei Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung (in %) ... 416

Schaubild C3.4-5: Wahrscheinlichkeit einer wahrgenommenen Konkurrenz zu Akademikern/Akademikerinnen bei Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung (durchschnittliche Marginaleffekte) 418
Schaubild C3.5-1: Verteilung von Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen auf Berufssegmente (in %) 421
Schaubild C3.5-2: Dimensionen verschiedener Tätigkeiten am Arbeitsplatz (Zustimmung in %) 422
Schaubild C3.5-3: Ausprägungen von Belastungen am Arbeitsplatz (Zustimmung in %) 423
Schaubild C3.5-4: Antizipierte Wahrscheinlichkeit von beruflichen Veränderungen (Zustimmung in %) 423
Schaubild C3.6-1: Anteil der Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2018 nach Strukturmerkmalen (in %) 425
Schaubild C3.6-2: Anteil Betriebe mit Aufstiegsfortbildungen im Jahr 2018 nach Technologisierungsgrad (in %) 427
Schaubild C3.7-1: Anteil der Betriebe mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO, nach Strukturmerkmalen, 2018 (in %) 429
Schaubild C4.1-1: Effekte der Bewerbercharakteristika auf die Auswahlwahrscheinlichkeit für eine Projektleitungsposition 433
Schaubild C4.1-2: Auswahlwahrscheinlichkeiten (in %) nach formaler Qualifikation und geforderten fachlichen Tätigkeiten 434
Schaubild C4.1-3: Auswahlwahrscheinlichkeiten (in %) nach formaler Qualifikation bei Spezialisten- und prozessbezogenen Tätigkeiten nach betrieblicher Ausbildungsstrategie 435
Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %) 451
Schaubild D2-1: Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss 2009 und 2019 (in %) 468
Schaubild D3-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2020, Lernende 473
Schaubild D3-2: Anteil der Erasmus+ geförderten Auslandsaufenthalte im Vergleich zu den Absolventenquoten der Top-20-Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO 2018 (in %) 476
Schaubild D4-1: Entwicklung der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2019 (absolut) 480
Schaubild D4-2: Entwicklung der Antragszahlen zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei Anträgen aus dem Ausland (Auslandsanträge), 2012 bis 2019 (absolut) 481
Schaubild D4-3: Anzahl der Anträge zu bundesrechtlich geregelten Berufen bei den zehn häufigsten Referenzberufen, Ausbildungsstaaten und Staatsangehörigkeiten, 2019 (absolut) 484
Schaubild D4-4: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen 2019, gesamt sowie differenziert nach Regelungsbereich und Ausbildungsstaat (in %) 485
Schaubild D4-5: Besuche und Seitenaufrufe von Anerkennung in Deutschland 2012 bis 2020 (absolut) 487
Schaubild D4-6: Anfragenaufkommen beim Anerkennungsportal nach Quartalen 2012 bis 2020 490
Schaubild D4-7: Social-Media-Reichweite des Anerkennungsportals auf Facebook 2020 (absolut) 491

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 1) ... 12
Tabelle A-1: Überblick zu wichtigen Statistiken (Teil 2) ... 13
Tabelle A1.1.1-3: Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2010 bis 2020 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 16
Tabelle A1.1.1-4: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und -absolventen/-absolventinnen 2010 bis 2020 (2020 geschätzt) ... 17
Tabelle A1.1.1-5: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2020 differenziert nach Bundesländern ... 19
Tabelle A1.1.2-1: Erfolglose Marktteilnahmen 2010 bis 2020 in Deutschland (Stichtag 30. September) ... 22
Tabelle A1.1.2-2: Ausbildungsmarktlagen 2020 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen ... 26
Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2020 nach Bundesländern ... 29
Tabelle A1.1.3-2: Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2019/2020 ... 30
Tabelle A1.1.3-3: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr ... 31
Tabelle A1.1.4-1: Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2020 ... 33
Tabelle A1.1.4-2: Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2020 nach Vermittlungsstatus ... 34
Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2002 bis 2020 ... 38
Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2020 und Veränderung gegenüber 2019 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen ... 39
Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2004 bis 2020 ... 40
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1) ... 42
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung) ... 43
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2) ... 44
Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2020 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung) ... 45
Tabelle A1.2-5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht ... 46
Tabelle A1.2-6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen ... 48
Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2020 nach Bundesländern und Finanzierungsform ... 50
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1) ... 51
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2) ... 52
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3) ... 53
Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2016 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4) ... 54
Tabelle A2.2-1: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2021 (Angaben in Tsd.) ... 58
Tabelle A2.2-2: Einschätzung der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2021 (Angaben in Tsd.) – Szenario „Erhöhtes Ausbildungsinteresse“ ... 59

Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2011 bis 2020 64
Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2011 bis 2020 64
Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2020 65
Tabelle A4.1-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt) (Teil 1) 81
Tabelle A4.1-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2020 (Daten für 2020 geschätzt) (Teil 2) 82
Tabelle A4.1-2: Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %) 85
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2019 (Teil 1) 91
Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 1992 bis 2019 (Teil 2) 92
Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 1992 bis 2019 (in %) 95
Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 1992 bis 2019 (in %) 97
Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2018 und 2019 99
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2019 (Teil 1) 101
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2019 (Teil 2) 102
Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten neuen Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2019 (Teil 3) 103
Tabelle A5.3-3: Ausbildungsanfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel nach Ländern bzw. Zuständigkeitsbereichen; als Teilgruppen der Neuabschlüsse und Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge (absolut und in % der Neuabschlüsse bzw. der begonnenen Verträge) 2019 107
Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2009 bis 2019 110
Tabelle A5.4-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 1993 bis 2019 113
Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1996 bis 2019 116
Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 1993 bis 2019 (in % der Neuabschlüsse) ... 117
Tabelle A5.4-5: Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42m HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2019 118
Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Bundesland 2019 123
Tabelle A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2019 124
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2007 bis 2019 (Teil 1) 125

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2007 bis 2019 (Teil 2) 126
Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2007 bis 2019 (Teil 3) 127
Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2019 128
Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019 128
Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019 130
Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019 130
Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2019 131
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 2019 132
Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2019 134
Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2019 135
Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, Berichtsjahre 2010 bis 2019 136
Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2019 137
Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2019 138
Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2019 141
Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 1993 bis 2019 144
Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2019 145
Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2019 146
Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2019 148
Tabelle A5.7-1: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2008 bis 2019, Deutschland 152
Tabelle A5.7-2: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2019 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 154
Tabelle A5.7-3: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2019 155
Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen und Prüfungserfolg (absolut und in %) in der dualen Berufsausbildung nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2019 156
Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg 2019 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 157
Tabelle A5.7-6: Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten ($EQ\ II_{neu}$) in %, Bundesgebiet 2019 158

Tabelle A5.7-7: Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2019 159
Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 1993 bis 2019 (in %) 162
Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2019 (in %) 163
Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2019 164
Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2019 (in %) 166
Tabelle A5.8-5: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2019 (in %) 168
Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2010 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen 170
Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2017, 2018 und 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht 171
Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2010 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen 171
Tabelle A5.9-4: Alter des Ausbildungspersonals 2017, 2018 und 2019 nach Geschlecht 171
Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung 2019 (in %) 178
Tabelle A6.1.3-1: Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2012/2013 bis 2019/2020 180
Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2019/2020 181
Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2019/2020 182
Tabelle A6.3-1: Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Kooperationsunternehmen und der dual Studierenden von 2004 bis 2019 186
Tabelle A6.3-2: Verteilung dualer Studiengänge in der Erstausbildung nach Bundesländern 2011 bis 2019 (absolut) 189
Tabelle A7.1-1: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Deutschland 191
Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Deutschland 192
Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2019 und 2020 (in %) 195
Tabelle A8.1.1-1: Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2020 (in %) 200
Tabelle A8.1.1-2: Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2018 und 2020 zum Befragungszeitpunkt (in %) 202
Tabelle A8.1.2-1: Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 und 2018 zum Befragungszeitpunkt (in %) 203
Tabelle A8.1.2-2: Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 (in %) 204
Tabelle A8.1.3-1: Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 (in %) 206
Tabelle A8.1.3-2: Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2020 und 2018 zum Befragungszeitpunkt (in %) 207
Tabelle A8.2.1-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2019) 211
Tabelle A8.2.1-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Ort (in %) 212

Tabelle A8.2.2-1: Mobilitätsverhalten von im Berichtsjahr 2019/2020 registrierten Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen (ohne Personen im Kontext von Fluchtmigration): Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020 (in %) 215
Tabelle A8.4-1: Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss insgesamt (in %) 218
Tabelle A8.4-2: Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss nach Geschlecht und Region (in %) 218
Tabelle A8.4-3: Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss nach Bildungsherkunft und Migrationshintergrund (in %) 219
Tabelle A8.4-4: Determinanten der Wahl einer beruflichen Ausbildung als nachschulischer Werdegang (binäre logistische Regression) 222
Tabelle A9.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2020 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2019 nach verschiedenen Merkmalen 226
Tabelle A9.2-1: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 in € nach Ausbildungsberufen 230
Tabelle A9.2-2: Bruttokosten, Erträge und Nettokosten pro Auszubildendem/Auszubildender im Ausbildungsjahr 2017/2018 in € nach Berufsgruppen differenziert nach verschiedenen Kosten- und Ertragsarten 232
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 1) 238
Tabelle A9.3-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Ausbildung (Teil 2) 239
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 2010 bis 2020 (in Mio. € gerundet) 260
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) 262
Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2019 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote 266
Tabelle A10.2-1: Zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion in den Jahren 2020 bis 2040 268
Tabelle A10.2-2: Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen nach Qualifikationsstufen (ISCED) in den Jahren 2020 bis 2040 269
Tabelle A10.2-3: Flexibilitätsmatrix im Jahr 2017 nach Berufsbereichen der KldB 2010 (in %) 271
Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2015 bis 2019 279
Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren 2019 280
Tabelle A11.2-2: Anteil Jugendlicher ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Ländern und Altersgruppen im Jahr 2019 (in %) 281
Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Ländern 2016 bis 2019 (in %) 282
Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Migrationsstatus 2015 bis 2019 (in %) 283
Tabelle A12.2.1-1: Bestand und Eintritte von Teilnehmenden in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, September 2019 bis August 2020 291
Tabelle A12.2.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen der Berichtsjahre 2016 bis 2020 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %) 293
Tabelle A12.2.2-2: Verbleibsstatus der Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration zum 30.09.2020 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %) 294
Tabelle A12.2.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2020 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30. September 2020, absolut und in %) 296
Tabelle B1.2.2-1: Realisierter Nutzen der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 25- bis 64-Jährigen, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, 2016 (in %) 304

Tabelle B1.2.2-2: Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 25- bis 64-Jährigen, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, 2016 (in %) (Teil 1) 306
Tabelle B1.2.2-2: Gründe für die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der 25- bis 64-Jährigen, die an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teilgenommen haben, 2016 (in %) (Teil 2) 307
Tabelle B2.1.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2020 312
Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 und 2019 327
Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 und 2019 328
Tabelle B2.2.2-1: Veranstaltungen, Veranstaltungsstunden und Teilnahmen beruflicher Weiterbildung in Einrichtungen der Verbände BAK AL, DEAE und KEB im Berichtsjahr 2018 331
Tabelle B3.1-1: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in den Rechtskreisen SGB III und SGB II im Jahr 2019 335
Tabelle B3.1-2: Eintritte in FbW (inkl. Reha) nach ausgewählten Merkmalen 2012 bis 2019 (in %) 337
Tabelle B3.1-3: Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer: Grundförderung 338
Tabelle B3.2-1: Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2019 342
Tabelle B3.5-1: Öffentliche Aufwendungen für die berufliche Weiterbildung 352
Tabelle B3.6-1: Programm Bildungsprämie – Kernindikatoren im Zeitverlauf (Anteil in %) 354
Tabelle C2.1.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1) 366
Tabelle C2.1.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2) 367
Tabelle C2.1.2-3: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2009 bis 2019 nach Fachrichtungen 368
Tabelle C2.1.2-4: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2019 nach Fachrichtungen und Geschlecht 369
Tabelle C2.1.6-1: Nutzung von Abiturientenprogrammen in ausgewählten Branchen 377
Tabelle C2.1.6-2: Wichtigster Grund für das Angebot von Abiturientenprogrammen 378
Tabelle C2.2.1-1: Fachschulen 2019/2020: Schulen, Klassen und Schüler/-innen nach Ländern 381
Tabelle C2.2.1-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2019 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen) 383
Tabelle C2.2.1-3: Rahmenstundentafel für die Fachschule für Technik 383
Tabelle C2.2.1-4: Auflistung der Fachrichtungen im Fachbereich Technik 384
Tabelle C2.3.2-1: Entwicklung beruflich Qualifizierte an Hochschulen 2002 bis 2018 394
Tabelle C2.3.2-2: Formate Wissenschaftlicher Weiterbildung 395
Tabelle C3.1-1: Abschlüsse einer höheren Berufsbildung in der Bevölkerung 2005 bis 2018 (in %) 399
Tabelle C3.1-2: Höhere Berufsbildung in der Bevölkerung und unter Erwerbstätigen nach Geschlecht 2018 (in %) 399
Tabelle C3.1-3: Höhere Berufsbildung in der Bevölkerung und unter Erwerbstätigen nach Staatsangehörigkeit 2018 (in %) 400
Tabelle C3.2-1: Soziale Struktur der höheren Berufsbildung (in %) 402
Tabelle C3.2-2: Berufliche Positionen und Einkommen mit höherer Berufsbildung (in € und in %) 404
Tabelle C3.2-3: Lohnprämien mit höherer Berufsbildung (logarithmierter Bruttostundenlohn) 405
Tabelle C3.2-4: Subjektiver Nutzen einer höheren Berufsbildung nach Geschlecht (in %) 405
Tabelle C3.3-1: Bruttoeinkommen mit höherer beruflicher und akademischer Bildung (in €) 410
Tabelle C3.4-1: Häufig ausgeübte Tätigkeiten mit höherer beruflicher und akademischer Bildung nach Fachrichtung (Mehrfachnennungen, in %) 417

Tabelle C3.5-1: Sozialstruktur der höherqualifizierenden Berufsbildung (in %) 419
Tabelle C3.7-1: Qualifikationsstruktur in Betrieben ohne dual Studierende und mit dual Studierenden unter den Auszubildenden nach BBiG/HwO, 2018 (in %) 430
Tabelle C4.2-1: Wichtige Gründe für die Wahl einer Berufsausbildung bzw. eines Studiums (Mehrfachnennungen, in %) 437
Tabelle C4.3-1: Frauenanteile in Ausbildungsberufen im Vergleich zum Anteil der Teilnehmerinnen an vorbereitenden Veranstaltungen zu Fortbildungsprüfungen (in %) 439
Tabelle D1.1-1: Ausbildungsvertragszahlen nach Berufsbereichen 2018 (2018/2019) 452
Tabelle D1.2-1: Anteil der 30- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss nach Geschlecht 2019 (in %) 454
Tabelle D1.2-2: Beschäftigungsquote der 20- bis 34-Jährigen (ISCED3-8) 2009 und 2019 (in %) 455
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1) 460
Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2) 461
Tabelle D2-1: Bildungsbeteiligung im tertiären Bildungsbereich nach Altersgruppen 2018 (in %) 465
Tabelle D2-2: Anfängerquoten und Charakteristika von Erstanfängern und Erstanfängerinnen im Tertiärbereich nach ISCED-Stufen 2018 (in %) 467
Tabelle D2-3: Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem Abschluss im Tertiärbereich nach ISCED 2019 (in %) 469
Tabelle D2-4: Beschäftigungsquoten nach Bildungsstand der 25- bis 34-Jährigen 2019 (in %) 470
Tabelle D3-1: Erasmus+-Mobilität in der Berufsbildung Antragsrunde 2020, beantragt/bewilligt 472
Tabelle D3-2: Erasmus+ geförderte Auslandsaufenthalte nach Ausbildungsberufen (Top 20) 475
Tabelle D4-1: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ nach den 15 häufigsten Herkunftsländern 2020 488
Tabelle D4-2: Nutzung der Sprachversionen des Portals „Anerkennung in Deutschland“ 2020 489
Tabelle D4-3: Nutzung der deutschen und englischen Berufsprofile im „Anerkennungs-Finder“ 2020 490

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A1.1.1-1 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland

Tabelle A1.1.1-2 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 diff. n. Ländern (Teil 1: Baden-Württemberg, Bayern, Berlin)

Tabelle A1.1.1-2 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 diff. n. Ländern (Teil 2: Brandenburg, Bremen, Hamburg)

Tabelle A1.1.1-2 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 diff. n. Ländern (Teil 3: Hessen, Meck.-Vorpommern, Niedersachsen)

Tabelle A1.1.1-2 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 diff. n. Ländern (Teil 4: Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland)

Tabelle A1.1.1-2 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 diff. n. Ländern (Teil 5: Sachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein)

Tabelle A1.1.1-2 Internet: Zeitreihendaten zur Ausbildungsmarktentwicklung 2009 bis 2020 diff. n. Ländern (Teil 6: Thüringen)

Tabelle A5.2-2 Internet: Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 1992 bis 2019

Tabelle A7.1-3 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-4 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-5 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Ostdeutschland

Tabelle A7.1-6 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2018 und 2019 in Ostdeutschland

Tabelle A7.1-7 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2018 und 2019 nach Bundesländern

Tabelle A7.1-8 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2018 und 2019 nach Bundesländern

Tabelle A7.1-9 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2018 und 2019 in Deutschland

Tabelle A7.1-10 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2018 und 2019 in Deutschland

Tabelle A7.1-11 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2018 und 2019 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-12 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2018 und 2019 in Westdeutschland

Tabelle A7.1-13 Internet: Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2018 und 2019 in Ostdeutschland

Tabelle A7.1-14 Internet: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftssektoren 2007, 2018 und 2019 in Ostdeutschland

Tabelle A10.1.2-1 Internet: Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009 bis 2019

Tabelle C2.1.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)

Tabelle C2.1.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)

Tabelle C2.1.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)
Tabelle C2.1.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)
Tabelle C2.1.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2019 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 1)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 2)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 3)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 4)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 5)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 6)
Tabelle C2.2.2-1 Internet: Fachweiterbildung Intensivpflege – ein Ländervergleich (Teil 7)

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben 20.05.2021

acatech – Deutsche Akademie der Technikwissenschaften: Abschlussbericht: Smart Service Welt – Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Internetbasierte Dienste für die Wirtschaft. Arbeitskreis Smart Service Welt (Hrsg.). Berlin 2015

Akkreditierungsrat: Anrechnung außerhochschulischer Kenntnisse und Fähigkeiten. An die Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer der Agenturen. Bonn 2014

Alda, Holger: Tätigkeitsschwerpunkte und ihre Auswirkungen auf Erwerbstätige. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Wissenschaftliche Diskussionspapiere 138. Bonn 2013

Alda, Holger; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Imputation fehlender Werte für die Einkommensvariable in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. BIBB-FDZ Daten-und Methodenbericht 2/2011. Bonn 2011

Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 – 2021. Berlin 2019

Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 13 (1984) 3, S. 77-81

Ambos, Ingrid: Die Erfassung beruflicher Weiterbildung in der Volkshochschul- und der Verbundstatistik – Aktueller Stand und Perspektiven nach der Revision der DIE-Anbieter-/Angebotsstatistiken. In: Hessische Blätter für Volksbildung 67 (2017) 3, S. 257-265

Ambos, Ingrid; Huntemann, Hella; Knauber, Carolin; Reichart, Elisabeth: Kontinuierlich aktuell. Große Revision der Anbieter- und Angebotsstatistiken am DIE. In: weiter bilden 25 (2018) 1, S. 32-35

Anger, Christina; Plünnecke, Axel; Schmidt, Jörg: Bildungsrenditen in Deutschland: Einflussfaktoren, politische Optionen und ökonomische Effekte. IW-Analysen – Forschungsberichte Nr. 65. Köln 2010

Anger, Christina; Koppel, Oliver; Plünnecke, Axel: MINT-Frühjahrsreport 2018 – MINT – Offenheit, Chancen, Innovationen. Gutachten des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Auftrag von BDA, BDI, MINT Zukunft schaffen und Gesamtmetall. Köln 2018

Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE (Hrsg.): Moratorium für Zeitreihenanalyse der VHS-Statistik. Bonn 2018

Arntz, Melanie; Gregory, Terry; Jansen, Simon; Zierahn; Ulrich: Tätigkeitswandel und Weiterbildungsbedarf in der digitalen Transformation. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung – ZEW (Hrsg.). Mannheim 2016

Auspurg, Katrin; Hinz, Thomas; Liebig, Stefan: Komplexität von Vignetten, Lerneffekte und Plausibilität im Faktoriellen Survey. In: Methoden – Daten – Analysen 3 (2009) 1, S. 59-96

Auspurg, Katrin; Liebe, Ulf: Choice-Experimente und die Messung von Handlungsentscheidungen in der Soziologie. In: KZfSS – Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 63 (2011) 2, S. 301-314

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 2008. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I. Bielefeld 2008

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld 2014

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2016

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2018 – Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Wirkungen und Erträgen von Bildung. Bielefeld 2018

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2020. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung in einer digitalisierten Welt. Bielefeld 2020

Autorengruppe wb-personalmonitor: Das Personal in der Weiterbildung. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, Qualifikationen, Einstellungen zu Arbeit und Beruf. Bielefeld 2016

Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (2020) 3, S. 50-52

Bauer, Philipp; Pfeiffer, Iris; Rothaug, Eva; Wittig, Wolfgang: Evaluation der Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 216. Bonn 2020

Baum, Myriam; Lukowski, Felix: Welche Rolle spielt Bildung im digitalen Transformationsprozess? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 3, S.4-5

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Deutschland kann Integration: Potenziale fördern, Integration fordern, Zusammenhält stärken. 12. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin 2019

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: Integrationsgipfel. Faire Chancen für alle. Nationaler Aktionsplan setzt auf Integration von Anfang an. Pressemitteilung vom 9. März 2021 zum 13. Integrationsgipfel. Berlin 2021

Behringer, Friederike; Schönfeld, Gudrun: Nutzen non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 117-133

Beicht, Ursula: Doppelte Abiturjahrgänge: Veränderte Chancen für Jugendliche am Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 38-41

Beicht, Ursula: Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgschancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Überblick über Ergebnisse quantitativer Forschung der letzten zehn Jahre in Deutschland sowie vergleichende Analysen auf Basis der BIBB-Übergangsstudien und der BA/BIBB-Bewerberbefragungen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 163. Bonn 2015

Beicht, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund: Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Fachbeitrag im Internet. Bonn 2017

Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2017. Schwächerer Anstieg in West- und Ostdeutschland. Bonn 2018

Beicht, Ursula: Tarifliche Ausbildungsvergütungen: Anstieg und Strukturen 2018 sowie Entwicklungen seit 1976. Bonn 2019

Beicht, Ursula; Friedrich, Michael; Ulrich, Joachim Gerd: Deutlich längere Dauer bis zum Ausbildungseinstieg: Schulabsolventen auf Lehrstellensuche. BIBB Report 2/07. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bielefeld 2007

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhardt, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/09. Bielefeld 2009

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bielefeld 2014a

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bielefeld 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. Leverkusen 2018

Beicht, Ursula; Walden, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 198. Bonn 2019

Bellmann, Lutz; Gleiser, Patrick; Kagerl, Christian; Kleifgen, Eva; Koch, Theresa; König, Corinna; Kruppe, Thomas; Lang, Julia; Leber, Ute; Pohlan, Laura; Roth, Duncan; Schierholz, Malte; Stegmaier, Jens; Aminian, Armin: Weiterbildung in der Covid-19-Pandemie stellt viele Betriebe vor Schwierigkeiten. IAB-Forum (Hrsg.), 9. Dezember 2020. Nürnberg 2020

Bellmann, Lutz; Grunau; Philipp; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Make or buy: train in-company or recruit from the labour market? Empirical Research in Vocational Education and Training 6, 9 (2014)

Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen. Bonn 2007

Besand, Anja: Monitor politische Bildung an beruflichen Schulen. Probleme und Perspektiven. Bonn 2014

Best, Ulrich; Erbe, Jessica; Schmitz, Nadja; Arnold, Stefan; Koch, Robert; Mundt, Sandra; Rausch-Berhie, Friederike: Berufliche Anerkennung im Einwanderungsprozess – Stand und Herausforderungen bei der Antragstellung aus dem Ausland. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Fachbeitrag im Internet. Bonn 2019

Blien, Uwe; Phan Thi Hong, Van: Berufliche Lohnunterschiede. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 106 (2010) 24, S. 263-280

Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther; von Maurice, Jutta (Hrsg.): Education as a Lifelong Process – The German National Educational Panel Study (NEPS). Reihe: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, Sonderheft 14. Wiesbaden 2011

Böse, Carolin; Schmitz, Nadja: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2019: Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2020

Born, Volker: Das Berufslaufbahnkonzept im Handwerk. Perspektiven für die Weiterentwicklung eines Strukturmodells. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4, 45-48

Bossler, Mario; Gartner, Hermann; Kubis, Alexander; Küfner, Benjamin: IAB-Stellenerhebung: Betriebsbefragung zu Stellenangebot und Besetzungsprozessen, Welle 2000 bis 2017 mit Folgequartalen von 2006 bis 2018. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): FDZ-Datenreport 06/2020. Nürnberg 2020

Bott, Peter; Wünsche, Tom: Verdrängung oder Komplementarität? Rekrutierungsstrategien von Betrieben bei Positionen für gehobene Fachkräfte. In: Severing, Eckart; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Weiterentwicklung von Berufen – Herausforderungen für die Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2014, S. 229-242

Brändle, Tobias; Kugler, Philipp; Zühlke, Anne: Lebenseinkommen von Berufsausbildung und Hochschulstudium im Vergleich. Projektbericht des Insitituts für Angewandte Wirtschaftsforschung. Tübingen 2019

Breen, Richard; Goldthorpe, John H.: Explaining Educational Differentials: Towards a Formal Rational Action Theory. Rationality and Society 9 (3) 1997, S. 275-305

Breen, Richard; van de Werfhorst, Herman G.; Jæger, Mads Meier: Deciding under doubt: A theory of risk aversion, time discounting preferences, and educational decisionmaking. European Sociological Review 30 (2) 2014, S. 258-270

Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020

Brunello, Giorgio; Comi, Simona Lorena; Sonedda, Daniela: Training subsidies and the wage returns to continuing vocational training: Evidence from Italian regions. In: Labour Economics 19 (2012) 3, S. 361-372

Bund/Länder: Bund-Länder-Vereinbarung: Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Berlin 2010

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Qualifizierungsförderung, 03.2010. Nürnberg 2010

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2010. Nürnberg 2011a

Bundesagentur für Arbeit: Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2011b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Teilnehmer in ausgewählten Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik. Nürnberg, November 2011c

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2011. Nürnberg 2012

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2012. Nürnberg 2013

Bundesagentur für Arbeit: Methodenbericht – Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2014a

Bundesagentur für Arbeit: Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2014. Nürnberg 2015

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2015. Nürnberg 2016

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2016. Nürnberg 2017a

Bundesagentur für Arbeit: Beschäftigungsstatistik, Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Nürnberg, Stichtag 31. Dezember 2017b

Bundesagentur für Arbeit: Informationen für Unternehmen. Beschäftigen und Qualifizieren. Weiterbildung von Beschäftigten – Programm WeGebAU. Nürnberg 2017c

Bundesagentur für Arbeit: Methodische Hinweise zu spezifischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit. Eintritte und Bestand von Teilnehmenden in ausgewählte arbeits-marktpolitische Instrumente. Nürnberg 2017d

Bundesagentur für Arbeit: Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2017e

Bundesagentur für Arbeit. Arbeitsmarkt 2017. Nürnberg 2018

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2018. Nürnberg 2019a

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse. Dezember 2019. Nürnberg 2019b

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit: Sonderprogramm; Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen (WeGebAU 2007 ff.); Nürnberg: März 2019c

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt 2019. Nürnberg 2020a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). Deutschland. September 2020. Nürnberg 2020b

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Deutschland. November 2020. Nürnberg 2020c

Bundesagentur für Arbeit: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2020d

Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Deutschland. Nürnberg, November 2020e

Bundesagentur für Arbeit: Geschäftsbericht 2019. Nürnberg 2020f

Bundesagentur für Arbeit: Migrations-Monitor Arbeitsmarkt: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen). Oktober. Nürnberg 2020g

Bundesagentur für Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2020h

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Methodenbericht – Übergang gemeldeter Bewerber für Berufsausbildungsstellen in sozialversicherungspflichtige Ausbildung. Nürnberg 2020i

Bundesagentur für Arbeit: Tabellen Förderung der beruflichen Weiterbildung. Deutschland, Länder und Regionaldirektionen. Datenstand Dezember 2019. Veröffentlicht am 24.03.2020. Nürnberg 2020j

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitslose nach Rechtskreisen (Jahreszahlen). Nürnberg 2021a

Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020, Januar 2021. Nürnberg 2021b

Bundesagentur für Arbeit: Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt: Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Dezember und Jahr 2020. Nürnberg 2021c

Bundesagentur für Arbeit: Bundesprogramm Ausbildungsplätze sichern (Monatszahlen). Deutschland. Nürnberg, Januar 2021d

Bundesagentur für Arbeit: Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2020. Deutschland. Nürnberg, Januar 2021e

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktpolitische Instrumente (Zeitreihe Monatszahlen). Nürnberg, Januar 2021f

Bundesagentur für Arbeit: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt, Januar 2021. Nürnberg 2021g

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2015: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2016

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Das Bundesamt in Zahlen 2016: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Januar 2019. Nürnberg 2019

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Januar 2020. Nürnberg 2020

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe Januar 2021. Nürnberg 2021

Bundesamt für Statistik: Lernende: Basistabellen 2018/19. Neuchâtel 2020a. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.11787922.html** (Stand: 29.09.2020)

Bundesamt für Statistik: Statistik der Lernenden. Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Schulkanton, Ausbildungsform und Typ. Neuchâtel 2020b. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.11787899.html** (Stand: 29.09.2020)

Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur beruflichen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA) und mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis (EFZ). Tabelle im Internet, Stand November 2020c. – URL: **https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/14839746/master**

Bundesausschuss für Berufsbildung: Empfehlung betr. Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen. Berlin 25.10.1974

Bundesgesetzblatt: Teil 1 (2005) Nr. 20, S. 931-968 vom 31. März 2005: Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG)

Bundesinstitut für Berufsbildung: Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bielefeld, verschiedene Jahrgänge b

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 27.6.2008 zur Abkürzung und Verlängerung der Ausbildungszeit/zur Teilzeitberufsausbildung (§ 8 BBiG/§ 27 HwO) sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung (§ 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO). Bundesanzeiger Nr. 129/2008 vom 27.8.2008

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2009

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2010a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Förderung der Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung vom 15.12.2010. Bonn 2010b

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2011

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2012

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2013. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2013

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2014

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2015a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 12. März 2014 für Eckpunkte zur Struktur und Qualitätssicherung der beruflichen Fortbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO). 2015b

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2016a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 26. Juni 2014 – geändert am 21. Juni 2016 – zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Bonn 2016b

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 8. aktualisierte Aufl. Bonn 2017a

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2017b

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. Bonn 2017c

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2018

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2019

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2019. Trends und Analysen. Bonn 2020a

Bundesinstitut für Berufsbildung: Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2020. Bonn 2020b

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

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 1. September 2020 zur Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung vom 1. September 2020. Bonn 2020d

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur Anwendung der Standardberufsbildpositionen in der Ausbildungspraxis. Bonn 2020e

Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 17. November 2020 zur Auslegung des nach den §§ 53b ff. des Berufsbildungsgesetzes/§§ 42b ff. der Handwerksordnung vorgesehenen Lernumfangs für den Erwerb von Kompetenzen auf den drei Fortbildungsstufen der höherqualifizierenden Berufsbildung und zur Darlegung gegenüber der zur Prüfung zulassenden Stelle. Bonn 2020f

Bundesinstitut für Berufsbildung: „Datenbank Auszubildende" Berichtsjahr 2018 auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Bonn 2020g

Bundesministerium der Finanzen: Steuerliche Hilfen für Unternehmen und Beschäftigte. Berlin 2020

Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Einsatz und Absicherung sozialer Dienstleister. Berlin 2020

Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Wissen teilen. Zukunft gestalten. Zusammen wachsen. Nationale Weiterbildungsstrategie. Berlin 2019

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Bonn, Berlin 2005

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2013. Bonn, Berlin 2013

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2014. Berlin 2014

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin, 20.03.2016

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 2019a

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2018. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Bonn 2019b

Bundesministerium für Bildung und Forschung: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2019. Berlin 2020

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Jahreswirtschaftsbericht 2019. Soziale Marktwirtschaft stärken – Wachstumspotenziale heben, Wettbewerbsfähigkeit erhöhen. Berlin 2019

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Corona-Virus. Wirtschaftsstabilisierungsfonds (WSF). Berlin 2020

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie: Jahreswirtschaftsbericht 2021. Corona-Krise überwinden, wirtschaftliche Erholung unterstützen, Strukturen stärken. Berlin 2021

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie; Bundesministerium der Finanzen: Eckpunkte „Corona-Soforthilfe für Kleinstunternehmen und Soloselbständige". Berlin 2020

Bundesregierung: Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Bundesländern. Leitlinien zum Kampf gegen die Corona-Epidemie vom 16.03.2020. Berlin 2020

Bundesverband der Verwaltungsschulen und Studieninstitute – BVSI (Hrsg.): Kompetenz- Rahmenplan für Aufstiegslehrgänge in der öffentlichen Verwaltung – Verwaltungsfachwirte und Verwaltungslehrgänge II. Beschlossen auf der 55. Bundestagung des BVSI am 7. November 2017. Dresden 2017

Bund-Länder-Arbeitsgruppe „Weiterentwicklung der Pflegeberufe": Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes. 01.03.2012. Berlin 2012

Buschle, Nicole; Haider, Carsten: Über den Nutzen der Bildung – Ansätze zur Berechnung von Bildungsrenditen, Wirtschaft und Statistik 11. Wiesbaden 2013

Bußmann, Sebastian; Seyda, Susanne: Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Berufe mit Aufstiegsfortbildungen: Zwischen Fachkräfteengpässen und Digitalisierung. KOFA-Studie 1/2016. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. (Hrsg.). Köln, Berlin 2016

Capgemini Research Institute: COVID-19 legt die digitale Kluft in der Bevölkerung offen. Studie des Capgemini Research Institute: The Great Digital Divide. Pressemitteilung vom 5. Mai 2020

Cedefop: The economic benefits of VET for individuals. Research Paper No 11. Luxemburg 2011a

Cedefop: The impact of vocational education and training on company performance. Research Paper No 19. Luxemburg 2011b

Centre Inffo: Vocational education and training in Europe: France. Cedefop ReferNet VET in Europe reports 2018. 2019

Christ, Johannes; Horn, Heike; Lux, Thomas: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2018. Bonn 2020

Christ, Johannes; Koscheck, Stefan: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Weiterbildungsanbieter. Vorläufige Ergebnisse der wb**monitor** Umfrage 2020. Bonn 2021

Christ, Johannes; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana; Widany, Sarah: Digitalisierung. Ergebnisse der wb**monitor** Umfrage 2019. Bonn 2020

Christoph, Bernhard; Leber, Ute; Stüber, Heiko: Einkommen von Bachelor- und anderen Hochschulabsolventen: Höhere Abschlüsse zahlen sich mit dem Alter zunehmend aus. IAB-Kurzbericht 13/2017. Nürnberg 2017

Conein, Stephanie; Krämer, Heike; Schad-Dankwart, Inga: Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT), Zwischenbericht. Bonn 2020

Dahm, Günther; Kerst, Christian: Wie erfolgreich sind Studierende mit und ohne Abitur? Ein bundesweiter Vergleich zu Studienerfolg und Studienleistungen. DZHW-Briefe. Hannover 2019

Danish Ministry of Education: Igangværende aftaler ultimo perioden fordelt på uddannelse og aftaletype. København 2020. – URL: **https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/22.aspx** (Stand: 11.11.2020)

Dengler, Katharina; Matthes, Britta; Paulus, Wiebke: Berufliche Tasks auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Eine alternative Messung auf Basis einer Expertendatenbank. FDZ-Methodenreport 12/2014. Nürnberg 2014

Dettmann, Eva; Fackler, Daniel; Müller, Steffen; Neuschäffer, Georg; Slavtchev, Viktor; Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Innovationen in Deutschland – Wie lassen sich Unterschiede in den Betrieben erklären? Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. IAB-Forschungsbericht 12/2020. Nürnberg 2020

Deutsche Bundesbank: Perspektiven der deutschen Wirtschaft für die Jahre 2021 bis 2023. Monatsbericht Dezember 2020. Frankfurt 2020

Deutsche Gesellschaft für Wissenschaftliche Weiterbildung und Fernstudium (DGWF): Struktur und Transparenz von Angeboten der wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen in Deutschland. Köln 2018

Deutscher Bildungsrat: Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

Deutscher Bundestag: Das deutsche Berufsbildungssystem – Versicherung gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, Drucksache 17/10986. Berlin 2013

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): Gemeinsam durchstarten mit Höherer Berufsbildung. Ergebnisse der DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2018. Berlin 2018

Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017

Diettrich, Andreas; Kohl, Matthias: Qualifizierung von IT-Fachkräften zwischen arbeitsprozessorientiertem Lernen und formalisierter Weiterbildung. Eine empirische Untersuchung und Bewertung der Qualifizierungspraxis auf Ebene der Operativen und strategischen Professionals. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 91. Bonn 2007

Dionisius, Regina; Ebbinghaus, Margit; Niemann, Moritz; Schuß, Eric: Auszubildenden in den Pflegeberufen – Welche Hinweise liefern die amtlichen Statistiken. Bonn (im Erscheinen)

Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 43-45

Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für ihre sinkende Beteiligung an der dualen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 6, S. 46-50

Dionisius, Regina; Matthes, Stephanie; Neises, Frank: Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Bonn 2018

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES sur les enseignements, la formation et la recherche. Paris 2013

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2015

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2017

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2018

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2019 (Stand: 29.08.2019)

Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance: REPÈRES & RÉFÉRENCES STATISTIQUES. Enseignements • Formation • Recherche. Paris 2020

Dobischat, Rolf; Schäfer, Andy; Schmidt, Christian; Wahle, Manfred; Walter, Marcel: Berufslaufbahnkonzepte: Instrumente zur Weiterentwicklung des Berufsbildungssystems? In: Seifried, Jürgen; Seeber, Susan; Ziegler, Birgit (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2016. Opladen, Berlin, Toronto 2016, S. 59-72

Dohmen, Dieter; Hoi, Michael: Bildungsausgaben in Deutschland – eine erweiterte Konzeption des Bildungsbudgets, FiBS-Forum Nr. 20. Köln 2004

Dollhausen, Karin; Wolter, Andrä; Huntemann, Hell; Otto, Alexander: Auf dem Weg zu einer anbieterbezogenen Statistik für die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen. Ergebnisse einer empirischen Vorstudie für ein Monitoring wissenschaftlicher Weiterbildung. In: Forum Hochschule 1/2018, S. 46-54

Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 35 (2006) 6, S. 24-27

Dorn, Florian; Fuest, Clemens; Göttert, Marcell; Krolage, Carla; Lauternbacher, Stefan; Link, Sebastian; Peichl, Andreas; Reif, Magnus; Sauer, Stefan; Stöckli, Marc; Wohlrabe, Klaus; Wollmershäuser, Timo: Die Volkswirtschaftlichen Kosten des Corona-Shutdown für Deutschland: Eine Szenario-Rechnung. In: ifo Schnelldienst 4/2020, S. 29-35

Dostie, Benoit: The Impact of Training on Innovation. In: ILR Review 71 (2018) 1, S. 64-87

Ebbinghaus, Margit: Erfolgreich im zweiten Anlauf – wiederholte Abschlussprüfungen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (2014) 3, S. 14f

Eberhard, Verena; Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Ulrich, Joachim Gerd: Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. Bonn 2013

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

Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian; Burkard, Claudia: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn 2020

Ehlert, Martin: Who Benefits from Training Courses in Germany? Monetary Returns to Non-formal Further Education on a Segmented Labour Market. In: European Sociological Review, 33 (2017) 3, S. 436-448

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Otto, Kristin; Poel, Lisa; Schäfer, Lisa: Gemeinsame Evaluierung der Anerkennungsgesetze der Länder. Abschlussbericht. Berlin, Frankfurt 2019

Ekert, Stefan; Larsen, Christa; Valtin, Anne; Schröder, Ronja; Ornig, Nikola: Evaluation des Anerkennungsgesetzes. Endbericht. Berlin, Frankfurt 2017

Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2019. In: WSI-Mitteilungen 73 (2020) 4, S. 278-285

Elsholz, Uwe; Jaich, Roman; Neu, Ariane: Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt. Wechselwirkungen von Arbeits-und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungssystem. Hans-Böckler-Stiftung Study Nr. 401. Düsseldorf 2018

Elsholz, Uwe; Neu, Ariane; Jaich, Roman: Stellenwert und Zukunft beruflicher Aus- und Fortbildungsprofile. Veränderungen in Folge der Akademisierung aus Unternehmenssicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 5, S. 28-31

Elsner, Martin: Beruflicher Abschluss ohne Anschluss? Aufstiegsfortbildung im nicht-technischen Öffentlichen Dienst. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 127. Bonn 2011

Elsner, Martin: Entwicklungsprojekt: Projektbeschreibung 2.2.327 – Voruntersuchung der Berufsausbildung Justizfachangestellte/r. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). April 2019. Bonn 2019

Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Dokumentation der Beiträge zum Entwicklungsprojekt. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn 2020a

Elsner, Martin: 2.2.341 – Voruntersuchung der Berufsausbildung der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste. Entwicklungsprojekt: Projektbeschreibung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2020b

Erikson, Robert; Jonsson, Jan O.: Explaining Class Inequality in Education: The Swedish Test Case. In: Erikson, Robert; Jonsson, Jan O. (Hrsg.): Can Education Be Equalized? The Swedish Case in Comparative Perspective. Stockholm 1996, S. 1-63

Ernst, Viktoria; Spevacek, Gert: Verbleib von Auszubildenden nach vorzeitiger Vertragslösung. Ergebnisse der IHK-Ausbildungsumfrage 2012. Hannover 2012

Esser, Friedrich Hubert; Granato, Mona; Neises, Frank: Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, Mona; Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliches Diskussionspapier 187. Bonn 2017, S.120-129

Esser, Hartmut: Situationslogik und Handeln. Frankfurt am Main 1999

Euler, Dieter; Severing, Eckhart: Von der Durchlässigkeit zur Verzahnung. In: Euler, Dieter; Meyer-Guckel, Volker; Severing, Eckart: Studienintegrierende Ausbildung. Essen 2019, S. 714

Europäische Kommission: Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum. Mitteilung der Kommission vom 3.3.2010. KOM (2010) 2020 endgültig. Brüssel 2010

Europäischer Rat: Schlussfolgerungen des Vorsitzes. Sondertagung des Europäischen Rates am 23. und 24. März 2000 in Lissabon. Lissabon 2000

Europäischer Rat: Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. Amtsblatt der Europäischen Union C 417, 63. Jahrgang. Luxemburg 2020

European Commission: The Education and Training Monitor – Country Analysis (all 27 EU country reports in one single document). 2020a.

European Commission: Education and training monitor 2020 – Germany. 2020b

European Commission: European skills agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience. Brüssel 2020c

Eurostat: Classification of learning activities – Manual. Luxemburg 2006

Eurostat: Classification of learning activities (CLA). Manual. 2016 edition. Luxemburg 2016

Eurostat: Education and Training Statistics. Specifications of online tables for AES. Version: 31.01.2020. Luxemburg 2017

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2020a. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_urgan&lang=de** (Stand: 24.09.2020)

Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2020b. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_urgan&lang=de** (Stand: 24.09.2020)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2020c. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_pganws&lang=de** (Stand: 24.09.2020)

Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2020d. – URL: **http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_pganws&lang=de** (Stand: 24.09.2020)

Eurostat: Nichterwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). Luxemburg 2020e. – URL: **http://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/EDAT_LFSE_20** (Stand: 24.09.2020)

Eurostat: EU Benchmarks – Allgemeine und berufliche Bildung 2020. Luxemburg 2021

Eurostat Metadata: LFS series – detailed annual survey results (Ifsa). 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)

Fachhochschule des Mittelstands: Bachelor of Arts (B.A.) Handwerksmanagement. Bielefeld 2020

Fernández, Verónica: Mit flexiblen Lösungen durch die Corona-Krise. Auswirkungen der Pandemie auf die Übergänge in Ausbildung und Beruf. Internet-Gastbeitrag auf überaus.de. Bonn 2020

Flake, Regina; Werner, Dirk; Zibrowius, Michael: Fortbildungsabsolventen: Arbeitsmarktergebnisse und Karriereperspektiven. IW-Analysen Nr. 111. Köln 2016

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

Frank, Irmgard; Walden, Günter: Ausbildungsdauer von Berufen – verbindliche Begrenzung auf drei Jahre? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 4, S. 20-23

Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 09.09.2020: Viele Azubis trotz Corona. Frankfurt am Main 2020, S. 4

Friedrich, Anett; Horn, Sandra: Qualifikatorische Bildungsrenditen in verschiedenen Datenquellen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 197. Bonn 2018

Friedrich, Werner; Körbel, Markus: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Impuls 43. Bonn 2011

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Ein integriertes Modell zur Schätzung von Arbeitsangebot und Bevölkerung. IAB-Forschungsbericht 10/2016

Garbade, Sandra; Hartung, Sascha: Modell der studienintegrierenden Ausbildung. In: Euler, Dieter; Meyer-Guckel, Volker; Severing, Eckart: Studienintegrierende Ausbildung. Neue Wege für Studium und Berufsbildung. Essen 2019, S. 77-83

Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: Wirtschaft und Statistik 2/2020, S. 37-45

Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB Report 22/13. Bielefeld 2013

Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra: Indikatoren zur quantitativen Bedeutung in der dualen Berufsausbildung und zur Integration von Personengruppen in die duale Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 133. Bonn 2012, S. 84-100

Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd: Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 40 (2011) 1, S. 41-43

Glocker, Daniela; Storck, Johanna: Risks and returns to educational fields: A financial asset approach to vocational and academic education. In: Economics of Education Review 42 (2014), S. 109-129

Gottsleben, Volkmar: Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. Zur abnehmenden Bedeutung der nicht formal Qualifizierten (NFQ) am Arbeitsmarkt. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 20 (1987) 1, S. 1-14

Granato, Mona: Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Aufl. Münster, New York (USA) 2020, S. 209-224

Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39 (2013) 2, S. 315-339

Greilinger, Andrea: Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung. Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechseln in- und außerhalb des Handwerks. München 2019

Grollmann, Philipp; Wilson, David: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhaftes operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? In: Lauterbach, Uwe (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Baden-Baden 2002, S. 90ff.

Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543-563

Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, G**ünter** (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208

Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. BIBB Report 2/2020. Bonn 2020

Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bonn 2016

Hall, Anja; Schade, Hans-Joachim: Welche Ausbildung schützt besser vor Erwerbslosigkeit? Der erste Blick kann täuschen! Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 34 (2005) 2, S. 23-27

Hammon, Angelina; Zinn, Sabine; Aßmann, Christian; Würbach, Ariane: Samples, Weights, and Nonresponse: the Adult Cohort of the National Educational Panel Study (Wave 2 to 6). NEPS Survey Paper No. 7. Leibniz Institute for Educational Trajectories (Hrsg.). Bamberg 2016

Handelsverband Deutschland (HDE): Abiturientenprogramme im Handel. Zur Führungskraft in drei Jahren. – URL: **https://einzelhandel.de/abiturientenprogramme#:~:text=Das%20Erreichen%20des%20Fortbildungsabschlusses%20ist,gute%20Alternative%20zum%20Studium%20dar**

Hanft, Anke; Brinkmann, Katrin; Gierke, Willi B.; Müskens, Wolfgang: Anrechnung außerhochschulischer Kompetenzen in Studiengängen. Studie: AnHoSt „Anrechnungspraxis in Hochschulstudiengängen". Oldenburg 2014

Hanft, Anke; Knust, Michaela (Hrsg.): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Oldenburg 2007

Hanft, Anke; Müskens, Wolfgang: Anerkennung und Anrechnung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen im Hochschulbereich. In: Hemkes, Barbara; Wilbers, Karl; Heister, Michael (Hrsg.): Durchlässigkeit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Berichte zur beruflichen Bildung, 1. Aufl., 2019, S. 185-198

Hartman, Ernst. A.; Brings, Christian; Fünfhaus, Annika; Krichewski-Wegener, Lena; Schulze, Mandy; Stamm, Ida: Eine Exzellenzinitiative für die berufliche Bildung? iit perspektive. Working Paper of the Institute for Innovation and Technology Nr. 40. Berlin u. a. 2018

Helmrich, Robert; Winnige, Stefan: Abiturientenprogramme. Eine Alternative zum (dualen) Studium für Abiturienteninnen und Abiturienten. Bonn (im Erscheinen)

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; Wilbers, Karl; Zinke, Gert; Bednarz, Sigrid: Bereichsübergreifende Bildungsmaßnahmen als Brücke zwischen Hochschule und Berufsbildung. In: Hochschule und Weiterbildung 1/2015, S. 27-31

Herkert, Josef; Töltl, Harald: Berufsbildungsgesetz. Kommentar mit Nebenbestimmungen. Kommentierung zu § 17 BBiG, Rdnr. 8. Online-Abruf am 9.12.2020. Regensburg 2020

Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020

Heublein, Ulrich; Richter, Johanna; Schmelzer, Robert: Die Entwicklung der Studienabbruchquoten in Deutschland. DZHW Brief 3/2020

Hippach-Schneider, Ute; Schneider, Verena: Eine Gefahr für die Leistungsfähigkeit der tertiären Bildung? Bildungspolitische Unterschiede zwischen Deutschland und der Schweiz. In: Berufs-und Wirtschaftspädagogik – online (2018a) 34, S. 1-23

Hippach-Schneider, Ute; Schneider, Verena: Tertiäre berufliche Bildung in Europa – Beispiele aus sechs Bildungssystemen. Teil II: Fallstudien. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 191. Leverkusen 2018b

Hippach-Schneider, Ute; Schneider, Verena; Ménard, Boris; Tritscher-Archan, Sabine: The underestimated relevance and value of vocational education in tertiary education – making the invisible visible. In: Journal of Vocational Education and Training 69 (2017) 1, S. 28-46

Hofmann, Silvia; Hemkes, Barbara; Leo-Joyce, Stephan; König, Maik; Kutzner, Petra: AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen 2019. Trends und Analysen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2020

Hofmann, Silvia; König, Maik: AusbildungPlus – Duales Studium in Zahlen 2016. Trends und Analysen. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2017

Holste-Flinspach, Karin: FaMI-Fortbildung – Fachwirt/-in für (Medien- und) Informationsdienste. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Berichte zur beruflichen Bildung. Dokumentation der Beiträge zum Entwicklungsprojekt. Bonn 2020, S. 179ff.

Huntemann, Hella; Echarti, Nicolas; Lux, Thomas; Reichart, Elisabeth: DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Volkshochschul-Statistik. 58. Folge, Berichtsjahr 2019. Bielefeld 2021

ifo – Institut für Wirtschaftsforschung: ifo Geschäftsklima Deutschland und seine Komponenten (seit Januar 2005). Lange Zeitreihen für das ifo Geschäftsklima und seine beiden Komponenten Geschäftslage und -erwartungen. München 2021

Ihsen, Susanne; Mellies, Sabine; Jeanrenaud, Yves; Wentzel, Wenka; Kubes, Tanja; Reutter, Martina; Diegmann, Lydia: Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen. Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale. Berlin 2017

InfoWeb Weiterbildung: Informationen zu Weiterbildungsangeboten in Deutschland. Status der Einschränkungen von Bildungsveranstaltungen aufgrund der Coronapandemie. Frankfurt am Main 2020

International Labour Organization: Employment by sex and age. Genf 2020. – URL: **https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer42/?lang=en&segment=indicator&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A** (Stand: 29.09.2020)

IT-Planungsrat: Qualifica Digitalis. Forschungs- und Umsetzungsprojekt zur digitalen Qualifizierung des öffentlichen Sektors. Frankfurt am Main 2020

Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. IAB-Kurzbericht 2/2019. Nürnberg 2019

Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Söhnlein, Doris: Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040. Bonn (im Erscheinen)

Kamm, Caroline; Spexard, Anna; Wolter, Andrä: Beruflich Qualifizierte als spezifische Zielgruppe an Hochschulen. In: Wolter, Andrä; Banscherus, Ulf; Kamm, Caroline (Hrsg.): Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen, Band 1. Münster, New York 2016, S. 164-196

Kaßebaum, Bernd: Beruflichkeit und wissenschaftliche Weiterbildung. In: Hörr, Beate; Jütte, Wolfgang (Hrsg.): Weiterbildung an Hochschulen. Der Beitrag der DGWF zur Förderung wissenschaftlicher Weiterbildung. Bielefeld 2017, S. 195-210

Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 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

Kettschau, Irmhild: Nachhaltigkeitsbildung in Ernährungs- und Hauswirtschaftsberufen –Grundlagen, Konzept, Ergebnisse. In: Kuhlmeier, Werner; Mororic, Andrea; Vollmer, Thomas (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014, S. 95-118

Klauder, Wolfgang: Ohne Fleiß kein Preis. Die Arbeitswelt der Zukunft. Zürich, Osnabrück 1990

Kohaut, Susanne: Tarifbindung geht in Westdeutschland weiter zurück. In: IAB-Forum 13. Mai 2020. Nürnberg 2020

Konings, Jozef; Vanormelingen, Stijn: The impact of training on productivity and wages: Firm Level evidence. In: The Review of Economics and Statistics 97 (2015) 2, S. 485-497

Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld 2006

Kotte, Volker: „Durchläufer“ und „Drop-Outs“. (Dis-)Kontinuität von Ausbildungsverläufen im dualen System. In: Zeitschrift für Pädagogik 64 (2018) 4, S. 441-460

Krämer, Heike; Schad-Dankwart, Inga: 2.1.320 – Frauen wählen MINT: Einflussfaktoren bei der Berufswahl und der Entscheidung für eine Aufstiegsfortbildung (FeMINT), Projektbeschreibung. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2019

Krampe, Marion: Umweltschutz in Ausbildungsordnungen. In: Ausbilderhandbuch 65-Erg. -Lfg. (5.12.1.1). Dezember 2003

Kreditanstalt für Wiederaufbau: KfW-Corona-Hilfe: Kredite für Unternehmen. Frankfurt am Main 2020

Krichewsky-Wegener, Léna: Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung. Wiesbaden 2020

Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Schweri, Jürg; Griga, Dorit; Kuhn, Andres; Schmid, Evi; Baumeler, Carmen: Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen 2016

Kroll, Stephan: Tertiarisierung der Berufsausbildung. Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 5, S. 20-24

Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 2, S. 4f. Bonn 2017a

Kroll, Stephan: Von der Schule in die duale Ausbildung: Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe. In: Becker, Matthias; Kammermann, Marlies; Spöttl, Georg; Blazer, Lars (Hrsg.): Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche. Frankfurt am Main 2017b, S. 75-92

Kroll, Stephan: MINT-Berufe im dualen System (BBiG bzw. HwO), Deutschland 2018. Bonn 2019

Kroll, Stephan: Umstellung der Berechnungsweise der Schulabschlussanteile im Rahmen der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2020

Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten. Wiesbaden 2013, S. 137-150

Kroll, Stephan; Lohmüller, Lydia; Ulrich, Joachim Gerd: Erstmalig mehr Ausbildungsinteressierte mit Studienberechtigung als mit Hauptschulabschluss. Wachsendes Interesse von Studienberechtigten an dualer Berufsausbildung. Bonn 2016

Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn 2018

Kropp, Per; Danek, Simone; Purz, Sylvia; Dietrich, Ingrid; Fritzsche, Birgit: Die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – Eine Beschreibung vorzeitiger Lösungen in Sachsen-Anhalt und eine Auswertung von Bestandsdaten der IHK Halle-Dessau. IAB-Forschungsbericht Nr. 13/2014

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Sachstands- und Problembericht zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“. Beschluss der KMK vom 21.9.2001. Berlin/Bonn 2001

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (I). KMK 28.6.2002. Berlin/Bonn 2002

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Anrechnung von außerhalb des Hochschulwesens erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten auf ein Hochschulstudium (II). KMK 18.09.2008. Berlin/Bonn 2008

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Hochschulzugang für beruflich qualifizierte Bewerber ohne schulische Hochschulzugangsberechtigung. Berlin/Bonn 2009

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Staatsvertrag über die Organisation eines gemeinsamen Akkreditierungssystems zur Qualitätssicherung in Studium und Lehre an deutschen Hochschulen (Studienakkreditierungsstaatsvertrag; in Kraft getreten am 01.01.2018). Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 08.12.2016. Berlin/Bonn 2016

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Musterrechtsverordnung gemäß Artikel 4 Absätze 1-4 Studienakkreditierungsstaatsvertrag (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017). Berlin/Bonn 2017

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Gymnasiale Oberstufe. Struktur und Zielsetzung. Berlin/Bonn 2018

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 25.06.2020). Berlin/Bonn 2020a

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Fachschulen (Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 25.06.2020). Berlin/Bonn 2020b

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen. (Beschluss der KMK vom 17.10.2013 i. d. F. vom 25.06.2020). Berlin/Bonn 2020c

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 10.09.2020). Berlin/Bonn 2020d

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2019 bis 2030 (Dokumentation Nr. 224). Berlin 2020e

Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland: Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2019-2030 (Dokumentation Nr. 225 vom November 2020). Berlin 2020f

Kupfer, Franziska; Köhlmann-Eckel, Christiane; Kolter, Christa: Duale Studiengänge – Praxisnahes Erfolgsmodell mit Potenzial? Abschlussbericht zum Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 152. Bonn 2014

Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GZE). Zollikofen 2017

Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Betriebliche Ausbildung in Deutschland. Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung. IAB-Kurzbericht 3/2021. Nürnberg 2021

Lehmann, Burkhard: Aus der Ferne Lehren und Lernen – zu den Grundzügen eines außerordentlichen Bildungsformats. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2012, S. 19-41

Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 1, S. 43-46

Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 46 (2017) 3, S. 41-44

Linten, Markus; Prüstel, Sabine: Berufsausbildung in Teilzeit. Auswahlbibliografie. Bonn 2016

Lörz, Markus; Schindler, Steffen: Geschlechtsspezifische Unterschiede beim Übergang ins Studium. In: Hadjar, Andreas (Hrsg.): Geschlechtsspezifische Bildungsungleichheiten. Wiesbaden 2011, S. 99-122

Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Ex-Ante-Prognosen für das Jahr 2021 und 2022 aus dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSIMA20). Bochum 2021

Mahnke, Claudia: Ausbildung bleibt schwierig. General-Anzeiger vom 05.02.2021. Bonn 2021, S. 7

Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0. Bonn 2020

Maier, Tobias; Mergener, Alexandra; Steeg, Stefanie: 2.1.313 – Bachelorabschlüsse in Konkurrenz zu Berufs- und Fortbildungsabschlüssen? Eine Analyse von betrieblichen Präferenzen. Forschungsprojekt: Abschlussbericht. Bonn 2020

Maier, Tobias; Steeg, Stefanie: Duales Studium oder Fortbildung – Was erhöht die Chancen für einen betrieblichen Aufstieg? Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 2, S. 16-20

Maier, Tobias; Steeg, Stefanie; Zika, Gerd: Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf. Bonn 2020

Maier, Tobias; Walden, Günter: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 6,4 (2014), S. 1-14

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 7/2018. Leverkusen 2018

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Steeg, Stefanie; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Schneemann, Christian: COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. BIBB Report 4/2020. Leverkusen 2020

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Neuber-Pohl, Caroline; Bott, Peter; Hummel, Markus: Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der 3. Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionpapiere 148. Bonn 2014

Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report 3/2016. Bielefeld 2016

Matthes, Stephanie: Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung. Bonn 2019

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Wachsende Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 1, S. 5-7

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. In: WSI-Mitteilungen, 70 (2017) 8, S. 577586

Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 3, S. 6-7

McFadden, Daniel: Conditional logit analysis of qualitative choice behavior. In: Zarembka, Paul (Hrsg.): Frontiers in Econometrics. New York 1973, S. 105-142

Middendorf, Elke; Apolinarski, Beate; Becker, Karsten; Bornkessel, Philipp; Brandt, Tasso; Heißenberg, Sonja; Poskowski, Jonas: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016 – 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Bonn, Berlin 2017

Milde, Bettina; Kroll, Stephan: Duale Berufsausbildung – noch attraktiv für Studienberechtigte? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 44 (2015) 4, S. 4-5

Ministère de L´Enseignement Supérieur, de la recherche et de l´innovation: L'état de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France n°14. Enseignement supérieur. Paris 2020

Mischler, Till: Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 1, S. 44-48

Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd: Das Klimaschutzprogramm 2030. Effekte auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit durch das Klimaschutzprogramm 2030 der Bundesregierung. IAB-Discussion Paper 02/2020. Nürnberg 2020a

Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Maier, Tobias; Weber, Enzo; Zika, Gerd: Das Coronavirus. Folgen für den Strukturwandel am Arbeitsmarkt – kurz-, mittel- und langfristig. Erste Einschätzungen des QuBe-Projektes. GWS-Kurzmitteilung 2020/02. Osnabrück 2020b

Mordhorst, Lisa; Nickel, Sigrun: Grenzenloses Wachstum? Entwicklung des dualen Studiums in den Bundesländern. 212. Aufl. CHE Arbeitspapier. Gütersloh 2019

Mottweiler, Hannelore; Annen, Silvia: Towards a hybridization of vocational and academic qualification paths? Evidence from companies' recruitment and training strategies in selected industries. In: Nägele, Christof; Stalder; Barbara E.; Kersh, Natascha. (Hrsg.): Trends in vocational education and training research, Vol. III. Proceedings of the European Conference on Educational Research (ECER), Vocational Education and Training Network (VETNET). Bonn 2020, S. 230-240

Mottweiler, Hannelore; Annen, Silvia; Jordanski, Gabriele; Kock, Anke; Milolaza, Anita; Tiemann, Michael; Schaal, Tristan: Zwischenbericht, Forschungsprojekt 4.1.303: Typische Bildungsverläufe und Karrierewege in ausgewählten kaufmännischen Berufsbereichen – Konkurrenz und Komplementarität zwischen beruflich und akademisch Qualifizierten. Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2018

Muehlemann, Samuel; Pfeiffer, Harald; Wittek, Berhard H.: The effect of business cycle expectations on the German apprenticeship market: estimating the impact of Covid-19. Empirical Research in Vocational Education and Training (ERVET) 12, 8 (2020)

Müller, Normann; Koscheck, Stefan: Finanzielle Förderung beruflicher Weiterbildung. In: Kreklau, Carsten; Siegers, Josef (Hrsg.): Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Politik, Praxis, Finanzielle Förderung Bd. 1, Aktualisierungslieferung Nr. 220 (2011), Ziffer 2632, S. 1-24

Müller, Normann; Wenzelmann, Felix: Berufliche Weiterbildung: Aufwand und Nutzen für Individuen. Ergebnisse einer BIBB-Erhebung. BIBB Report 2/2018

National Centre for Vocational Education Research: Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2018. Adelaide 2020. – URL: **https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2018** (Stand: 29.09.2020)

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Langfassung: Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Mobilitätsstudie. Bonn 2018

Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung: Mobil in Europa mit Erasmus+. Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016–2018. Bonn 2019

Nationale Plattform BNE: Der Weg zum Nationalen Aktionsplan. Bonn 2017

Negrini, Lucio; Forsblom, Lara; Schumann, Stephan; Gurtner, Jean-Luc: Lehrvertragsauflösungen und die Rolle der betrieblichen Ausbildungsqualität. In: Häfeli, Kurt; Neuenschwader, Markus P.; Schumann, Stephan (Hrsg.): Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden 2015

Neu, Ariane: Gestaltungsoptionen zur Stärkung beruflicher Aus- und Fortbildung aus Sicht betrieblicher Akteure. In: Wittmann, Eveline; Frommberger, Dietmar; Ziegler, Birgit (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018. Opladen 2018, S. 25-38

Neu, Ariane: Höhere beruflich-betriebliche Bildung – Entwicklung, Durchführung und Attraktivität am Beispiel der Abiturientenprogramme im Einzelhandel. (Dissertation an der FernUniversität in Hagen) (im Erscheinen)

Neu, Ariane; Elsholz, Uwe; Jaich, Roman: Zum Stellenwert beruflich-betrieblicher Bildung aus Sicht von Unternehmen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 32, Juni 2017

Neuber-Pohl, Caroline: Apprenticeship non-completion in Germany: a money matter? In: Empirical Research in Vocational Education and Training 13, 12 (2021)

Neugebauer, Martin; Weiss, Felix: A transition without tradition. Earnings and unemployment risks of academic versus vocational education after the Bologna Process. In: Zeitschrift für Soziologie 47/2018, S. 349-363

Nickel, Sigrun; Thiele, Anna-Lena: Projektfortschrittsanalyse 2019, Band 2. Aktuelle Entwicklungen in den Projekten der 2. Wettbewerbsrunde. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“. Gütersloh 2020

Nickel, Sigrun; Thiele, Anna-Lena; Leonowitsch, Isabella: Update 2020: Studieren ohne Abitur in Deutschland. Überblick über aktuelle Entwicklungen. CHE Arbeitspapier 228. Gütersloh 2020

Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520

Oeynhausen, Stephanie; Milde, Bettina; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2020. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. – Fassung vom 18.02.2021. Bonn 2021

Oeynhausen, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2020, S. 97-108

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD): Bildung auf einen Blick. OECD-Indikatoren. Bielefeld 2020

Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), Eurostat and UNESCO Institute for Statistics: ISCED 2011 Operational Manual: Guidelines for Classifying National Education Programmes and Related Qualifications. Paris 2015

Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD): OECD-Wirtschaftsausblick, Ausgabe 2020/2 (Kurzfassung). Paris 2020

Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 47 (2018) 5, S. 20-23

Pfister, Curdin; Tuor Sartore, Simone N.; Backes-Gellner, Uschi: The relative importance of type of education and subject area – empirical evidence for educational decisions. Evidence-based HRM 5 (2017), S. 30-58

Piening, Dorothea; Hausschildt, Ursel; Heinemann, Lars; Rauner, Felix: Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus der Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Eine Studie im Auftrag der Landratsämter Nordsachsen und Leipzig sowie der Stadt Leipzig. Bremen 2012

Pieper, Wolfgang: Ein Tarifvertrag zur Aufstiegsfortbildung für den nichttechnischen Verwaltungsdienst. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Wandel aktiv gestalten. Berichte zur beruflichen Bildung. Dokumentation der Beiträge zum Entwicklungsprojekt. Bonn 2020. S. 174ff

Piopiunik, Marc; Kugler, Franziska; Wößmann, Ludger: Einkommenserträge von Bildungsabschlüssen im Lebensverlauf: Aktuelle Berechnungen für Deutschland. In: ifo Schnelldienst 70 (2017) 07, S. 19-30

Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas: DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Volkshochschul-Statistik: 57. Folge, Berichtsjahr 2018, 2., überarbeitete Aufl. Bielefeld 2020

Reichart, Elisabeth; Rattinger, Joachim: Die statistische Entwicklung des Programmbereichs Arbeit-Beruf an Volkshochschulen seit den 1990er Jahren – Tiefenanalysen und Interpretationen aus der Perspektive der Praxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung 3/2017, S. 246-256

Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008

Renaud, Stéphane; Morin, Lucie: The Impact of Training on Firm Outcomes: Longitudinal Evidence from Canada. In: International Journal of Manpower 41 (2020) 2, S. 117-131

Reum, Niklas; Nickel, Sigrun; Schrand, Michaela: Trendanalyse zu Kurzformaten in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Thematischer Bericht der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen". Frankfurt am Main 2020

Richter, Katja; Jahn, Robert W.: Was willst Du denn da? – Entwicklung beruflicher Identität in geschlechtsunkonventionellen Berufen – eine Einzelfallstudie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, (2015) 29, S. 1-25

Robinson, Chris: Facts, fiction and future. Australian apprenticeships. Adelaide (Leabrook) 2001

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Hall, Anja: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. BIBBFDZ Daten- und Methodenberichte Nr. 1/2020. Bonn 2020

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Tiemann, Michael: Mismatching and job tasks in Germany – rising over-qualification through polarization? In: Empirical Research in Vocational Education and Training 1 (2011) 3, S. 39-53

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösung von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105-135

Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Betriebliches Vertragslösungsgeschehen in der dualen Berufsausbildung. Eine Analyse des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Empirische Pädagogik 30 (2016) 3/4, S. 372-401

Röttger, Christof; Weber, Brigitte; Weber, Enzo: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. In: Aktuelle Daten und Indikatoren. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.). Nürnberg 2020

Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung. Abschlussbericht. Bielefeld 1974

Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung: Die Gesamtwirtschaftliche Lage angesichts der Corona-Pandemie. Sondergutachten. Wiesbaden 2020

Schenk, Harald; Schneider, Verena: Evaluierung des IT-Weiterbildungssystems: Untersuchung des Nutzens der IT-Weiterbildung und des Verbleibs von Operativen und Strategischen Professionals. Abschlussbericht. Bonn 2012

Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. In: Bundesamt für Statistik (BFS) (Hrsg.): Reihe „Statistik in der Schweiz", Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft". Neuchâtel 2016

Schmid, Kurt: Berufliche Tertiärbildung in Österreich: Bedeutung, „blinde Flecken", Perspektiven. Linz 2014

Schmillen, Achim; Stüber, Heiko: Lebensverdienste nach Qualifikation: Bildung lohnt sich ein Leben lang. IAB-Kurzbericht 1/2014. Nürnberg 2014

Schneider, Heidrun; Franke, Barbara; Woisch, Andreas; Spangenberg, Heike: Erwerb der Hochschulreife und nachschulische Übergänge von Studienberechtigten. Studienberechtigte 2015 ein halbes Jahr vor und ein halbes Jahr nach Schulabschluss. Forum Hochschule 4|2017. Hannover 2017

Schneider, Verena; Schwarz, Henrik: Das IT-Weiterbildungssystem – reformbedürftig. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 48 (2019) 1, S. 50-51

Schönfeld, Gudrun; Behringer, Friederike: Betriebliche Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, S. 56-73

Schönfeld, Gudrun; Jansen, Anika; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der fünften BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bielefeld 2016

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2020 – Anstieg auch in Corona-Zeiten. Bonn 2021

Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix; Pfeifer, Harald; Risius, Paula; Wehner, Caroline: Ausbildung in Deutschland – Eine Investition gegen den Fachkräftemangel. Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2017/18. BIBB Report 1/2020. Bonn 2020

Schöngen, Klaus: Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (2003) 25, S. 5-19

Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/13. Bielefeld 2013

Schröder, Ulrike: Internationalisierung mit Strategie. Bildung für Europa. Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 31. Bonn 2020, S. 19f

Schwarz, Henrik; Schneider, Verena; Conein, Stephanie; Isenmann, Martin; Schmickler, Anja; Valerius, Marie: 4.2.580: Voruntersuchung zur Novellierung der ITFortbildungsverordnung. Abschlussbericht. Bonn 2018

Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung. Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017

Settelmeyer, Anke; Erbe, Jessica: Migrationshintergrund: Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 112. Bonn 2010

Skolnik, Michael L.: Factors contributing to Canada's number one international ranking in the proportion of adults who have attained a community college credential. CIHE Report 2018.07. Toronto 2018

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: *Doing Gender* im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. In: Milberg, Joachim (Hrsg.): Förderung des Nachwuchses in Technik und Naturwissenschaften. Berlin 2009a, S. 155-219

Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen (WZBrief Bildung 07). Berlin 2009b

Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016

Statistics Canada: Number of apprenticeship program registrations (Table 37-10-0023-01). Ottawa 2020. – URL: **https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/cv.action?pid=3710002301#timeframe** (Stand: 29.09.2020)

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011

Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Internationale Bildungsindikatoren im Ländervergleich. Wiesbaden 2019

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: Pressemitteilung Nr. 087 vom 10. März 2017: Erneut starker Anstieg der Anfänger bei Bildungsprogrammen im Übergangsbereich im Jahr 2016. Wiesbaden 2017a

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2017. Wiesbaden 2017b

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2018. Wiesbaden 2018

Statistisches Bundesamt: Erhebung bei Anbietern von Aufstiegsfortbildung 2017. Ergebnisbericht der § 7-Erhebung. Wiesbaden 2019a

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2019: Wiesbaden 2019b

Statistisches Bundesamt: Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2019c

Statistisches Bundesamt: Beschäftigte im öffentlichen Dienst 2019: +6 800 bei Polizei und +11 900 bei Kitas. Pressemitteilung Nr. 226 vom 23. Juni 2020a

Statistisches Bundesamt: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2020b

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Allgemeinbildende Schulen. Schuljahr 2019/2020. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden 2020c

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Aufstiegsförderung nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) 2019. Fachserie 11 Reihe 8. Wiesbaden Juli 2020d

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Bildung. Berichtsjahr 2019. Fachserie 11 Reihe 3. Wiesbaden 2020e

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Berufliche Schulen. Schuljahr 2019/2020. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden 2020f

Statistisches Bundesamt: Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980 – 2019. Fachserie 11 Reihe 4.3.1. Korrigierte Fassung vom 04.12.2020. Wiesbaden 2020g

Statistisches Bundesamt: Bildungsfinanzbericht 2020. Wiesbaden 2020h

Statistisches Bundesamt: Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2018. Wiesbaden 2020i

Statistisches Bundesamt: Finanzen und Steuern – Personal des öffentlichen Dienst 2019. Fachserie 14, Reihe 6, S.77, 2020j

Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2019. Wiesbaden 2020k

Statistisches Bundesamt: Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online Datenbank. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. Wiesbaden 2021a. – URL: **https://www-genesis.destatis.de/genesis/online**

Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2020. Wiesbaden 2021b

Statistisches Bundesamt: Studierende an Hochschulen. Fachserie 11 Reihe 4.1. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2021c

Statistisches Bundesamt: Weiterbildung 2020. Wiesbaden 2021d

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

Stiftung Akkreditierungsrat (Hrsg.): FAQ. 16.1 – Auf welcher Rechtsgrundlage wird das Profilmerkmal „dual“ überprüft? (§ 12 Abs. 6 MRVO). Bonn 2020

Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017

Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und Beruf – Idee-IT. Aktuelle Ergebnisse der Begleitforschung. Kurzfassung. Frauen geben Technik neue Impulse, e. V. Bielefeld 2004

Stüber, Heiko: Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus. IAB-Kurzbericht 17/2016. Nürnberg 2016

Süssmuth, Rita; Eisfeld, Karl Heinz: Volkshochschule. Erwachsenenbildung/Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. In: Tippelt, Rudolf; von Hippel, Aiga (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 763-784

SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration: Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs 2020-1. Berlin 2020

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. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 105. Bonn 2008

Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Qualifizierungspanel. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp Christian (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. aktualisierte Aufl. Bielefeld 2017

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

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: Stellungnahme des BIBB zu Fragen anlässlich des Fachgesprächs im Ausschuss für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie „Lösung von Ausbildungsverhältnissen von Jugendlichen“ vom 21. August 2013a, Landtag Brandenburg P-AASFF 5/42-1 Protokoll – Teil 1

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013b) 6, S. 4f.

Uhly, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 157. Bonn 2015

Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. 3. aktualisierte Aufl. Bielefeld 2018, S. 279-284

Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung − nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2019. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik (Datensystem Auszubildende [DAZUBI] Zusatztabellen). Bonn 2020a

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung (BBiG/HwO) in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2020b

Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Dokumentation der Beiträge zum Entwicklungsprojekt. Bonn 2020c, S. 241-260

Uhly, Alexandra: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Datenstand 2019. Bonn 2020d

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)

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI). Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.). Datenstand 2019. Bonn 2020

Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M.: Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 128. Bonn 2011

Uhly, Alexandra; Troltsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online 105 (2009) 1, S. 15-32

Ulrich, Joachim Gerd: Benachteiligung – was ist das? Überlegungen zu Stigmatisierung und Marginalisierung im Bereich der Lehrlingsausbildung. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 67 (1998) 4, S. 370-380

Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2008) Spezial 4

Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. BIBB Report 1/07. Bielefeld 2007

Verordnung über die Berufsausbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik vom 10. Juli 1997, BGBl I (1997) 48 – 15.07.1997

Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 6, S. 43-46

Weiß, Reinhold: Anerkannte Fortbildungsabschlüsse – Aufstiegsfortbildung unter Reformdruck. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (2014) 4, S. 6-9

Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Methodische Hinweise zur Revision der Berechnungsweise. Bonn 2020

Werner, Rudolf: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik – Grundlagen und Inhalte seit 1950. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 29 (2000) 4, S. 23-28

Widany, Sarah; Kaufmann-Kuchta, Karin; Kuper, Harm; Bilger, Frauke: Bildung Erwachsener an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017, 171-184

Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Ambos, Ingrid; Huff, Markus: Datennutzung der VHS- und Verbundstatistik. Potenziale für Bildungsforschung, -politik und -praxis. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2019), S. 75-95

Winkler, Florian: Das IT-Weiterbildungssystem: reformbedürftig, aber wie? In: Lernen & Lehren, Heft 139, 3/2020, S. 102-109

Winkler, Florian; Isenmann, Martin; Schmickler, Anja; Schneider, Verena; Schwarz, Henrik: 2.2.349 – Voruntersuchung der ersten Fortbildungsebene des IT-Fortbildungssystems im Rahmen der Vorbereitung zur Novellierung der Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (Voruntersuchung IT-Fortbildungsverordnung, Teil 2). Bundesinstitut für Berufsbildung. Bonn 2020

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Lehrlinge nach Bundesländern: 2002-2019. Wien 2020a. – URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Stand: 29.09.2020)

Wirtschaftskammer Österreich: Lehrlingsstatistik. Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Lehrlinge nach Sparten: 2002-2019. Wien 2020b. – URL: **https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html** (Stand: 29.09.2020)

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Entwicklung des dualen Studiums. Positionspapier (Drs. 3479-13). Mainz 2013

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt – Erster Teil zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Drs. 3818-14). Darmstadt 2014

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zu hochschulischer Weiterbildung als Teil des lebenslangen Lernens. Vierter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demographischen Wandels (Drs. 7515-19). Berlin 2019

Witt, Susanne: Recht in der Weiterbildung. 2017. – URL: **https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung.html**

Wolter, Andrä: Die Heterogenität beruflich Qualifizierter im Hochschulstudium. Aktuelle Forschungsergebnisse zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung. In: Hochschule und Weiterbildung 1/2016, S. 9-19

Wolter, Andrä; Kamm, Caroline; Lenz, Katharina; Renger, Peggy; Spexard, Anna: Die Potenziale von MINT-Studienfächern in dualen Studiengängen – Eine empirische Untersuchung. acatech Studie Dezember 2014. München 2014

Wolter, Marc Ingo; Helmrich, Robert; Schneemann, Christian; Weber, Enzo; Zika, Gerd: Auswirkungen des Corona-Konjunkturprogramms auf Wirtschaft und Erwerbstätigkeit. IAB-Discussion Paper 18/2020. Nürnberg 2020

Wydra-Somaggio, Gabriele: Early termination of vocational training: dropout or stopout? IAB Discussion Paper 3/2017. Nürnberg (aktualisierte Fassung vom 27.2.2017)

Ziegler, Birgit; Engin, Gaby; Rotter, Elisabeth: Berufliche Aspirationen erfassen und reflektieren. Theoretischer Hintergrund, Merkmale und Umsetzungsmöglichkeiten am Beispiel eines Online Tools In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2020, S. 415-426

Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Hänisch, Carsten; Drosdowski, Thomas: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht 18/2012.

Zinke, Gerd: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen- und Berufescreening. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 213. Bonn 2019

Zöller, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Wissenschaftliche Diskussionspapiere 159. Bonn 2015

Schlagwortverzeichnis

Schlagwort	Kapitel
Abbruchquote siehe Vertragslösung und Vertragslösungsquote	
Abiturientenprogramme	C2.1.6
Abkürzung siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	
Abschlussprüfung siehe Prüfung – Abschlussprüfung	
Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Adjustierte Suchdauer	A10.2
Adult Education Survey (AES)	B1.2.2
Akademisierung	C2.2.2
Aktivierungshilfen	A9.4, A9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.1.3, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3
Alter bei Abschluss der Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Alter der Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik) siehe Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Alter der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik) siehe Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	
Anbietertypen in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	D4
Anerkennung in Deutschland	D4
Anerkennungsportal	D4
Anfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Anfänger/-innen (integrierte Ausbildungsberichterstattung)	A4.1, 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, A1.1.2, A1.1.3, A2, A2.1, A2.2
Angebotspotenzial	A2
Angelernte	A11.1, A11.2, A11.3

Schlagwort	Kapitel
Anrechnung	C2.3.1, C2.3.2
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsbedingungen	C3.5
Arbeitsförderung	A9.4.1, B2.1.2, B3.1
Arbeitskräfteprojektion	A10.2
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4.1, A6.1.2, A6.1.3
Asylstatistik	A12.2
Asylzugangsländer	A12.2
Attraktivität, duale Ausbildung	A9.2
Aufstiegsfortbildung	B3.2, C1, C2.1.2, C2.1.5, C2.1.6, C2.1.7, C3.2, C3.3, C3.4, C3.5, C3.6
Aufstiegsfortbildung in MINT-Berufen	C4.3
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B3.2, C1
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, C2.1.2
Ausbildung	C2.3.3
Ausbildung im öffentlichen Dienst (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Ausbildung mit Abschluss nach Landesrecht	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, bundesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, schulisch siehe schulische Berufsausbildung	
AusbildungPlus	A6.3
Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung und Vertagslösungsquote	

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8, A12.1
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.4, A9.4.1, A12.2
Ausbildungsbegleitung	A9.4
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik)	A3.3, A5.1, A5.3, A5.4, A5.5, A5.6, A5.7
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2, A3.3
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO mit Anrechnungsmöglichkeit	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Fachrichtungen	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Schwerpunkten	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Wahlqualifikationen	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Zusatzqualifikationen	A3.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Ausbildungsordnungen)	A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	A7.1
Ausbildungsbeteiligung von Migranten und Migrantinnen	A12, A12.1, A12.2
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.4
Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	
Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch	
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsinteressierte	A1, A1.1.3, A2.1, A2.2, A8.2.1, A8.2.2, A8.4, A12.2.2
Ausbildungskosten	A9.2, A9.3
Ausbildungsmarkt	A1, A1.1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2.1, A2.2, A8.2.1, A8.2.2
Ausbildungsmarktbilanz	A1, A1.1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2.1, A2.2
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1, A1.1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A8.1, A8.1.1, A8.1.3
Ausbildungsordnung	A3.4
Ausbildungsordnungen, Strukturmerkmale siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, Strukturmerkmale	
Ausbildungspersonal	A5.9
Ausbildungsplatzangebot	A1, A1.1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2022	A2.2
Ausbildungsplätze, außerbetriebliche siehe Ausbildungsplätze, überwiegend öffentlich finanzierte	
Ausbildungsplätze, gemeldet	A1, A1.1.4
Ausbildungsplatznachfrage	A1, A1.1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2022	A2.2
Ausbildungsquote	A7.1
Ausbildungsquote im internationalen Vergleich	D1.1
Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	A1.2, A3.3, A5.1, A5.4
Ausbildungsstellen siehe Ausbildungsplätze und Berufsausbildungsstellen	
Ausbildungsstellenbewerber siehe Bewerber/-innen	
Ausbildungsvergütung	A5.6, A9.1
Ausbildungsvergütung, tariflich	A9.1
Ausbildungsverträge (internationaler Vergleich)	D1.1
Ausbildungsverträge, begonnene	A5.3
Ausbildungsverträge, Bestand am 31.12. (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, betriebliche – betrieblich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik)	A5.4, A5.8

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.4, A5.8
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.3, A5.4, A5.5.1, A5.6
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung	
Ausbildungswechsel	A5.3
AusbildungWeltweit	D3
Ausgaben der öffentlichen Hand (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausländische Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2
Ausländische Berufsabschlüsse siehe Berufsabschlüsse, ausländische	
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3
Auspendler/-innen	A8.2
Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)	
Auszubildende (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2, A5.8
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018	A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4
BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020	A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4, A12.1
BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018	A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4
Bachelor Professional	C2.2.1
Bachelorabsolventen/-absolventinnen	C4.1

Schlagwort	Kapitel
Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium/ Programm Aufstiegsstipendium	
Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderungen	
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
Berufe siehe Ausbildungsberufe, Fortbildungsabschlüsse	
Beruflich Qualifizierte	C2.3.1, C2.3.2
Berufliche Fortbildung (BBiG/HwO)	C1, C2.1.1
Berufliche Kompetenzen	C2.3.2
Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche	
Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3
Berufsabschluss (nachträglicher Erwerb)	B3.4
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	D4
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1
Berufsausbildung siehe Ausbildung	
Berufsausbildung, Finanzierung	A9.2, A9.3
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, Angebot	A1, A1.1.1, A7.3
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	A1, A1.1.1, A7.3
Berufsbegleitendes Studium	B2.3, B3.3.2
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)	C5
Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, A5.2, A5.3, A5.4, A5.5.2, A5.8
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerhebung	A5.1, A5.2
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.1, A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufseinstiegsbegleitung	A9.4.1, A12.2.1
Berufserfahrung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Berufsfachschulen	A4.1, A5.5.2, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3

Schlagwort	Kapitel
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A4.1, A5.5.2
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufsorientierung	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitung	A9.4
Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der BA	A9.4, A9.4.1
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A1.1.1, A4.1, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3
Berufswahl	A1.1.2, A8.1, A8.1.4, A12.2.1
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A12.1, A12.2.1, A12.2.2
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Betriebliche Aus- und Fortbildungsstrategien	C2.1.6
Betriebliche Ausbildung	A7.1, A7.3, A9.2, D1.1
Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben	
Betriebliche Weiterbildung	B1.2.2, C4.2
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betrieblicher Aufstieg	C4.1
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1, A1.1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2, A8.2.1, A8.2.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A1.1.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4, A12.2
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	B3.3.1, C3.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4, A12
Bewerber/-innen, im Kontext von Fluchtmigration	A1.1.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A1.1.1, A1.1.3, A1.1.4, A2.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A1.1.3, A1.1.4, A2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A2
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	C3.2, C3.3, C3.4

Schlagwort	Kapitel
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, C3.6, C3.7, C4.1
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5
Bildungsentscheidungen	C4.2
Bildungsfinanzierung	A9.3, B3.6
Bildungsgutschein	B3.1
Bildungsketten	C9.4, C5
Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal	
Bildungsprämie siehe Programm Bildungsprämie	
Bildungsverläufe	C4.2
Blended Learning	B2.3
Bundesländer	A5.5.2, C2.2.2
Bundesprogramm	A9.4
Choice-Experiment	C4.1
Coronapandemie	A1.1.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A8.1.4, B2.1.1, B2.1.2
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2
Demografische Entwicklung	A10.2, A4.1, A4.2
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitalisierung	A3.3, A3.4, A9.5, B2.1.1, B2.1.2, C3.6
Distance Education	B2.3
Distance Learning	B2.3, C2.1.7
Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3, C2.3.1, C3.7
Durchlässigkeit	C2.3.1, C2.3.2
Durchschnittsalter, Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen	A5.8
Durchschnittsalter, Ausbildungsanfänger/-innen	A5.8
Durchschnittsalter, Neuabschlüsse	A5.8
DZHW-Studienberechtigtenpanel	A8.4
Einkommen	C3.3

Schlagwort	Kapitel
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)	A1.1.1, A1.1.3
Einpendler/-innen	A8.2.1
Einstiegsqualifizierung	A1.1.3, A4.1, A5.5.2, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A9.4, A9.4.1, A12.2.1, A12.2.2
E-Learning	B2.1.1, B2.1.2
ERASMUS+	D3
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	C2.1.2
Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	
Erwerbslosenquoten	A10.1.2, A10.1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Erwerbstätige	A10.2
EU-Arbeitsprogramm 2020 siehe Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D1.2
Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS	
Europäischer Sozialfond (ESF)	B3.6
Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung	
Fachhochschulen	A6.3, C 2.3.1, C2.3.2, D2
Fachkräfteeinwanderung	D4
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	D4
Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme	
Fachkräfteprojektion	A10.2
Fachkräftesituation	A10.2
Fachpraktikerregelungen	A3.3
Fachschulen (der Länder)	C1, C2.2.1
Fachstelle *überaus*	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Faktorieller Survey	C4.1
FeMINT (BIBB-Forschungsprojekt)	C4.3
Fernlernen	B2.3, C2.1.7

Schlagwort	Kapitel
Fernstudium	B2.3
Fernunterricht	B2.3, C2.1.7
Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Flüchtlinge siehe Geflüchtete	
Fluchtmigration	A12.1, A12.2.1, A12.2.2
Foraus.de	A5.9
Förderprogramme	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	B3.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Fortbildung	C1, C2.1.5, C2.2, C2.3.3, C3.1
Fortbildung – Geprüfter Restaurator/Geprüfte Restauratorin im Handwerk – Master Professional	C2.1.3
Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	C1, C2.1.1, C2.1.5
Fortbildungsabsolventen/-absolventinnen	C4.1
Fortbildungsordnungen/Fortbildungsverordnungen	C1, C 2.1.1
Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung	
Fortbildungsprüfungsordnung	A3.3
Fortbildungsprüfungsregelung	C2.1.5
Fortbildungsstufen	C2.1.1
Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche	
Geflüchtete (Flüchtlinge)	A1.1.1, A4.1, A5.2, A5.8, A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A12.1, A12.2.1, A12.2.2
Gemeinsames europäisches Arbeitsprogramm „Allgemeine und berufliche Bildung 2020“	D1.2
Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse	
Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Gutscheinprogramm (Bildungsgutscheine)	B3.6
Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche	
Hauptschülerberufe	A1.1.2, A5.5.1
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5

Schlagwort	Kapitel
Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Herkunft siehe Migrationshintergrund	
Hilfen, staatliche	B2.1.1, B2.1.2
Hochschule, berufliche	C2.3.3
Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte	
Höhere Berufsbildung	C2.1.7, C3.2, C3.3, C3.4
Höherqualifizierende Berufsbildung	C3.1, C3.2, C3.3, C3.4, C3.5, D2
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1, B1.2.1
Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche	
Informationsportal	D4
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Initiative Bildungsketten	A9.4, C5
Inklusion	A3.3
InnoVET	C1
Inputqualität	C2.1.7
Integration in berufliche Ausbildung	A12.2
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2, D2
Internationalisierung	D3
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	D1.2, D2
IT-Berufe	C2.1.4
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
IT-Weiterbildungssystem	C2.1.4
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendberufsagenturen	A9.4
Jugendhilfe	A9.4
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12.1, A12.2.1, A12.2.2
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1, A1.1.1, A1.1.3, A2.1, A2.2
Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte	
Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte	
Kammerprüfung	A5.7

Schlagwort	Kapitel
Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Kompetenzen	C2.2.2
Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Konkurrenz	C3.4
Konkurrenz und Komplementarität von Qualifikationen	C4.2
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.2, A9.3
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6
Kurzarbeit	B2.1.1, B2.1.2
Länderprogramme zur Förderung der Berufsbildung	A9.4.3, A9.4.4
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche	
Langfristige Entwicklungen	A10.2
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B2.3, B3.6, C2.3.2
Lockdown	B2.1.1, B2.1.2
Lösungsquote, Ausbildungsvertrag (Berufsbildungsstatistik) siehe Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	B3.1
Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3
Mehrfachausbildungen	A5.3
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2, C1
Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung	
Menschen mit Behinderungen (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A1.2, A3.3, A5.1, A5.3, A5.4, A5.5.1, A9.4.1, A9.4.3
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
Migration (Zuwanderung)	D4
Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund	
Mikrozensus	A10.2, A11.1, A11.2, A11.3, C3.1
Mindestausbildungsvergütung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Mismatch siehe Passung, Passungsprobleme	

Schlagwort	Kapitel
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3
Mobilität, berufliche	A10.2
Mobilität, regionale	A8.2.1, A8.2.2
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.4
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	A2
Nachhaltigkeit	A3.4
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4, B3.4
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1.4
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.3, C3.5
NEET (Not in Education, Employment or Training)	D1.3
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	
Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.4
Neuordnung von Fortbildungsregelungen	C2.1.4
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A12.1
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
OECD	D2
Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche	
Ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Pendler/-innen	A8.2.1, A8.2.2
Personalrekrutierung	C4.2
Pflege Fachweiterbildung	C2.2.2
Pflegeberufe	C2.2.2
PISA-Studie	D1.2
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Programm Aufstiegsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.2
Programm Bildungsprämie	B3.6
Programm Weiterbildungsstipendium	B3.3.1

Schlagwort	Kapitel
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.9
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	C2.1.2
Prüfung – Meisterprüfung	A5.9, C2.1.2
Prüfung Pflege Fachweiterbildung	C2.2.2
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	C2.1.2
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3
Qualitätssicherung von Bildungsangeboten	C2.1.7
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
QuBe-Basisprojektion	A10.2
Rahmenpläne	C2.1.5
Referenz-Betriebs-System	C4.1
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4, A9.4.1
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.3
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1.1.1, A2.1, A2.2, A4.1
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulberufe	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufsausbildung siehe schulische Berufsausbildung	
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A4.1, A6.1.1, A6.1.3, C3.1
Schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A4, 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

Schlagwort	Kapitel
Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1, B3.4
Social Media	D4
Sonderprogramm WeGebAU	B3.1
Standardberufsbildpositionen	A3.4
Studienberechtigte – Ausbildungsplatznachfrage	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.4
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.4
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.4
Studiengänge/Studium, dual siehe duale Studiengänge	
Studienintegrierende Ausbildung	C2.3.3
Studieren nach beruflicher Qualifizierung	B3.3.2
Studieren ohne Abitur	B2.3
Studium	C2.3.3
Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung	
Tarifpartner	A9.1
Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Tätigkeitsschwerpunkt	C3.4
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Technikerberufe (verschiedene Fachrichtungen)	C2.2.1
Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Teilqualifikationen	B3.4
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Tertiäre Bildung	D1.2, D2
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5
Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	
Überbetriebliche ergänzende Ausbildung (ÜBA)	A9.5
Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung (ÜLU)	A9.5
Übergang Ausbildung – Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3

Schlagwort	Kapitel
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	A9.4, A12, A12.2
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2, A6.1.1, A6.1.2, A9.4, A9.4.4, B3.4
Übergangsmanagement	A9.4.2, A9.4.3
Übergangssystem siehe Übergangsbereich	
Übernahmeverhalten von Betrieben	A9.2
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte	
Umschulung	B3.4
Umschulungsordnungen siehe Fortbildungsabschlüsse, geregelte	
Umschulungsprüfung siehe Prüfung – Umschulungsprüfung	
Unbekannt Verbliebene siehe Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	
Unbesetzte Arbeitsstellen siehe Arbeitsstellen, unbesetzte	
Unbesetzte Ausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	
Unbesetzte Berufsausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	
Ungelernte siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)	
Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte	
Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unversorgte	
Verkürzung der Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	
Verkürzung der Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	
Versorgungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragslösungsquote (Berufsbildungstatistik)	A5.6
Vertragswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Vignettenexperiment	C4.1
Volkshochschulen (VHS)	B2.2.1
Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe schulische Berufsausbildung	
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden, (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung	

Schlagwort	Kapitel
wb**monitor**	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung Geringqualifizierter und älterer Beschäftigter (WeGebAU)	
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.2.1, B2.1.2
Weiterbildung, berufliche	B1.1, B2.1.1, B2.1.2, B2.2.2, B3.1, C2.1.4, C2.2.1, C2.2.2
Weiterbildung, betriebliche	B1.2.2
Weiterbildung, digitale	B2.1.1, B2.1.2
Weiterbildung, Finanzierung	B3.5, C2.2.2
Weiterbildung, individuelle berufsbezogene	B3.6
Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	
Weiterbildung, non-formal und formal	B2.3
Weiterbildung, Nutzen der betrieblichen	B1.2.2
Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung	
Weiterbildung, Themen	B2.2.2
Weiterbildungsaktivität	B1.2.2
Weiterbildungsanbieter	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1, B2.2.2
Weiterbildungsangebote	B2.1.1, B2.1.2, B2.2.1
Weiterbildungsbeteiligung	B1.2.2
Weiterbildungsförderung	B3.1, B3.6, B3.5
Weiterbildungsgründe	B1.2.2
Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung	
Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung	
Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium	
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1.1, B2.1.2
Wissenschaftliche Weiterbildung	B2.3, C2.3.1, C2.3.2
Zertifikatskurse und -abschlüsse	C2.3.2
Zugewanderte siehe Geflüchtete (Flüchtlinge)	
Zukunftsaussichten, berufliche	C3.5
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusatzqualifikationen	A6.3
Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.1, A5.5.2

Schlagwort	Kapitel
Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zweitausbildung siehe Mehrfachausbildung	
Zweite Schwelle siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung	

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (02 28) 1 07-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung