

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Impressum

Zitiervorschlag:

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621>

1. Auflage 2025

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn
www.bibb.de

Publikationsmanagement:

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

Redaktion: Michael Friedrich

Redaktionsassistentz: Dagmar Borchardt, Robert Forsbach

Vertrieb: vertrieb@bibb.de

Gesamtherstellung:

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

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

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz

(Lizenztyp: Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen – 4.0 International).

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

ISBN 978-3-96208-538-4 (Print)

ISBN 978-3-96208-539-1 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-1210-9

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

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

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier

Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025

Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung

Hinweise für Leserinnen und Leser

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

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

Vorwort



Eine kontinuierliche und auf empirische Daten gestützte Berichterstattung ist unverzichtbar, um aktuelle Entwicklungen in der beruflichen Bildung abzubilden und daraus Hinweise auf mögliche Handlungsnotwendigkeiten ableiten zu können. Seit 2009 gibt das BIBB den Datenreport zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung heraus. Der Datenreport enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Deutschland, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Bildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. In seinem jährlich wechselnden Schwerpunktkapitel wird ein aktuelles bildungspolitisch relevantes Thema aufgegriffen. Der vorliegende Datenreport 2025 widmet sich dem Schwerpunkt „Einwanderungsgesellschaft“.

Das duale System der Berufsausbildung steht vor großen Herausforderungen:

Der Trend zu höheren Schulabschlüssen und der Wunsch vieler jungen Menschen nach einer akademischen Bildung halten an. Gleichzeitig erschwert der demografische Wandel die Fachkräftesicherung. Der Ausbildungsmarkt musste zudem im Zuge der Coronapandemie erhebliche Einschränkungen verkraften, die noch nicht aufgeholt werden konnten. Die aktuelle Stagnation auf dem Ausbildungsmarkt ist kein Zustand, den wir dauerhaft hinnehmen dürfen. Zwar geht die Nachfrage junger Menschen nach einer dualen Ausbildung aktuell nicht weiter zurück, sondern nimmt sogar leicht zu. Dies hat aber nicht dazu geführt, dass die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge wieder gestiegen ist. Passungsprobleme sind weiterhin eine zentrale Herausforderung am Ausbildungsmarkt. Von einer Entwarnung kann

daher keine Rede sein. Wir müssen noch mehr junge Menschen für die duale Berufsausbildung gewinnen und ihren Ausbildungserfolg sicherstellen. Die Potenziale der Zuwanderung gilt es besser zu nutzen. Große Sorge bereitet mir auch die hohe Zahl junger Menschen unter 35 Jahren ohne Berufsabschluss.

Hier ist nicht nur die neue Bundesregierung gefragt, sondern alle an der beruflichen Bildung mitwirkenden Akteure. Die berufliche Bildung muss weiter gestärkt werden, z. B. durch den Ausbau modularer und anchlussfähiger Angebote, die flexibel und zielgruppenspezifisch ausgerichtet sind. Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung darf kein Lippenbekenntnis bleiben, sondern muss gelebte Wirklichkeit sein, um die Attraktivität und Zukunftsfähigkeit der beruflichen Bildung dauerhaft zu gewährleisten.

Ich hoffe, dass die im Datenreport bereitgestellten Informationen für Sie und Ihre Arbeit von Nutzen sind und dazu beitragen, evidenzbasierte Lösungen für die aktuellen Probleme in der beruflichen Bildung zu entwickeln. Auf Ihr Feedback und Ihre Anregungen zum Datenreport freuen wir uns (datenreport@bibb.de).

Ihr
Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser
Präsident

Inhaltsverzeichnis

A	Indikatoren zur beruflichen Ausbildung	9
	Das Wichtigste in Kürze	9
A 1	Aktuelle Ausbildungsmarktbilanz	17
A 1.1	Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt	18
A 1.1.1	Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation	18
A 1.1.2	Erfolgreiche Marktteilnahmen und Passungsprobleme	23
A 1.1.3	Ausbildungsinteressierte Personen.....	28
A 1.1.4	Ergebnisse der Nachvermittlung	33
A 1.2	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2024	36
A 2	Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2025	57
A 2.1	Rückblick auf die Vorausschätzung für 2024	57
A 2.2	Vorausschätzung für 2025.....	58
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.....	65
A 3.3	Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung	68
A 3.4	Zukünftige Entwicklungen hinsichtlich Neuordnungen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	70
A 3.5	Zusatzqualifikationen	72
A 4	Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick.....	73
A 4.1	Was verbirgt sich hinter den Bildungssektoren?.....	73
A 4.2	Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren	77
A 4.3	Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen	93
A 5	Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik.....	95
A 5.1	Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)	95
A 5.2	Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik.....	98
A 5.3	Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik	107
A 5.4	Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung.....	119
A 5.5	Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss	130
A 5.5.1	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss.....	130
A 5.5.2	Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss.....	146
A 5.6	Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen	154
A 5.7	Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg	165
A 5.8	Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System.....	177
A 5.9	Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung	189
A 6	Schulische Berufsausbildung, Ausbildung im Öffentlichen Dienst und duales Studium	192
A 6.1	Schulische Berufsausbildung	192
A 6.1.1	Grundlagen.....	192
A 6.1.2	Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung.....	194

A 6.1.3	Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung.....	197
A 6.2	Ausbildung im Öffentlichen Dienst.....	204
A 6.3	Duale Studiengänge.....	206
A 7	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung.....	211
A 7.1	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA	211
A 7.2	Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben.....	217
A 7.3	Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel	217
A 7.4	Technologienutzung in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel.....	220
A 8	Bildungsverhalten von Jugendlichen	225
A 8.1	Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024	225
A 8.1.1	Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen	227
A 8.1.2	Die Gruppe der Altbewerber/-innen.....	229
A 8.1.3	Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund	233
A 8.1.4	Berufliche Orientierung der Ausbildungsstellenbewerber/-innen im Kontext Schule	237
A 8.1.5	Zusammenfassung und Fazit.....	239
A 8.2	Mobilität von Auszubildenden	240
A 8.2.1	Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik	240
A 8.2.2	Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 zur Mobilitätsbereitschaft.....	243
A 8.3	Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)	246
A 8.4	Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des Student Life Cycle Panels des DZHW	246
A 9	Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung	254
A 9.1	Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung.....	254
A 9.1.1	Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen	255
A 9.1.2	Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik.....	262
A 9.1.3	Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung.....	265
A 9.2	Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	268
A 9.3	Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung	269
A 9.4	Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung	269
A 9.4.1	Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch.....	272
A 9.4.2	Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung	278
A 9.4.3	Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung	281
A 9.4.4	Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich.....	285
A 9.5	Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren.....	285
A 10	Ausbildung und Beschäftigung	289
A 10.1	Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener	289
A 10.1.1	Übernahmeverhalten von Betrieben.....	289
A 10.1.2	Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung	289
A 10.1.3	Erwerbslosenquoten junger Erwachsener mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen im Vergleich.....	291
A 10.2	Qualifikations- und Berufsprojektionen: Die QuBe-Basisprojektion der achten Welle	293
A 10.3	Beruflicher Erfolg von Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung – Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024	301
A 11	Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung	306
A 11.1	Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung	306

A 11.2	Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region.....	309
A 11.3	Unterschiede nach Einwanderungsgeschichte und Staatsangehörigkeit	312
A 11.4	Junge Erwachsene mit und ohne Berufsabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS).....	315
A 12	Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete	320
A 12.1	Jugendliche mit Migrationshintergrund.....	320
A 12.2	Integration Geflüchteter in Ausbildung	325
B	Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung.....	331
	Das Wichtigste in Kürze	331
B 1	Beteiligungsstrukturen	339
B 1.1	Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung.....	339
B 1.2	Betriebliche Weiterbildung	348
B 1.2.1	Betriebliche Weiterbildung und Weiterbildungsquote	348
B 1.2.2	Betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten im europäischen Vergleich	349
B 1.2.3	Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung.....	362
B 2	Weiterbildungsanbieter	366
B 2.1	Weiterbildungsanbieter: Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus der wbmonitor -Umfrage 2024	366
B 2.2	Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung.....	376
B 2.2.1	Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen.....	376
B 2.2.2	Weiterbildungsstatistik im Verbund	380
B 2.3	Fernlernen.....	380
B 3	Öffentlich geförderte Weiterbildung	382
B 3.1	SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen	382
B 3.2	Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme	387
B 3.3	Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium	390
B 3.3.1	Programm Weiterbildungsstipendium.....	390
B 3.3.2	Programm Aufstiegsstipendium	392
B 3.4	Förderung des nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses.....	394
B 3.5	Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung	396
B 4	Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen.....	397
B 4.1	Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung.....	397
B 4.2	Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO	399
B 4.3	Berufliche Weiterbildung an Fachschulen	406
B 4.4	Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung.....	410
C	Schwerpunktkapitel: Einwanderungsgesellschaft	413
	Einführung	413
C 1	Gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen der Einwanderungsgesellschaft.....	418
C 1.1	Migration in Deutschland: Entwicklungen und gegenwärtige Herausforderungen.....	418
C 1.2	Zugang zu Arbeitsmarkt und Ausbildung – rechtliche Rahmenbedingungen für die Erwerbs- und Fluchtmigration	422

C 2	Berufsorientierung und berufliche Ausbildung: Zugänge, Teilhabe und Integration.....	425
C 2.1	Berufserwartungen von Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte beim Zugang zum Öffentlichen Dienst – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS).....	425
C 2.2	Betriebliche Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter	428
C 2.3	Eingewanderte Auszubildende in der Pflege: Erfahrungen von Ausbildungseinrichtungen, Pflegeschulen und Auszubildenden	434
C 3	Arbeit und Beschäftigung: Zugänge, Teilhabe und Integration	438
C 3.1	Beschäftigung von im Ausland Qualifizierten – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel	438
C 3.2	Internationale Pflegefachkräfte im Fokus: Anerkennung der Berufsqualifikationen, Herausforderungen und Wege zur Optimierung.....	441
C 3.3	Deutsch-Schweizer Abkommen zur Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen.....	445
C 3.4	Prüfung der AHK-Berufsbildungszertifikate Qualitätskategorie „Typ A“	446
C 3.5	Macht Einwanderung berufliche Tätigkeiten in Deutschland mehrsprachig?	448
C 4	Berufliche Weiterbildung: Zugänge, Teilhabe und Integration	452
C 4.1	Teilnahmestrukturen und Zugangsbarrieren eingewanderter Erwachsener in der beruflichen Weiterbildung	452
C 4.2	Die Rolle betrieblicher Kontexte für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund	458
C 5	Entwicklung der beruflichen Bildung durch Programme: Zugänge, Teilhabe und Integration	464
C 5.1	Unterstützungsmaßnahmen für Personen mit Einwanderungsgeschichte sowie Erfolgsfaktoren.....	464
C 5.2	Geflüchtete aus der Ukraine und Herausforderungen an das duale Ausbildungssystem in Deutschland	470
D	Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung.....	473
	Das Wichtigste in Kürze	473
D 1	Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich.....	476
D 1.1	Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung	476
D 1.2	Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030	478
D 1.3	Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich.....	486
D 2	Einwanderungsgesellschaften in Europa	491
D 2.1	Einwanderung und Integration in der europäischen Berufsbildungs-/Arbeitsmarktpolitik.....	492
D 2.2	Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung entlang der Einwanderungsgenerationen.....	494
D 2.3	Strategien für die Integration in Berufsbildung und Arbeitsmarkt.....	500
D 2.4	Fazit.....	503
D 3	Mobilität in der Berufsbildung	504
D 3.1	Erasmus+	504
D 3.2	BMBF-Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit	509
D 4	Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	511
	Abkürzungsverzeichnis	528
	Verzeichnis der Schaubilder	534
	Verzeichnis der Tabellen.....	538
	Verzeichnis der Tabellen im Internet.....	545
	Literaturverzeichnis	547
	Schlagwortverzeichnis	576

A Indikatoren zur beruflichen Ausbildung

Das Wichtigste in Kürze

Die duale Berufsausbildung hat in Deutschland traditionell einen hohen Stellenwert. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der Auszubildenden jedoch deutlich zurückgegangen. 2023 absolvierten 1,22 Mio. Auszubildende eine Ausbildung in einem der 327 nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberufe. 2010 hatte die Gesamtzahl der Auszubildenden noch bei 1,51 Mio. gelegen (vgl. [Kapitel A3.1](#) und [Kapitel A5.2](#)). Diese Entwicklung ist auf demografiebedingt sinkende Schulabgängerzahlen, aber auch auf einen Trend zu höheren Schulabschlüssen und eine im Vergleich zu früheren Jahren gestiegene Studierneigung zurückzuführen.

Der Ausbildungsmarkt musste im Jahr 2020 im Zuge der Coronapandemie und der damit verbundenen Einschränkungen erhebliche Einbußen verkraften. Davon hat er sich in den Folgejahren bis 2023 zunächst etwas erholt, wenngleich die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge weiterhin deutlich unter dem Niveau von vor der Pandemie zurückblieb. 2024 wurden wieder etwas weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Dieses Ergebnis spiegelt auch die stagnierende wirtschaftliche Lage in Deutschland wider.

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 2024

► Leichtes Minus bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

Nach den Ergebnissen der Erhebung des BIBB bei den zuständigen Stellen wurden im Zeitraum vom 1. Oktober 2023 bis 30. September 2024 bundesweit insgesamt 486.700¹ Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Rückgang um 2.500 Verträge (-0,5 %) im Vergleich zum Vorjahr. Verglichen mit 2019, dem Jahr vor der Coronapandemie, wurden 38.300 Verträge weniger neu abgeschlossen (-7,3 %). Die Zahl der betrieblichen Verträge lag mit 473.400 minimal (-0,3 % oder 1.500 Verträge) unter dem Vorjahresniveau. Die Zahl der außerber-

trieblichen Verträge ging um 7,1 % oder 1.000 Verträge auf 13.300 zurück (vgl. [Kapitel A1.2](#)).

► Rückgänge auch beim Ausbildungsangebot

Bundesweit wurden insgesamt 556.100 Ausbildungsstellen angeboten. Das Ausbildungsangebot (neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus unbesetzte Berufsausbildungsstellen) fiel somit um 6.500 Stellen (-1,2 %) niedriger aus als im Vorjahr (vgl. [Kapitel A1.1](#)). Das betriebliche Ausbildungsangebot (ohne überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsstellen) lag bei 542.800 Stellen. Somit haben Betriebe und Unternehmen in Deutschland 5.500 (-1,0 %) Ausbildungsplätze weniger zur Verfügung gestellt als im Vorjahr. Das Angebot blieb deutlich hinter dem Wert von 2019 zurück (Angebot: -22.100 bzw. -3,8 %; betriebliches Angebot: -21.000 bzw. -3,7 %).

► Anstieg der Nachfrage nach dualer Berufsausbildung

Nach Rückgängen in den Vorjahren stieg die Nachfrage (hier: erweiterte Definition = neu abgeschlossene Ausbildungsverträge plus alle zum Stichtag 30. September noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen) zum zweiten Mal in Folge an. Mit 557.100 übertraf sie den Vorjahreswert um 4.200 (+0,8 %). Der Vergleich mit 2019 (598.800) zeigt jedoch weiterhin erhebliche Einbußen auf Nachfrageseite (-41.700 bzw. -7,0 %). 2019 war die Nachfrage erstmals unter 600.000 gefallen (vgl. [Kapitel A1.1](#)). Die im Vergleich zu früheren Jahren deutlich gesunkene Nachfrage stellt mit Blick auf die Sicherung der künftigen Fachkräftebasis eine erhebliche Herausforderung dar.

► Leichte Verschlechterung der Angebots-Nachfrage-Relationen und der EQI

Der Anstieg auf Nachfrageseite bei gleichzeitigem Rückgang des Ausbildungsangebots bewirkte, dass die Angebots-Nachfrage-Relation (hier: erweiterte Definition) 2024 mit 99,8 niedriger ausfiel als im Vorjahr (2023: 101,8). Die Einmündungsquote ausbildungsininteressierter Jugendlicher (EQI) fiel mit 67,6 ebenfalls niedriger aus (2023: 68,9). Somit hat sich die Marktlage aus Sicht der eine Ausbildung nachfragenden Jugendlichen leicht verschlechtert. Sie ist aber immer noch günstiger als in früheren Jahren. Bezogen auf die Zeitreihe seit 2009 weist die Angebots-Nachfrage-Re-

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

lation den dritthöchsten und die EQI den vierthöchsten Wert auf (vgl. Kapitel A1.1).

► Schwierigkeiten bei der Zusammenführung von Angebot und Nachfrage

Zum Stichtag 30. September 2024 waren noch 31.200 Bewerberinnen und Bewerber unversorgt. Das ist ein neuer Höchststand bezogen auf die Zeitreihe seit 2009. Verglichen mit dem Vorjahr ist die Zahl der Unversorgten um 4.800 (+18,1 %) gestiegen. Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Alternative und weiterem Vermittlungswunsch in Ausbildung lag mit 39.200 ebenfalls über dem Vorjahresniveau (+1.900 bzw. +5,1 %). Insgesamt waren somit 70.400 Bewerberinnen und Bewerber noch auf der Suche nach einer Ausbildungsstelle und wünschten eine entsprechende Vermittlung durch die BA. Das waren mehr als im Vorjahr (2023: 63.700). Nach wie vor ist es schwierig, Ausbildungsangebot und -nachfrage zusammenzuführen. Während der Anteil unbesetzter Stellen am betrieblichen Gesamtangebot nach Anstiegen in den Vorjahren jetzt wieder leicht gesunken ist (2023: 13,4 %; 2024: 12,8 %), fiel der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerberinnen und Bewerber an der Gesamtnachfrage im Vorjahresvergleich zum zweiten Mal in Folge höher aus (2023: 11,5 %; 2024: 12,6 %). Passungsprobleme stellen eine zentrale Herausforderung am Ausbildungsmarkt dar. Dabei gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Berufen und Regionen (vgl. Kapitel A1.1).

Weitere zentrale Herausforderungen und Entwicklungen

Da mit Veröffentlichung des vorliegenden Datenreports noch nicht aus allen zentralen Statistiken Daten für 2024 vorliegen, beinhaltet die folgende Darstellung neben Angaben für 2024 auch Angaben für 2023. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu beachten.

► Anfängerinnen und Anfänger im Übergangsbereich

Die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich (259.400) ist nach den vorläufigen Ergebnissen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) im dritten Jahr in Folge gestiegen (+3,3 % zu 2023). Der Zuwachs beruht insbesondere auf dem Anstieg der Zahl der ausländischen Anfänger/-innen. Dieser dürfte vorrangig auf nach Deutschland zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene zurückzuführen sein, die jetzt sukzessive in die Maßnahmen einmünden (vgl. Kapitel A4.2).

► Ausbildungsbeteiligung der Betriebe

Nach Analysen des BIBB anhand der Daten der Beschäftigungsstatistik der BA beteiligten sich im Berichtsjahr 2023 insgesamt 402.800 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl der Ausbildungsbetriebe um 5.900 (-1,4 %) gesunken. Die Ausbildungsbetriebsquote lag bei 18,8 % (2022: 18,9 %). Der Rückgang ist auf sinkende Bestände an Ausbildungsbetrieben bei Kleinst- und Kleinbetrieben zurückzuführen. Bei mittleren Betrieben und Großbetrieben entwickelten sich die Bestandszahlen der Ausbildungsbetriebe leicht positiv (vgl. Kapitel A7.1). Das Ergebnis ist auch vor dem Hintergrund der ausgeprägteren Stellenbesetzungsschwierigkeiten von kleineren Betrieben zu sehen (vgl. Kapitel A7.3).

► Vertragslösungsquote

158.000 Ausbildungsverträge wurden im Jahr 2023 vorzeitig gelöst. Die Vertragslösungsquote betrug 29,7 % (2022: 29,5 %) und verblieb damit auf hohem Niveau. Zu diesem Ergebnis kommen Analysen des BIBB anhand der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Die Lösungsquote ist keine Abbruchquote, denn viele Auszubildende schließen nach einer Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Kapitel A5.6).

► Abschlussprüfungen

Im Jahr 2023 erwarben 347.600 Auszubildende des dualen Systems einen Berufsabschluss (2022: 377.100). Der vergleichsweise starke Rückgang im Vorjahresvergleich ist auch eine Folge der starken Einbrüche bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Zuge der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020, die sich nun, drei Jahre später, auf die Absolventenzahlen auswirken (vgl. Kapitel A5.7).

► Personen ohne Berufsabschluss

Nach BIBB-Berechnungen auf Basis des Mikrozensus lag der Anteil junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2023 bei 19,0 % (2022: 19,1 %). Hochgerechnet waren dies 2,86 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene und damit genau so viele wie im Jahr 2022. Personen ohne Schulabschluss sind besonders gefährdet, keinen Berufsabschluss zu erzielen. Mit steigendem Schulabschluss sinkt die Ungelerntenquote. Überdurchschnittlich häufig bleiben auch Personen mit Einwanderungsgeschichte ohne Berufsabschluss (vgl. Kapitel A11.3).

► Sicherung der zukünftigen Fachkräftebasis

Angesichts der beschriebenen Entwicklungen stellt die Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland eine zentrale Herausforderung dar. Nach den Ergebnissen von PROSIMA, dem ökonomischen Prognose- und Simulationsmodell, dass das BIBB für die Vorausschätzung der Ausbildungsmarktlage heranzieht, könnte es 2025 erneut zu einem Rückgang des Ausbildungsangebots und der Nachfrage nach Ausbildungsstellen kommen. Auch die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge könnte niedriger ausfallen als im Vorjahr. Für 2025 ist die Schätzung durch die Umstellung von G8 auf G9 in Bayern und den damit verbundenen Wegfall eines Abiturientenjahrgangs zusätzlich erschwert (vgl. [Kapitel A2](#)).

► Modernisierung der beruflichen Bildung

Ein modernes und leistungsfähiges Berufsausbildungssystem lebt insbesondere von der Qualität seiner Ausbildungsordnungen. Sie bilden die Grundlage für eine zukunftsfeste Berufsausbildung als Voraussetzung für lebenslanges Lernen. Seit 2015 wurden insgesamt 115 Ausbildungsberufe neu geordnet. Darunter waren 110 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe (vgl. [Kapitel A3.2](#)).

Überblick über die wichtigsten zugrunde liegenden Statistiken

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

(Bettina Milde)

Tabelle A-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 2)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems (PROSIMA)	Prognose des Angebots- und Nachfragepotenzials	Jährlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ex-Post-Analyse des Angebotspotenzials an Ausbildungsstellen ▶ Schätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots 	A2	https://www.bibb.de/de/1637.php
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik bzw. Erhebung zum 31. Dezember)	Ausbildungsverträge/Abschlussprüfungen des dualen Systems (BBiG/HwO)	<p>Jährliche Totalerhebung, vertragsbezogene Einzeldaten mit breitem Merkmalskatalog</p> <p>1977 bis 2006 Aggregatdatenerhebung je Einzelberuf, seit 2007 vertragsbezogene Einzeldatenerhebung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Detaillierte Analysen von Strukturen und Entwicklungen im dualen System, z. B. <ul style="list-style-type: none"> – Ausbildungsbeteiligung von Personengruppen; Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten – Alter und Vorbildung der Auszubildenden – Aspekte des Ausbildungsverlaufs und Ausbildungserfolg; – Vertragslösungs- und Erfolgsquoten ▶ Berufsstrukturelle Entwicklungen ▶ Berechnung der Arbeitslosenquote: Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung 	A5.1 bis A5.8 A10.1.2	https://www.bibb.de/dazubi
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik bzw. Erhebung zum 31. Dezember)	Ausbildungspersonal	Jährliche Totalerhebung, Datengrundlage: statistische Berichte des Statistischen Bundesamtes	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen ▶ Alter des Ausbildungspersonals ▶ Ausbildereignungsprüfungen, Meisterprüfungen 	A5.9	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html
Statistik Berufliche Schulen	Schüler/-innen an beruflichen Schulen, in der Regel nach Lernortprinzip	Totalerhebung, Aggregatdaten Jährlich, seit 1992	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Daten zu Schülern/Schülerinnen in beruflichen Schulen nach BBiG/HwO und außerhalb BBiG/HwO auf Berufsebene ▶ Berufsstrukturelle Entwicklung, insbesondere Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen, Berufsausbildungen nach Landesrecht („Assistentenausbildung“), Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen 	A6	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html
Personalstandstatistik	Personalstand zum 30.06.	Beschäftigte im Öffentlichen Dienst	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anzahl der Personen in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst 	A6.2	https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Methoden/MethodischesPersonal.html

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 3)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Datenbank des Fachportals AusbildungPlus	Zusatzqualifikationen und duale Studiengänge	Datenbank mit Angeboten von Hochschulen, Berufsakademien, kooperierenden Unternehmen, Praxiseinrichtungen, Kammern, Berufsschulen und Bildungsträgern Jährliche Aktualisierungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Qualifikationsmaßnahmen, die zusätzlich zur dualen Berufsausbildung angeboten werden und deren fachliche Inhalte über die Berufsausbildung hinausgehen ▶ Verbindung hochschulischer Bildung mit Berufspraxis bzw. Kombination einer Berufsausbildung mit hochschulischen Inhalten zur Erhöhung der Durchlässigkeit 	A3.5 A6.3	https://www.bibb.de/ausbildungplus/de/index.php
Beschäftigungsstatistik der BA Betriebsdatei der Beschäftigungsstatistik (Stichtag 31. Dezember)	Grundgesamtheit aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten	Aggregatdaten Seit 1980 vor der Revision der BA-Statistik mit reduziertem Merkmalskatalog Seit 2007 nach der Statistikrevision der BA mit breitem Merkmalskatalog Revision im Jahr 2014 rückwirkend bis zum Jahr 1999 (u. a. umfassendere Abgrenzung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie eine verbesserte Zuordnung zur Beschäftigungsart)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Betrachtung der strukturellen Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung anhand des Anteils ausbildender Betriebe an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und des Anteils Auszubildender an allen Beschäftigten mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach ausgewählten Merkmalen ▶ Insbesondere: Beteiligung der Wirtschaft an der Ausbildung von Jugendlichen ▶ Branchen-, berufs-, betriebsgrößen- und regionalspezifische Ausbildungsbetriebs- und Ausbildungsquote im Zeitverlauf ▶ Regionale Mobilität von Auszubildenden zwischen Wohn- und Ausbildungsort 	A7.1 A8.2.2	https://www.bibb.de/de/9673.php
BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie	Zufallsstichprobe (60.000) aller bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbenen im Vermittlungsjahr 01.10.2023 bis 30.09.2024; überproportionale Ziehung von Personen im Kontext Fluchthintergrund	Seit 1997 auf Weisung des BMBF durchgeführte schriftlich-postalische Querschnittsanalyse in Kooperation mit der BA und seit 2024 auch mit dem IAB.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tatsächlicher Verbleib der Ausbildungsstellenbewerbenen ▶ Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund ▶ Unbekannt Verbliebene ▶ Altbewerbende ▶ Berufsorientierung (Themenschwerpunkt) ▶ Regionale Mobilität 	A8.1 A8.2.1	https://www.bibb.de/de/199187.php
Nationales Bildungspanel (NEPS)	Bildungserwerb, Bildungsprozesse und Kompetenzentwicklung von Personen über den gesamten Lebensverlauf (unterschiedliche Startkohorten)	Längsschnitterhebung, Paneldaten Jährlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Spezifische Fragen zum Bildungsverhalten von Jugendlichen z. B. Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung differenziert nach Personenmerkmalen, Gründe und Verläufe von Vertragslösungen ▶ Berufliche Situation und soziodemografische Zusammensetzung von jungen Erwachsenen mit und ohne Berufsabschluss 	A8.3 A11.4	https://www.neps-data.de/

Tabelle A-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 4)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Student Life Cycle Panel des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW)	Befragung von hochschulzugangsberechtigten Personen, die ihre Hochschulreife an einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule erworben haben	Längsschnitterhebung, Paneldaten Studienberechtigte und Hochschulabsolventen/-absolventinnen werden über mehrere Jahre ihres Bildungs- und Berufsweges begleitet.	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Berufliche Orientierung und Qualifizierungsabsichten von Studienberechtigten ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung ▶ Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten 	A8.4	https://slc.dzhw.eu/
BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	Repräsentative Betriebsbefragung zu Qualifizierungsgeschehen in Betrieben	Jährliche Panelerhebung, Stichprobe Vorwiegend computergestützte persönliche Interviews (CAPI)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Qualifizierungsgeschehen in Betrieben ▶ Ausbildungsbeteiligung von Betrieben, insbesondere Angebot an Ausbildungsstellen, Neueinstellung von Auszubildenden und unbesetzte Ausbildungsstellen ▶ Zusammenhang betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Techniknutzung/Digitalisierungsstand 	A7.3, A7.4	https://www.bibb.de/qp
IAB-Betriebspanel	Repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	Stichproben-/Paneldaten Jährliche Befragung in Westdeutschland seit 1993, in Ostdeutschland seit 1996	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben ▶ Übernahmeverhalten von Betrieben 	A7.2 A10.1	https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/
Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)	Nutzung verschiedener Datengrundlagen: Mikrozensus, Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung, Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der BA	Basisprojektion alle zwei Jahre, Alternativszenarien in unregelmäßigen Abständen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Modellrechnungen zeigen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. ▶ Es werden 141 Berufsgruppen (Dreisteller der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010, Militärberufe zusammengefasst) sowie vier Qualifikations- und Anforderungsniveaus differenziert. ▶ Regional wird nach 37 Berufshauptgruppen (Zweisteller der KldB 2010) nach 16 Bundesländern und 34 Arbeitsmarktregionen differenziert. <p>Auf der Nachfrageseite stehen Ergebnisse der Erwerbstätigen nach 72 Branchen zur Verfügung.</p>	A10.2	www.qube-projekt.de
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	Erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende) mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche	Längsschnitterhebung, Querschnittdaten Alle 6 Jahre seit 2006, zuletzt 2024 Zufallsstichprobe Computergestützte telefonische Interviews (CATI)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Beruflicher Erfolg ▶ Fach- und Niveau-Adäquanz ▶ Berufliche Anforderungen ▶ Beschäftigungsbedingungen 	A10.3	https://www.bibb.de/de/2815.php

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 5)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe/Fokus	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen im Datenreport	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Mikrozensus (MZ)	Repräsentative 1% Bevölkerungsstichprobe	Querschnitterhebung, jährlich Verpflichtende Teilnahme	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Anzahl und Anteil der jungen Menschen ohne Berufsabschluss (nicht formal Qualifizierte) ▶ Differenzierungsmerkmale: Geschlecht, Schulabschluss, Altersgruppen, Einwanderungsgeschichte und Staatsangehörigkeit, Bundesland ▶ Erwerbslosenquoten junger Menschen nach beruflicher Qualifikation und für nicht formal Qualifizierte 	A11 A10.1.3	https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/haushalte/mikrozensus
BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen	Tarifliche Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO	Jährliche Durchschnittsberechnung auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) und Informationen zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen in Branchen aus dem Tarifregister des BMAS	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Tarifliche Ausbildungsvergütungen in Ausbildungsberufen nach BBiG und HwO ▶ Differenzierungen nach Regionen, Ausbildungsbereichen, und besetzungstarken Ausbildungsberufen ▶ Zeitliche Entwicklung 	A9.1	https://www.bibb.de/de/12209.php
BIBB-Erhebung zu Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung (CBS)	Ausbildungsbetriebe in Berufen nach BBiG und HwO; Nichtausbildungsbetriebe	Stichprobenerhebung; seit 2007 im Abstand von 5 Jahren, zuletzt für das Ausbildungsjahr 2022/2023 (zuvor in unregelmäßigen Abständen seit 1980)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Kosten und Nutzen der betrieblichen Ausbildung ▶ Personalgewinnungskosten ▶ Differenzierungen nach Regionen, Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsjahren und Berufen 	A9.2	https://www.bibb.de/de/11060.php
BA-Arbeitsmarktstatistik – Sonderauswertung	Zugang an Arbeitslosen aus (außer-) betrieblicher Ausbildung mit einer abgeschlossenen schulischen/beruflichen Berufsausbildung nach Geschlecht	Jährliche Sonderauswertung amtlicher Totalerhebungen	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Berechnung der Arbeitslosenquote: Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung 	A10.1.2	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Qualitaetsberichte/Generische-Publikationen/Qualitaetsbericht-Statistik-Arbeitslose-Arbeitsuchende.pdf?__blob=publicationFile

BIBB-Datenreport 2025

A1 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 Ausbildungs-

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

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

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

Die **erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation** (eANR) zeigt an, wie viele Ausbildungsplatzangebote rechnerisch auf 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen entfallen. „Erweitert“ bedeutet, dass zu den erfolglosen Ausbildungsplatznachfragenden im Gegensatz zu früheren Berechnungen alle von den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erfassten und zum Stichtag noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen gerechnet werden. In früheren Berechnungen wurden nur diejenigen noch suchenden Bewerber/-innen berücksichtigt, die keinen alternativen Verbleib aufwiesen (z. B. Arbeit, teilqualifizierender Schulbesuch). Mit der neuen Berechnung wird verhindert, dass noch suchende Jugendliche aus der Erfassung der (erfolglosen) Ausbildungsplatznachfrage ausgeschlossen werden, weil sie einen alternativen Verbleib aufwiesen. Die eANR liefert somit auch ein deutlich realistischeres Bild vom Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage als die traditionelle Berechnungsform.

Gemeldete Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die sich im Laufe des Berichtsjahres für eine Alternative entschlossen (z. B. erneuter Schulbesuch, Studium, Erwerbstätigkeit, berufsvorbereitende Maßnahme) und am 30. September nicht mehr oder vorerst nicht mehr nach einer Berufsaus-

bildungsstelle 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 interessieren und deren Eignung hierfür festgestellt wurde, sei es über die Eintragung ihrer Ausbildungsverhältnisse bei den zuständigen Stellen oder – sofern sie nicht in eine Ausbildung einmündeten – im Rahmen ihrer Registrierung als Ausbildungsstellenbewerber/-innen bei den Beratungs- und Vermittlungsdiensten.

A 1.1 Die Entwicklungen auf dem Ausbildungsmarkt

A 1.1.1 Angebot und Nachfrage, Angebots-Nachfrage-Relation

Im Berichtsjahr 2024 ist die Ausbildungsplatznachfrage gestiegen, während das Ausbildungsplatzangebot leicht rückläufig war. Im ersten Jahr der Covid-19-Pandemie (2020) war das Angebot an Ausbildungsstellen im Vorjahresvergleich stark gesunken (-50.700). In den Folgejahren wurden, verglichen mit den jeweiligen Vorjahren, wieder mehr Ausbildungsplätze angeboten (2021: +8.800; 2022: +7.800; 2023: +18.600). Diese Entwicklung hat sich 2024 nicht fortgesetzt. Gegenüber 2023 ist das Angebot an Ausbildungsplätzen im Jahr 2024 um 6.500 Angebote bzw. um 1,2 % auf insgesamt 556.100 Angebote zurückgegangen.² Gegenüber 2023 sank das betriebliche Ausbildungsangebot um 5.500 Angebote bzw. um 1,0 % auf 542.800 Angebote. Somit unterschritt das betriebliche Angebot von 2024 das Niveau von 2019 um 21.000 Angebote bzw. 3,7%.³

Das betriebliche Ausbildungsangebot hat sich je nach Zuständigkeitsbereich unterschiedlich entwickelt. Gegenüber 2023 stieg das Angebot an betrieblichen Ausbildungsplätzen im Öffentlichen Dienst (+3,2 %) und in den freien Berufen (+2,2 %) an. Alle anderen Zuständig-

keitsbereiche verzeichneten einen Rückgang, insbesondere die sonstigen Bereiche (-4,3 %), das Handwerk (-2,1 %) sowie die Landwirtschaft (-1,5 %). Gegenüber 2019 sank das betriebliche Ausbildungsplatzangebot hingegen besonders im Bereich Industrie und Handel (-5,9 %) und im Handwerk (-2,8 %). Die Freien Berufe sowie der Öffentliche Dienst verzeichneten gegenüber 2019 im Jahr 2024 einen Anstieg von 4,3 % bzw. 3,9 %, während der Anstieg in der Landwirtschaft mit 1,5 % moderater ausfiel.

Wie bereits im Vorjahr stieg die Ausbildungsplatznachfrage auch im Jahr 2024 wieder an, und zwar um 4.200 bzw. 0,8 % auf insgesamt 557.100 Nachfragende. Damit lag das Niveau der Nachfrage jedoch weiterhin deutlich um 41.700 bzw. 7,0 % unter dem Niveau von 2019 → [Tabelle A1.1.1-1](#).

Ein wichtiger Faktor für die Rückgänge bei Angebot und Nachfrage ist die demografische Entwicklung. → [Tabelle A1.1.1-2](#) zeigt, dass die Zahl der Abgehenden aus allgemeinbildenden und (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen seit 2010 deutlich gesunken ist. Neben der demografischen Entwicklung spielt auch die wahrgenommene Attraktivität einer dualen Ausbildung im Vergleich zu möglichen Alternativen (beispielsweise schulische Ausbildung oder Studium) eine Rolle.

Nachfrage: Differenzierungen nach persönlichen Merkmalen

Frauen entscheiden sich seltener für eine Ausbildung im dualen System als Männer. Stattdessen wählen Frauen häufiger als Männer eine schulische Berufsausbildung außerhalb von BBiG/HwO, insbesondere in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen ([vgl. Kapitel A6](#)). Im Berichtsjahr 2024 lag der Anteil junger Frauen an der Nachfrage nach einem dualen Ausbildungsplatz bei 36,3 % und damit um 0,2 Prozentpunkte leicht über dem Anteil im Vorjahr.⁴ Dieser Anteil fiel früher deutlich höher aus. Im Jahr 2011 lag der Frauenanteil an der Nachfrage noch bei 41,2 %. Die Zahl der Nachfragerinnen ging stärker zurück als die der männlichen Nachfrager: Seit 2011 sank die Zahl der Nachfragerinnen nach einem Ausbildungsplatz um 62.300 bzw. um 23,6 % auf 202.100 → [Tabelle A1.1.1-1](#). Bei den jungen Männern, bei denen die Nachfrage im Laufe des vergangenen Jahrzehnts teilweise sogar anstieg, fiel der Rückgang von 2011 (377.500) auf 2024 (354.700) um 22.700 bzw. 6,0 % dagegen geringer aus.

² Ganze Zahlen werden im Text auf ein Vielfaches von 100 gerundet. Genauere Werte können den Tabellen entnommen werden, wobei auch hier alle ganzen Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung zum 30. September stehen, als Folge von datenschutzrechtlichen Bestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet wurden.

³ Für eine detaillierte Darstellung der Ausprägungen aller Marktindikatoren sowie zusätzlich auf Ebene der Bundesländer und der Arbeitsagenturbezirke siehe Weller u. a. 2025.

⁴ In → [Tabelle A1.1.1-1](#) weicht die Summe der weiblichen und männlichen Nachfrager/-innen von der gesamten Zahl der Nachfrager/-innen ab. Dies ist auf jene Personen zurückzuführen, die sich beim Geschlecht als divers einordneten oder keine Angabe hierzu machten.

Tabelle A1.1.1-1: Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2024 in Deutschland (Stichtag 30. September)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2024 gegenüber 2023	
															absolut	in %
Ausbildungsplatzangebot¹	599.868	585.333	564.261	561.651	563.838	563.832	572.274	589.068	578.175	527.433	536.238	544.011	562.626	556.116	-6.510	-1,2%
überwiegend öffentlich finanziert ²	30.459	25.905	21.681	20.394	18.864	17.550	15.879	14.883	14.367	14.889	16.512	14.343	14.349	13.332	-1.017	-7,1%
betrieblich ³	569.406	559.428	542.580	541.257	544.974	546.282	556.395	574.185	563.808	512.544	519.726	529.668	548.277	542.784	-5.493	-1,0%
darunter:																
Industrie und Handel	345.249	339.420	325.521	322.164	321.120	320.130	324.216	336.108	327.735	288.207	286.383	297.954	314.661	308.469	-6.510	-1,2%
Handwerk	151.278	147.024	145.065	146.829	149.088	149.592	153.237	157.353	154.134	145.608	149.367	148.245	150.357	149.754	-6.711	-2,1%
Öffentlicher Dienst	12.459	12.195	12.426	12.522	13.359	13.899	14.412	14.703	15.243	15.219	14.520	14.736	15.327	15.837	+495	3,2%
Landwirtschaft	12.627	12.474	12.522	12.660	13.059	13.074	13.317	13.221	13.062	13.251	14.046	13.053	13.524	13.263	-261	-1,5%
Freie Berufe	43.752	44.829	43.779	43.818	45.321	46.638	47.592	49.242	50.556	47.217	51.834	52.770	51.615	52.737	+1.149	2,2%
Sonstige Bereiche, keine Angabe	4.038	3.486	3.270	3.261	3.027	2.955	3.621	3.561	3.081	3.042	3.576	2.907	2.793	-159	-2.952	-4,3%
Ausbildungsplatznachfrage⁴	641.796	627.378	613.284	604.590	603.198	600.876	603.510	610.032	598.758	545.721	540.882	535.545	552.879	557.097	+4.218	0,8%
männlich	377.457	369.267	362.877	360.390	362.022	364.107	375.168	384.921	379.215	346.620	344.592	340.191	352.734	354.735	+2.001	0,6%
weiblich	264.342	258.111	250.407	244.200	241.173	236.769	228.339	225.111	219.531	199.053	196.134	195.123	199.848	202.056	+2.208	1,1%
mit Hauptschulabschluss (Schätzung ⁵)	204.331	192.967	181.173	170.274	163.244	154.449	151.058	153.890	151.250	137.887	135.588	133.107	137.368	138.018	+650	0,5%
mit mittlerem Abschluss (Schätzung)	267.901	262.153	255.778	254.897	253.031	251.079	247.316	246.695	240.497	222.142	220.755	224.587	231.243	234.423	+3.180	1,4%
mit Studienberechtigung (Schätzung)	145.205	149.198	153.134	156.400	163.965	169.204	171.401	174.039	172.307	156.061	156.511	148.629	153.541	150.291	-3.250	-2,1%
Angebots-Nachfrage-Relation (eANR)⁶	93,5	93,3	92,0	92,9	93,5	93,8	94,8	96,6	96,6	96,6	99,1	101,6	101,8	99,8	-2,0	.
betriebliche Angebots-Nachfrage-Relation ⁷	88,7	89,2	88,5	89,5	90,3	90,9	92,2	94,1	94,2	93,9	96,1	98,9	99,2	97,4	-1,8	.

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

¹ Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30.09. bei der BA registrierten unbesetzten Ausbildungsplätze.

² (Zumindest) im ersten Jahr der Ausbildung

³ Ausbildungsplatzangebote abzüglich der neu abgeschlossenen Verträge, die aus überwiegend öffentlich finanzierter Ausbildung resultieren.

⁴ Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zuzüglich der zum 30. September bei der BA als Bewerber/-innen registrierten Personen, die noch Ausbildungsplätze suchen.

⁵ Für die Schätzung wird aus der Berufsbildungsstatistik des Vorjahres die relative Aufteilung der zum 30. September erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach den Schulabschlüssen verwendet. Diese Zahlen werden dann auf die aktuellen Neuabschlusszahlen aus der BIBB-Erhebung zum 30. September projiziert. In Verbindung mit Daten der BA-Ausbildungsmarktstatistik, welche differenzierte Angaben zu den Schulabschlüssen enthält, wird anschließend die Nachfrage nach Schulabschluss berechnet. Mit dem Jahr 2022 wählen wir den 30.09. statt dem wie in der Berufsbildungsstatistik üblichen 31.12. als Stichtag. Dies ist auch rückwirkend für die Jahre ab 2011 möglich, wodurch sich die Werte der Ausbildungsplatznachfrage nach Schulabschluss auch in diesen Jahren verändern. Dies gilt es beim Vergleich vergangener Publikationen im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30.09. und dem vorliegenden Kapitel des Datenreports zu berücksichtigen.

⁶ Zahl der Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen

⁷ Zahl der betrieblichen Angebote je 100 Personen, die Ausbildungsplätze nachfragen

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

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.1.1-2: Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und -absolventen/-absolventinnen 2010 bis 2023

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 zu 2010	
															absolut	in %
Aus allgemeinbildenden Schulen	865.316	882.913	868.790	895.334	850.721	846.312	855.611	831.807	812.205	800.772	749.946	768.186	769.406	782.423	-82.893	-9,6%
ohne Hauptschulabschluss	53.058	49.560	47.648	46.295	46.950	47.435	49.193	52.680	53.598	52.833	45.072	47.490	52.262	55.708	+2.650	+5,0%
mit Hauptschulabschluss	179.753	168.660	157.498	151.314	146.649	139.948	139.243	134.389	133.515	132.429	123.687	122.282	125.224	130.322	-49.431	-27,5%
mit mittlerem Abschluss	350.856	339.758	344.527	377.364	375.791	370.094	369.230	356.812	341.640	337.578	333.039	334.137	331.806	336.361	-14.495	-4,1%
mit Fachhochschulreife	13.455	13.769	13.945	1.068	841	973	778	628	900	624	912	849	770	802	-12.653	-94,0%
mit allgemeiner Hochschulreife	268.194	311.166	305.172	319.293	280.490	287.862	297.167	287.298	282.552	277.308	247.236	263.428	259.344	259.230	-8.964	-3,3%
Aus (teilqualifizierenden) beruflichen Schulen¹	389.293	369.380	355.368	338.330	338.001	344.496	354.830	369.424	373.851	350.133	334.095	328.069	330.888	322.110	-67.183	-17,3%
Berufsvorbereitungsjahr	48.876	45.141	41.982	42.024	41.970	45.582	67.080	84.537	88.122	77.826	71.145	63.924	66.952	81.322	+32.446	+66,4%
vollzeitschulisches Berufsgrundbildungsjahr	31.023	29.676	26.421	25.272	26.220	27.774	5.292	5.238	4.944	4.725	4.665	3.675	2.961	3.374	-27.649	-89,1%
(teilqualifizierende) Berufsfachschule	187.465	172.784	161.262	150.404	149.199	146.292	154.652	151.639	153.195	147.891	146.742	151.028	151.579	130.133	-57.332	-30,6%
Wirtschaftsgymnasien	49.836	50.202	52.818	53.307	54.621	57.495	60.057	61.437	61.035	58.278	55.770	53.982	53.246	53.422	+3.586	+7,2%
Fachoberschulen	72.093	71.577	72.885	67.323	65.991	67.353	67.749	66.573	66.555	61.413	55.773	55.460	56.150	53.859	-18.234	-25,3%

Anm.: Den hier genannten Größen liegen Ist-Zahlen des Statistischen Bundesamtes für 2010 bis 2023 zugrunde.

Ab 2014 wird im Rahmen der Fachserie 11, Reihe 1 der schulische Teil der Fachhochschulreife vom Statistischen Bundesamt als separate Unterrubrik unter „Mittlerer Abschluss“ ausgewiesen. Diese Zahlen sind hier nicht aufgeführt.

¹ Absolventen/Absolventinnen und Abgänger/-innen aus Berufsfachschulen ohne Absolventen/Absolventinnen aus vollqualifizierenden Berufsausbildungsgängen. Ein Teil des Rückgangs bei den (teilqualifizierenden) Berufsfachschulen lässt sich auf die Abgehende im Land Baden-Württemberg zurückführen. Dies liegt daran, dass Baden-Württemberg in den Vorjahren auch Abbrecher/-innen gemeldet hat. Laut Definitionenkatalog der KMK sind diese aber bei den Abgehenden der beruflichen Schulen nicht mitzumelden (8.2.1 Abgehende). Baden-Württemberg hat ab dem Berichtsjahr 2023/2024 die Erhebung entsprechend angepasst.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11, Reihe 1 (Allgemeinbildende Schulen) und Reihe 2 (Berufliche Schulen), 2010/2011 bis 2020/2021; ab 2021/2022 werden die Statistischen Berichte zur Schulstatistik zu den allgemeinbildenden Schulen und den beruflichen Schulen und Schulen des Gesundheitswesens (mit Berufsbezeichnungen) verwendet; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.1.1-3: Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2024 differenziert nach Bundesländern

Land	BIBB-Erhebung zum 30. September 2024			Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) zum Berichtsjahr 2023/2024									Verknüpfungen beider Datenquellen (BIBB-Erhebung, BA-Ausbildungsmarktstatistik)											
	darunter			Gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter		darunter		darunter		Institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte	darunter			Ausbildungsplatznachfrage			Angebots-Nachfrage-Relation (ANR)		Angebote je 100 institutionell erfasste Ausbildungsinteressierte (AQI)	Index Passungsprobleme			
	neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	ohne überw. öffentl. Finanzierung (betrieblich)	mit überw. öffentl. Finanzierung (außerbetrieblich)		Ende September noch unbesetzte Berufsausbildungsstellen	Gemeldete Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen	Bewerber/-innen, die in eine Berufsausbildung einmündeten	Bewerber/-innen, die Ende September noch weiter suchten	mit einer Alternative zum 30.09.	ohne Alternative („Unversorgte“)		%-Anteiler, die in eine Berufsausbildung einmündeten (EqI)	Ausbildungsplatzangebot	„betriebliches“ Angebot	%-Anteil der unbesetzten Stellen	gemäß der alten, traditionellen Definition	gemäß der neuen, erweiterten Definition	%-Anteil der noch weiter Suchenden	gemäß der alten Nachfragerrechnung (ANR)			gemäß der neuen Nachfragerrechnung (eANR)		
	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
Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9	Sp. 10	Sp. 11	Sp. 12	Sp. 13	Sp. 14	Sp. 15	Sp. 16	Sp. 17	Sp. 18	Sp. 19	Sp. 20	Sp. 21	Sp. 22	Sp. 23	Sp. 24	
Baden-Württemberg	69.963	68.502	1.461	77.397	12.548	52.768	26.491	50,2	6.238	11,8	4.748	1.490	96.240	72,7	82.512	81.051	15,5	71.454	76.203	8,2	115,5	108,3	85,7	126,7
Bayern	85.596	83.997	1.596	99.722	17.124	62.161	35.741	57,5	5.899	9,5	4.418	1.481	112.014	76,4	102.720	101.121	16,9	87.075	91.494	6,4	118,0	112,3	91,7	109,2
Berlin	14.595	13.956	639	16.722	1.145	22.152	7.219	32,6	4.342	19,6	889	3.453	29.529	49,4	15.741	15.102	7,6	18.048	18.936	22,9	87,2	83,1	53,3	173,8
Brandenburg	11.040	10.503	537	14.519	2.185	12.670	6.001	47,4	2.186	17,3	811	1.375	17.709	62,3	13.227	12.687	17,2	12.417	13.227	16,5	106,5	100,0	74,7	284,6
Bremen	5.517	5.346	174	5.266	358	4.657	1.687	36,2	872	18,7	509	363	8.487	65,0	5.877	5.703	6,3	5.880	6.390	13,6	99,9	92,0	69,2	85,7
Hamburg	11.898	11.559	339	10.589	1.240	7.038	2.856	40,6	1.837	26,1	813	1.024	16.080	74,0	13.137	12.798	9,7	12.921	13.734	13,4	101,7	95,7	81,7	129,6
Hessen	34.752	33.636	1.119	34.688	4.370	34.658	14.815	42,7	5.783	16,7	3.367	2.416	54.597	63,7	39.123	38.004	11,5	37.170	40.536	14,3	105,3	96,5	71,7	164,0
Meckl.-Vorpommern	8.316	8.028	291	9.151	1.189	6.263	3.075	49,1	1.141	18,2	663	478	11.505	72,3	9.507	9.216	12,9	8.796	9.459	12,1	108,1	100,5	82,6	155,6
Niedersachsen	50.196	49.008	1.185	50.041	4.589	46.064	19.077	41,4	8.680	18,8	5.301	3.379	77.181	65,0	54.783	53.598	8,6	53.574	58.875	14,7	102,3	93,1	71,0	126,2
Nordrhein-Westfalen	106.827	104.277	2.550	107.599	12.393	105.734	44.286	41,9	20.432	19,3	10.772	9.660	168.276	63,5	119.220	116.670	10,6	116.487	127.260	16,1	102,3	93,7	70,8	170,5
Rheinland-Pfalz	22.965	22.314	651	24.522	3.350	20.346	9.010	44,3	3.548	17,4	2.085	1.463	34.299	67,0	26.313	25.662	13,1	24.426	26.511	13,4	107,7	99,3	76,7	174,7
Saarland	5.919	5.685	234	6.139	672	5.007	1.950	38,9	769	15,4	671	98	8.976	65,9	6.591	6.357	10,6	6.015	6.687	11,5	109,5	98,5	73,4	121,6
Sachsen	20.340	19.368	972	20.830	2.250	18.614	10.351	55,6	2.457	13,2	1.488	969	28.602	71,1	22.590	21.618	10,4	21.309	22.797	10,8	106,0	99,1	79,0	112,2
Sachsen-Anhalt	10.497	9.960	534	11.784	1.289	9.120	5.299	58,1	958	10,5	549	409	14.316	73,3	11.784	11.250	11,5	10.905	11.454	8,4	108,1	102,9	82,3	95,8
Schleswig-Holstein	17.799	17.358	441	17.569	3.260	14.780	5.799	39,2	3.125	21,1	1.394	1.731	26.778	66,5	21.057	20.619	15,8	19.530	20.922	14,9	107,8	100,6	78,6	236,2
Thüringen	10.491	9.882	609	12.819	1.436	7.616	4.277	56,2	843	11,1	432	411	13.830	75,9	11.928	11.316	12,7	10.902	11.334	7,4	109,4	105,2	86,2	94,4
Westdeutschland	411.432	401.682	9.750	433.532	59.904	353.213	161.712	45,8	57.183	16,2	34.078	23.105	602.931	68,2	471.336	461.586	13,0	434.535	468.615	12,2	108,5	100,6	78,2	158,4
Ostdeutschland	75.279	71.697	3.582	85.825	9.494	76.435	36.222	47,4	11.927	15,6	4.832	7.095	115.494	65,2	84.774	81.192	11,7	82.374	87.207	13,7	102,9	97,2	73,4	159,9
Deutschland¹	486.711	473.379	13.332	519.399	69.405	431.552	198.143	45,9	70.385	16,3	39.234	31.151	720.120	67,6	556.116	542.784	12,8	517.863	557.097	12,6	107,4	99,8	77,2	161,6

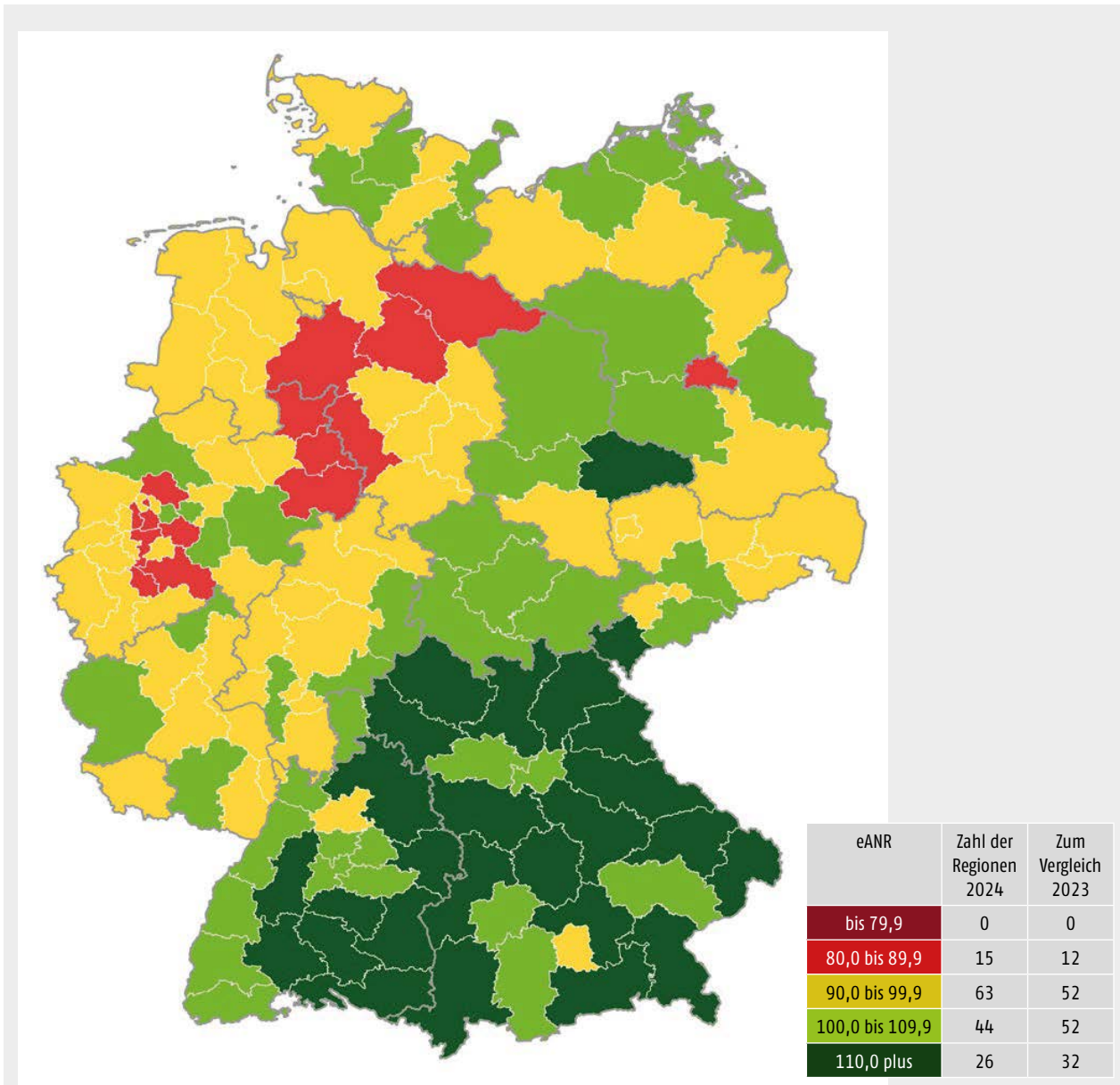
Anm.: Alle Zahlen, die im Zusammenhang mit der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge stehen, wurden vor dem Hintergrund von gesetzlichen Datenschutzbestimmungen auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

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

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Ergebnisse der Ausbildungsmarktstatistik (ab 2015 inkl. Abiturientenausbildungen); Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild A1.1.1-1: Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2024 in den Arbeitsagenturbezirken



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 2025

Die Nachfrage zeichnet sich seit einigen Jahren – infolge einer demografisch bedingt sinkenden Zahl an Schulabgängern/-abgängerinnen und des Trends zur Höherqualifizierung – durch eine im Schnitt stark gestiegene schulische Vorbildung aus. Während 2011 die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Hauptschulabschluss die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung noch deutlich um 59.100 Personen übertraf, hat sich das Verhältnis seit 2015 umgekehrt. Im Jahr 2024 überstieg die Anzahl der Nachfrager/-innen mit Studienberechtigung jene mit Hauptschulabschluss um 12.300 → **Tabelle A1.1.1-1**. Die Zuwanderung von Migrantinnen und Migranten hat ebenfalls Einfluss auf das Niveau und die Merkmalsstruktur der Ausbildungsplatznachfrage. Im Zuge des völkerrechtswidrigen Einmarsches Russlands in die Ukraine und des Zuzuges ukrainischer Geflüchteter nach Deutschland rückt dieses Thema nochmals verstärkt in den Fokus (vgl. **Kapitel A12.2, Kapitel C5.2**).

Angebots-Nachfrage-Relation

Im Jahr 2024 fiel das Angebot an Ausbildungsplätzen geringer aus als die Nachfrage der Jugendlichen. Der Anstieg auf Nachfrageseite bei gleichzeitigem Rückgang des Ausbildungsangebots im Jahr 2024 führte dazu, dass sich das Verhältnis zwischen beiden Größen (eANR = erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation) im Jahr 2024 zum Nachteil der Ausbildungsplatznachfrager/-innen entwickelt. Im Berichtsjahr 2024 fielen rechnerisch 99,8 Ausbildungsplatzangebote auf je 100 Ausbildungsplatznachfrager/-innen → **Tabelle A1.1.1-1**. Die (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation sank damit gegenüber dem Vorjahr von 101,8 leicht um 2,0 Punkte.

Wie bereits in den Vorjahren bestanden deutliche Unterschiede in der Angebots-Nachfrage-Relation zwischen den Bundesländern. Das Bundesland mit dem höchsten eANR-Wert war 2024 erneut Bayern. Hier kamen rechnerisch 112,3 Angebote auf 100 Nachfrager/-innen. Ebenfalls überdurchschnittliche eANR-Werte wurden in Baden-Württemberg (eANR: 108,3), Thüringen (eANR: 105,2) sowie in Sachsen-Anhalt (eANR: 102,9) erfasst. In den Bundesländern Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern⁵ und Brandenburg lag die Angebots-Nachfrage-Relation bei 100. Alle anderen Bundesländer wiesen eine Angebots-Nachfrage-Relation auf, die unter dem durchschnittlichen Wert der Bundesrepublik von 99,8 lag, wobei der niedrigste Wert in Berlin (eANR: 83,1) vorlag → **Tabelle A1.1.1-3**.

⁵ Im Zuge der Vorbereitungen für die Bildungsberichterstattung erreichte uns vom Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung für Mecklenburg-Vorpommern eine Korrekturmeldung, die den Öffentlichen Dienst betrifft. Hier liegt für die Erhebung 2024 eine fehlerhafte Meldung für die geoinformationstechnischen Berufe vor, die bei der Erhebung 2025 korrigiert wird.

Begibt man sich auf die Ebene der Arbeitsagenturbezirke, werden auch Unterschiede innerhalb der Bundesländer deutlich. Aus Sicht der Nachfrager/-innen war die Ausbildungsmarktlage in vielen Arbeitsagenturbezirken im Süden und Osten Deutschlands deutlich günstiger als in Bezirken im Norden und Westen des Landes → **Schaubild A1.1.1-1**. Spitzenwerte von über 120 erreichte die eANR 2024 in insgesamt acht Arbeitsagenturbezirken, die vor allem in Bayern liegen. Der Arbeitsagenturbezirk Weiden erreichte, wie schon in den Vorjahren, mit einer eANR von 141,9 den höchsten Wert, gefolgt von Schwandorf (133,4), Deggendorf (128,7), Aalen (123,3) und Schweinfurt (122,9). In insgesamt 26 weiteren Arbeitsagenturbezirken kamen rechnerisch mindestens 110 Angebote auf 100 Nachfragende. Angebots-Nachfrage-Relationen von unter 90 fanden sich (nicht nur, aber) oft in Großstädten oder städtisch geprägten Arbeitsagenturbezirken (beispielsweise in Köln, Berlin, Essen) sowie in Metropolregionen (wie beispielsweise dem Ruhrgebiet). In Köln (82,3), Berlin (83,1), Herford (85,4), Nienburg-Verden (85,9) und Lüneburg-Uelzen (86,8) wurden die geringsten Angebots-Nachfrage-Relationen verzeichnet.

A1.1.2 Erfolgreiche Marktteilnahmen und Passungsprobleme

Unbesetzte Ausbildungsplatzangebote

Im Berichtsjahr 2024 ist die Zahl der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsstellen das erste Mal seit 2019 gesunken. Insgesamt blieben 69.400 Ausbildungsstellen unbesetzt, was einem Rückgang um 5,9 % (4.000) Stellen gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der Anteil der unbesetzten betrieblichen Stellen bezogen auf alle betrieblichen Ausbildungsstellen lag bei 12,8 % (2023: 13,4 %) → **Tabelle A1.1.2-1**. Jeder achte betriebliche Ausbildungsplatz blieb unbesetzt. Die auf dem Ausbildungsmarkt in den letzten Jahren stetig gestiegenen Besetzungsprobleme halten somit weiter an und stellen viele Betriebe vor große Herausforderungen, geeignete und passende Jugendliche für ihre Ausbildungsstellen rekrutieren zu können.

Erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage

Während die Betriebe in den vergangenen Berichtsjahren in zunehmenden Maße Besetzungsproblemen gegenüberstanden, hatte sich die Lage auf dem Ausbildungsmarkt, gemessen am Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen, aus Sicht vieler Jugendlicher zunächst verbessert. Im Jahr 2024 ist der Anteil der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Bewerber/-innen zum zweiten Mal infolge gestiegen, und zwar auf 12,6 %. Als noch suchende Bewerber/-innen gelten jene, die nicht in eine

Tabelle A1.1.2-1: Erfolgreiche Marktteilnahmen 2015 bis 2024 in Deutschland (Stichtag 30. September)

Jahr	Unbesetzte betriebliche Ausbildungsplätze		Noch Ausbildungsplätze Suchende	
	absolut	in Relation zum betrieblichen Angebot (in %)	absolut	in Relation zur Ausbildungsplatznachfrage (in %)
2015	41.678	7,6	81.037	13,4
2016	43.561	8,0	80.603	13,4
2017	48.984	8,8	80.221	13,3
2018	57.656	10,0	78.619	12,9
2019	53.137	9,4	73.721	12,3
2020	59.948	11,7	78.237	14,3
2021	63.176	12,2	67.818	12,5
2022	68.868	13,0	60.400	11,3
2023	73.444	13,4	63.697	11,5
2024	69.405	12,8	70.385	12,6
2024 gegenüber 2023	-4.039	- 0,6 Prozentpunkte	+6.688	+ 1,1 Prozentpunkte
	-5,9%		10,5%	

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

BIBB-Datenreport 2025

Ausbildung einmündeten und der BA zum 30.09. einen alternativen Verbleib meldeten oder unversorgt verblieben sind und die jeweils bei der BA ihren Vermittlungswunsch in eine Ausbildung aufrechterhielten. Nach den Einbrüchen auf dem Ausbildungsmarkt bei Ausbruch der Coronapandemie im Jahr 2020 ging die Zahl der noch suchenden Ausbildungsstellenbewerber/-innen in den Folgejahren von 78.200 (2020) auf 60.400 (2022) um 22,8 % deutlich zurück → [Tabelle A1.1.2-1](#). Seit 2023 stieg die Zahl der noch eine Ausbildungsstelle suchenden Jugendlichen wieder an. Insgesamt wurden 70.400 Bewerber/-innen gezählt, die im Berichtsjahr 2024 eine Ausbildungsstelle suchten. Das waren 6.700 bzw. 10,5 % mehr als im Vorjahr. Gemessen an der Ausbildungsplatznachfrage stieg der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen gegenüber dem Vorjahr (11,5 %) um 1,1 Prozentpunkte. Die auf dem Ausbildungsmarkt anhaltenden Passungsprobleme haben sich noch einmal verstärkt.

Passungsprobleme

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

Anhand des Indikators „Index Passungsprobleme (IP)“ **E** lassen sich die Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt quantifizieren und dadurch sichtbar machen. Während in den Berichtsjahren 2020 bis 2023 der Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellenangebote gestiegen ist, ging der Anteil der noch suchenden Jugendlichen an der insgesamt ermittelten Ausbildungsplatznachfrage zurück. Weil die Versorgungsprobleme im genannten Zeitraum auf einem höheren Niveau zurückgingen, als die Besetzungsprobleme stiegen, ging der IP-Wert bundesweit von 167,7 im Jahr 2020 auf 146,6 im Jahr 2022 um 21,1 Punkte zurück. Seit 2023 steigt der IP-Wert wieder; 2024 lag er bei 161,1 (vgl. Weller u. a. 2025).

E**Index Passungsprobleme (IP)**

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

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

Betrachtet man die Versorgungs- und Besetzungsprobleme auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke, wird deutlich, dass es erhebliche regionale Unterschiede **E** auf dem Ausbildungsmarkt gibt. → **Schaubild A1.1.2-1** verdeutlicht, dass es oftmals in Regionen mit besonders starken Besetzungsproblemen eher wenige Nachfrager/-innen gibt, die zum Abschluss des Ausbildungsjahres noch auf Ausbildungsplatzsuche sind. In Regionen mit besonders starken Versorgungsproblemen stehen umgekehrt am Ende des Jahres nur noch wenige offene Ausbildungsstellen zur Verfügung. Während also in vielen Regionen entweder Besetzungs- oder Versorgungsprobleme dominieren, gibt es auch Regionen, die in überdurchschnittlichem Maße von Besetzungs- und Versorgungsproblemen zugleich betroffen sind. Hierzu zählten 2024 z. B. die Arbeitsagenturbezirke Potsdam (IP = 457,3), Kaiserslautern-Pirmasens (IP = 371,1) sowie Plauen und Pirna mit einem IP-Wert von jeweils 327.

E**Regionale Ausbildungsmarktunterschiede**

Die Angebots-Nachfrage-Relationen spiegeln auf der regionalen Ebene nicht die ursprünglichen Verhältnisse vor Ort, sondern die durch (erfolgreiche) Mobilität der Jugendlichen geprägten Marktlagen wider. Denn die erfolgreiche Ausbildungsplatznachfrage wird mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der örtlichen Betriebe gleichgesetzt. Somit sind in dieser Größe auch auswärtige Jugendliche enthalten, während umgekehrt einheimische Jugendliche fehlen, die ihren Ausbildungsvertrag mit einem auswärtigen Betrieb abschlossen. Zwischen den ursprünglichen

Marktlagen vor Ort („vor“ Mobilität) und den mobilitätsgeprägten Marktlagen gibt es zum Teil beträchtliche Unterschiede (vgl. Matthes/Ulrich 2018; Herzer/Ulrich 2020; **Kapitel A8.2.1**).

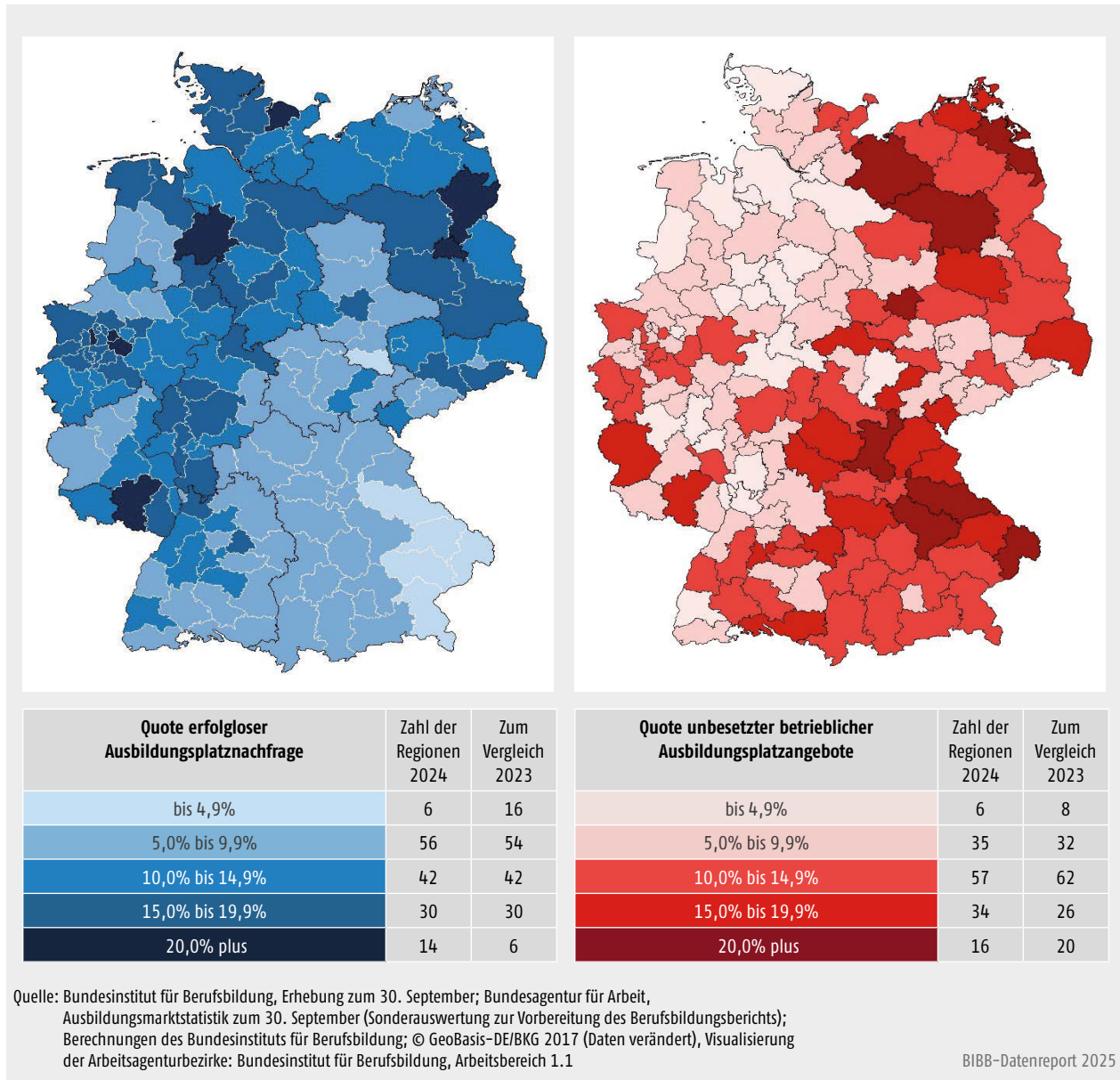
Die erfolglose Ausbildungsplatznachfrage wird im Gegensatz zur erfolgreichen Nachfrage ausschließlich wohnortbezogen gemessen, auch wenn einheimische Jugendliche sich womöglich ausschließlich außerhalb der Region beworben haben sollten. Auch das Ausbildungsplatzangebot umfasst, ob erfolgreich oder erfolglos,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

Neben der regionalen Perspektive zeigen sich auch zum Teil deutliche Unterschiede in den Besetzungs- und Versorgungsproblemen in den verschiedenen Ausbildungsberufen. Wie bereits in den Vorjahren waren auch 2024 vor allem Berufe aus dem Handwerk und aus dem Baugewerbe stark von Besetzungsproblemen betroffen → **Tabelle A1.1.2-2**. Versorgungsprobleme zeigten sich weiterhin u. a. in Medienberufen und in Teilen des kaufmännischen Bereichs.

Mit Blick auf die in einigen Berufen oder Berufsbereichen besonders hohen Besetzungsprobleme haben frühere Auswertungen auf Ebene der Berufe eine positive Korrelation zwischen der Quote der unbesetzten betrieblichen Ausbildungsplatzangebote und dem Anteil der Personen mit maximal Hauptschulabschluss unter den Personen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag aufgezeigt (vgl. Oeynhausens u. a. 2021). Berufe mit großen Besetzungsproblemen sind somit oftmals Berufe, in denen der Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung seitens der Betriebe genannt wird. Vor diesem Hintergrund veranschaulicht → **Schaubild A1.1.2-2** auch für das zurückliegende Berichtsjahr eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteten (Mindest-)Schulabschluss für ihre Ausbildungsstellen und den tatsächlichen Schulabschlüssen der gemeldeten Bewerber/-innen. Die Zahl der Stellen mit Hauptschulabschluss als mindestens erwartetem Schulabschluss (262.900) übertraf die Zahl der Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (119.400) deutlich. Für die Schulabschlüsse Abitur und Fachhochschulreife zeigt sich ein gegenteiliges Bild. Dort überstieg die Anzahl der Bewerber/-innen mit einem solchen Abschluss (50.100 bzw. 52.000) die Zahl der Stellen mit dem entsprechend erwarteten Schulabschluss (3.600 bzw. 30.900) deutlich. Lediglich bei einem mittleren Abschluss zeigt sich ein relativ ausgeglichenes Bild.

Zu beachten ist hierbei, dass es sich bei den Angaben zu schulischen Voraussetzungen um Mindestvoraussetzungen handelt und sich Jugendliche mit höheren Schulab-

Schaubild A1.1.2-1: Anteile erfolgreicher Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2024



schließen natürlich auch für Berufe bewerben können, für die niedrigere Mindestvoraussetzungen gelten. Die Steigerung der Attraktivität von Berufen, die einen Hauptschulabschluss als Mindestvoraussetzung haben

und die besonders häufig unter Besetzungsproblemen leiden, bleibt dennoch eine zentrale bildungspolitische Herausforderung.

Tabelle A1.1.2-2: Ausbildungsmarktlagen 2024 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen

A1

	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge		Betriebliche Angebote		Ausbildungsplatznachfrage		(Betriebliche) Angebots- Nachfrage- Relation	Anteile erfolgreicher Marktteilnehmer/-innen (in %)		
	insgesamt	außer- betrieblich	insgesamt	am 30.09. unbesetzt	insgesamt	am 30.09. noch suchend		Anteil un- besetzter Plätze am betrieblichen An- gebot	Anteil noch Suchender an der Nachfrage	
	Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6		Sp. 7	Sp. 8	Sp. 9
	absolut	absolut	Sp.1- Sp.2+Sp.4	absolut	Sp.1+Sp.6	absolut		Sp.3/Sp.5	Sp.4/ Sp.3	Sp.6/ Sp.5
Berufe mit Besetzungsproblemen										
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	525	12	927	411	543	27	167,8	44,4	4,7	
Klempner/-in	345	0	603	258	360	55	167,0	43,0	4,4	
Fleischer/-in	1.245	12	2.091	846	1.302	27	159,8	40,7	4,2	
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	4.386	42	6.918	2.574	4.557	171	151,8	37,2	3,8	
Rohrleitungsbauer/-in	261	0	405	144	276	15	146,2	35,8	5,8	
Glaser/-in	294	3	447	153	321	27	139,4	34,5	8,1	
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	15.825	171	22.947	7.293	18.327	2.502	125,2	31,8	13,6	
Gerüstbauer/-in	429	3	597	171	546	24	131,5	28,5	5,5	
Medientechnologe/technologin Druck	483	9	660	186	516	30	128,0	28,1	6,0	
Stuckateur/-in	417	6	564	153	438	24	128,2	27,2	5,2	
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	339	6	456	123	360	21	126,7	27,0	5,8	
Kunststoff- und Kautschuktechnologe/-technologin	1.239	0	1.698	459	1.275	36	133,1	27,0	2,8	
Hörakustiker/-in	1.068	6	1.449	378	1.107	42	130,9	26,8	3,7	
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice	444	6	597	159	489	45	122,5	26,8	9,2	
Maurer/-in	2.550	39	3.375	864	2.805	255	120,3	25,6	9,1	
Berufe mit Versorgungsproblemen										
Mediengestalter/-in Bild und Ton	720	3	735	18	1.344	624	54,7	2,4	46,5	
Tierpfleger/-in	663	3	684	24	1.083	420	63,0	3,4	38,7	
Mediengestalter/-in Digital und Print	1.827	78	1.836	87	2.910	1.086	63,1	4,7	37,3	
Gestalter/-in für visuelles Marketing	429	6	456	36	681	252	67,2	7,9	37,1	
Sport- und Fitnesskaufmann/-frau	1.029	54	1.293	318	1.572	543	82,2	24,5	34,5	
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	1.158	3	1.332	180	1.596	438	83,5	13,4	27,5	
Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	588	3	615	27	810	222	75,8	4,4	27,3	
Raumausstatter/-in	459	33	483	57	612	153	78,9	12,0	25,0	
Kaufmann/-frau im E-Commerce	1.479	81	1.542	147	1.971	492	78,3	9,5	25,0	
Buchhändler/-in	486	3	516	30	642	156	80,2	6,0	24,3	
Florist/-in	723	33	762	75	945	225	80,5	9,7	23,7	
Biologielaborant/-in	456	0	459	3	591	138	77,4	0,7	23,1	
Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	807	0	840	30	1.050	243	79,9	3,7	23,0	
Fachinformatiker/-in	17.715	438	18.117	840	22.818	5.103	79,4	4,6	22,4	
Friseur/-in	6.954	423	7.143	612	8.943	1.989	79,9	8,6	22,3	

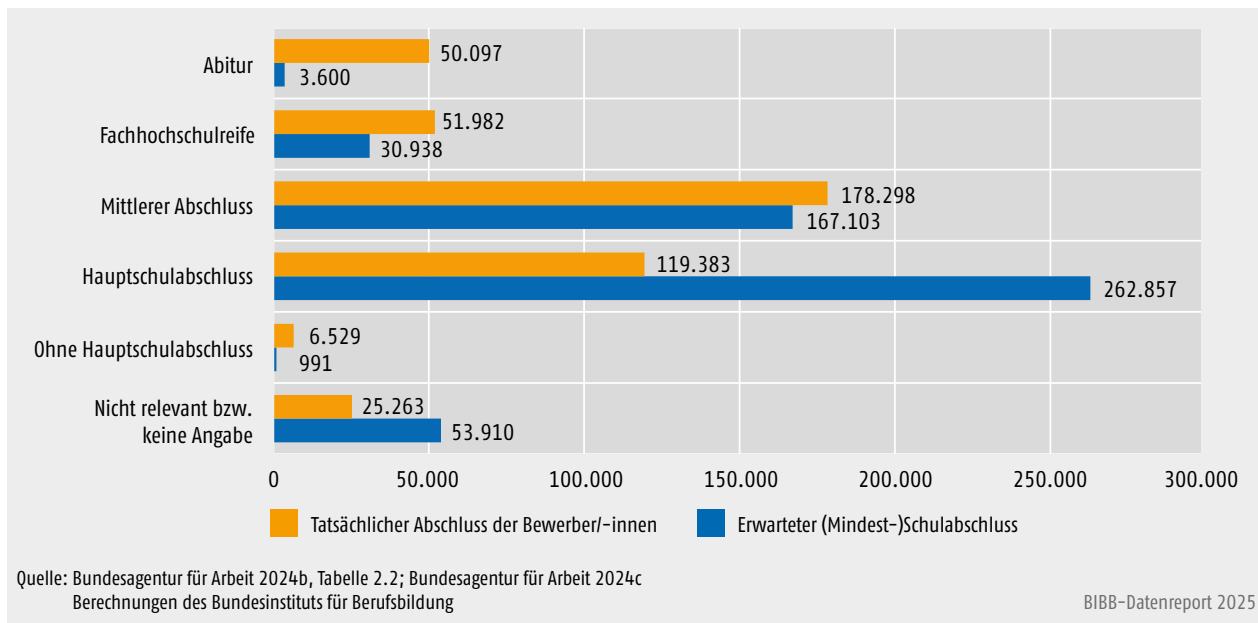
Anm.: Es werden nur Ausbildungsberufe des dualen Systems (BBiG/HwO) aufgeführt, in denen im Jahr 2024 mindestens 400 betriebliche Ausbildungsstellen angeboten wurden und in denen nicht zu einem größeren Anteil außerbetrieblich ausgebildet wird.

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

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

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild A1.1.2-2: Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2024



A1.1.3 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.⁶ Sie beinhaltet somit neben

- ▶ den Jugendlichen, die ohne Mitwirkung der Beratungs- und Vermittlungsdienste erfolgreich einen Ausbildungsvertrag abschließen⁷,
- ▶ den Bewerberinnen und Bewerbern, die mithilfe dieser Dienste in eine Berufsausbildung einmünden, sowie
- ▶ den zum Stichtag 30. September noch suchenden Bewerberinnen und Bewerbern
- ▶ auch jene von der BA registrierten „anderen ehemaligen Bewerber/-innen“, die ihren Vermittlungswunsch vor dem Stichtag (30.09) wieder aufgaben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024a) und deshalb nicht

zur offiziellen Ausbildungsplatznachfrage gerechnet werden.

Die Gesamtzahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Jugendlichen ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich zurückgegangen. Mit Ausbruch der Coronapandemie sank sie von 2019 auf 2020 deutlich um 8,0 % auf 724.300. Seit 2023 steigt die Zahl der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen wieder an. Nachdem sie 2023 um rund 10.800 (+1,5 %) gestiegen ist, legte sie im Berichtsjahr 2024 erneut um 10.500 bzw. (+1,5 %) gegenüber dem Vorjahr zu und erreichte einen Wert von 720.100 → [Tabelle A1.1.3-1](#).

Einmündungs- bzw. Beteiligungsquote (EQI)

Der Anteil der ausbildungsinteressierten Personen, die einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben (EQI) **E**, ist 2024 gegenüber dem Vorjahr (EQI = 68,9 %) bundesweit um 1,3 Prozentpunkte auf 67,6 % gesunken. Wie die eANR so ist auch die Einmündungsquote von deutlicher regionaler Varianz geprägt. Besonders hohe Einmündungsquoten wurden 2024 wie bereits im Vorjahr in Bayern (EQI = 76,4 %), Thüringen (75,9 %) und Sachsen-Anhalt (73,3 %) beobachtet. Unterdurchschnittliche Einmündungsquoten waren u. a. in Berlin (49,4 %), Brandenburg (62,3 %) sowie in Hessen (63,7 %) festzustellen → [Tabelle A1.1.1-3](#).

⁶ Methodische Anmerkungen zur Erfassung der ausbildungsinteressierten Personen sowie anderer Größen zur Beschreibung der Ausbildungsmarktvhältnisse finden sich bei Matthes u. a. 2015, S. 44ff.

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

Ausbildungsinteressierte, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben

Die Größe der institutionell erfassten ausbildungsinteressierten Personen unterscheidet sich von der Ausbildungsplatznachfrage durch Einschluss jener von der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch noch vor dem Stichtag wieder aufgaben (in der Ausbildungsmarktstatistik der BA „andere ehemalige Bewerber/-innen“). 2024 lag deren Zahl bei 163.000 Personen; ihr Anteil an allen 720.100 ausbildungsinteressierten Personen betrug somit bundesweit 22,6 %. Wie → **Tabelle A1.1.3-1** zeigt, verblieben von diesen 163.000 Personen 60.300 im Bildungssystem, 21.500 in Erwerbstätigkeit und 4.700 in gemeinnützigen oder sozialen Diensten. Für weitere 76.600 andere ehemalige Bewerber/-innen lagen keine Angaben zu ihrem Verbleib vor. Seit dem Jahr 2016 kann die Statistik der BA hier Informationen zur Arbeitslosigkeit aus der Arbeitsmarktstatistik zuspielden. Demnach waren zum 30. September 2024 von den Bewerbern und Bewerberinnen, für die kein Vermittlungsauftrag mehr lief und für die ansonsten kein Verbleib bekannt war, 21.600 arbeitslos gemeldet. Auch aus den BA/BIBB-Bewerberbefragungen ist bekannt, dass sich von allen unbekannt verbliebenen Bewerbern und Bewerberinnen in der Regel nur ein geringer Teil in einer vollqualifizierenden Ausbildung (betrieblich, schulisch, hochschulisch) befindet, während relativ viele arbeitslos bzw. ohne Beschäftigung sind oder lediglich jobben (**vgl. Kapitel A8.1**).

Ausbildungsinteressierte, die Beratungs- und Vermittlungsdienste einschalten

Die Gesamtzahl der bei der BA registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen lag 2024 bei 431.600 → **Tabelle A1.1.3-2**. Der Anteil aller bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen an allen 720.100 institutionell erfassten ausbildungsinteressierten im Jahr 2024 lag somit bei 59,9 %. Dieser Wert kann grob als rechnerische „Einschaltquote“ interpretiert werden – grob deshalb, weil in der Gesamt-

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

Wie statistische Analysen zeigen, hängen die Größe des Anteils der Ausbildungsinteressierten, die bei ihrer Ausbildungsstellensuche die Ausbildungsvermittlung der BA in Anspruch nehmen, und die Größe des Anteils der Ausbildungsinteressierten, die ihren Vermittlungswunsch vorzeitig aufgeben („andere ehemalige Bewerber/-innen“), von der Lage auf dem Ausbildungsmarkt ab (**vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A1.1**). Je mehr Ausbildungsplatzangebote den Ausbildungsinteressierten gegenüberstehen (hohe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Jugendlichen), desto kleiner fällt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“ aus (**vgl. ebd.**). Umgekehrt steigt der Anteil der „ehemaligen Bewerber/-innen“, wenn den Ausbildungsinteressierten weniger Ausbildungsplatzangebote gegenüberstehen (geringe Angebots-Nachfrage-Relation aus Sicht der Jugendlichen). Die aktuelle Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt stützt diesen Zusammenhang. Unter den Ausbildungsinteressierten ist gegenüber dem Vorjahr der Anteil der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen von 59,5 % auf 59,9 % leicht gestiegen, wohingegen sich die (erweiterte) Angebots-Nachfrage-Relation im gleichen Zeitraum von 101,8 auf 99,8 aus Sicht der Jugendlichen in der Tendenz negativ entwickelte.

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

Die vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches resultiert jedoch nicht ausschließlich aus einer schwierigen Ausbildungsmarktlage und individuellen Vermittlungshemmnissen, sondern erfolgt in vielen Fällen auch freiwillig. Das Interesse an einer dualen Berufsausbildung steht bei vielen Jugendlichen im Zusammenhang mit konkurrierenden Interessen an anderen Ausbildungsfor-

Tabelle A1.1.3-1: Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2024 nach Bundesländern

	Deutschland		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Mecklenburg- Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein- Westfalen	Rheinland- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen
Ausbildungsinteressierte Personen insgesamt	720.120	100,0%	96.242	112.015	29.527	17.710	8.488	16.079	54.596	11.506	77.182	168.276	34.299	8.975	28.603	14.317	26.778	13.830
Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage	555.819	77,2%	76.203	91.494	18.936	13.227	6.390	13.734	40.536	9.459	58.875	127.260	26.511	6.687	22.797	11.454	20.922	11.334
Beginn einer Berufsausbildung	486.711	67,6%	69.963	85.596	14.595	11.040	5.517	11.898	34.752	8.316	50.196	106.827	22.965	5.919	20.340	10.497	17.799	10.491
zum 30.09. noch suchend	70.385	9,8%	6.238	5.899	4.342	2.186	872	1.837	5.783	1.141	8.680	20.432	3.548	769	2.457	958	3.125	843
mit Alternative	39.234	5,4%	4.748	4.418	889	811	509	813	3.367	663	5.301	10.772	2.085	671	1.488	549	1.394	432
unversorgt	31.151	4,3%	1.490	1.481	3.453	1.375	363	1.024	2.416	478	3.379	9.660	1.463	98	969	409	1.731	411
Kein Teil der offiziellen Ausbildungsplatznachfrage (andere ehemalige Bewerber/-innen mit vorzeiti- ger Stornierung des Vermittlungswunsches)	163.024	22,6%	20.039	20.521	10.591	4.483	2.098	2.345	14.060	2.047	18.307	41.016	7.788	2.288	5.806	2.863	5.856	2.496
Verbleib im Bildungssystem	60.274	8,4%	8.808	9.781	2.590	1.113	637	722	4.926	455	6.460	15.824	2.564	713	2.243	929	1.669	785
Studium	7.423	1,0%	704	817	485	219	92	129	650	81	739	2.226	374	99	240	166	255	143
Fortsetzung einer betrieblichen Berufsausbildung	3.346	0,5%	401	457	227	74	65	72	223	30	265	971	193	40	80	49	133	32
Fortsetzung einer außerbetrieblichen Berufsausbildung	1.822	0,3%	101	78	124	39	76	17	108	38	195	322	63	9	431	44	131	45
Schulbildung (inkl. BWJ und BGJ)	44.375	6,2%	7.325	8.024	1.597	631	359	485	3.673	247	4.968	11.417	1.769	521	1.263	570	1.041	471
Praktikum	531	0,1%	91	74	28	17	11	5	53	6	35	149	35	10	3	5	5	4
Fördermaßnahmen ¹	2.777	0,4%	186	331	129	133	34	14	219	53	258	739	130	34	226	95	104	90
darunter: Einstiegsqualifizierung Jugendlicher	292	0,0%	8	*	*	13	8	*	13	10	15	89	21	*	31	*	8	*
Erwerbstätigkeit	21.468	3,0%	2.442	2.350	1.265	679	265	409	1.709	348	2.552	5.343	1.115	287	731	416	1.042	393
gemeinnützige/soziale Dienste	4.688	0,7%	976	576	136	117	47	60	325	118	446	830	247	44	346	132	164	121
ohne Angabe eines Verbleibs	76.594	10,6%	7.813	7.814	6.600	2.574	1.149	1.154	7.100	1.126	8.849	19.019	3.862	1.244	2.486	1.386	2.981	1.197
darunter nachr.: arbeitslos gemeldet am 30.09.	21.558	3,0%	1.742	1.906	2.055	741	428	327	1.596	347	3.059	5.287	1.140	480	758	400	978	310

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

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

* Werte aus Datenschutzgründen gesperrt

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

(Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts); Bundesagentur für Arbeit 2024b, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.1.3-2: Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2023/2024

A1

	Bewerber/-innen insgesamt		darunter:									
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunschs)		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:			
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	431.552	100,0	198.143	100,0	163.024	100,0	70.385	100,0	39.234	100,0	31.151	100,0
Geschlecht												
Männer	269.765	62,5	124.930	63,1	99.652	61,1	45.183	64,2	25.109	64,0	20.074	64,4
Frauen	161.787	37,5	73.213	36,9	63.372	38,9	25.202	35,8	14.125	36,0	11.077	35,6
Alter												
Unter 18 Jahre	169.346	39,2	95.506	48,2	54.017	33,1	19.823	28,2	15.786	40,2	4.037	13,0
18 bis 19 Jahre	117.124	27,1	54.194	27,4	42.782	26,2	20.148	28,6	10.754	27,4	9.394	30,2
20 bis 24 Jahre	110.059	25,5	40.482	20,4	47.652	29,2	21.925	31,2	10.012	25,5	11.913	38,2
25 Jahre und älter	35.021	8,1	7.961	4,0	18.571	11,4	8.489	12,1	2.682	6,8	5.807	18,6
Staatsangehörigkeit												
Deutsche	337.424	78,2	165.087	83,3	121.188	74,3	51.149	72,7	29.278	74,6	21.871	70,2
Ausländer/-innen	94.127	21,8	33.056	16,7	41.835	25,7	19.236	27,3	9.956	25,4	9.280	29,8
Schulabschluss												
Kein Hauptschulabschluss	6.529	1,5	2.822	1,4	2.326	1,4	1.381	2,0	776	2,0	605	1,9
Mit Hauptschulabschluss	119.383	27,7	53.825	27,2	44.849	27,5	20.709	29,4	11.658	29,7	9.051	29,1
Realschulabschluss	178.298	41,3	97.588	49,3	55.063	33,8	25.647	36,4	15.235	38,8	10.412	33,4
Fachhochschulreife	51.982	12,0	18.073	9,1	24.727	15,2	9.182	13,0	5.289	13,5	3.893	12,5
Allgemeine Hochschulreife	50.097	11,6	16.797	8,5	24.666	15,1	8.634	12,3	4.249	10,8	4.385	14,1
Keine Angabe	25.263	5,9	9.038	4,6	11.393	7,0	4.832	6,9	2.027	5,2	2.805	9,0
Besuchte Schule												
Allgemeinbildende Schule	217.987	50,5	124.815	63,0	64.336	39,5	28.836	41,0	15.499	39,5	13.337	42,8
Berufsbildende Schule	170.360	39,5	60.137	30,4	77.826	47,7	32.397	46,0	20.178	51,4	12.219	39,2
Hochschulen und Akademien	20.718	4,8	6.744	3,4	10.008	6,1	3.966	5,6	1.699	4,3	2.267	7,3
Keine Angabe	5.853	1,4	1.477	0,7	2.846	1,7	1.530	2,2	385	1,0	1.145	3,7
Schulentslassjahr												
Im Berichtsjahr	246.507	57,1	126.099	63,6	85.134	52,2	35.274	50,1	24.904	63,5	10.370	33,3
In den Vorjahren	179.767	41,7	70.642	35,7	75.239	46,2	33.886	48,1	14.024	35,7	19.862	63,8
Keine Angabe	5.278	1,2	1.402	0,7	2.651	1,6	1.225	1,7	306	0,8	919	3,0

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

BIBB-Datenreport 2025

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 %	
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
2021	433.543	100,0	183.239	42,3	159.758	36,8	134.341	31,0	25.417	5,9
2022	422.400	100,0	165.491	39,2	142.237	33,7	119.940	28,4	22.297	5,3
2023	422.059	100,0	154.555	36,6	131.494	31,2	110.812	26,3	20.682	4,9
2024	431.552	100,0	151.007	35,0	133.027	30,8	112.560	26,1	20.467	4,7

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

BIBB-Datenreport 2025

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

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

Altbewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2024 hatten insgesamt 179.800 bzw. 41,7 % der insgesamt 431.600 registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Schule bereits in einem früheren Jahr als dem Berichtsjahr verlassen → [Tabelle A1.1.3-2](#). Der Anteil der Bewerber/-innen, deren Schulentlassjahr vor dem Berichtsjahr lag, ist gegenüber dem Vorjahr um 1,6 Prozentpunkte leicht gesunken.

Auch wenn die Bewerber/-innen wegen ihres früheren Schulentlassjahres früher als Altbewerber/-innen bezeichnet wurden, ist nicht sicher, ob sie sich tatsächlich

bereits einmal in früheren Jahren für eine Berufsausbildungsstelle interessiert hatten. Seit 2014 enthält die BA-Ausbildungsmarktstatistik deshalb auch Angaben über die gemeldeten Bewerber/-innen für Berufsausbildungsstellen, die nicht nur im aktuellen Berichtsjahr, sondern bereits auch in früheren Jahren mit Unterstützung einer Arbeitsagentur oder eines Jobcenters eine Ausbildungsstelle gesucht haben **E**.

E

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

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

Von den bundesweit 431.600 gemeldeten Bewerbern/ Bewerberinnen des Jahres 2024 hatten sich 151.000 Personen (35,0 %) auch schon in mindestens einem der letzten fünf Berichtsjahre um eine Ausbildungsstelle beworben → **Tabelle A1.1.3-3**. Dies waren 3.500 (-2,3 %) weniger als 2023.

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.⁸

A1.1.4 Ergebnisse der Nachvermittlung

Für die Jugendlichen und Betriebe, die sich noch nach dem 30. September 2024 für eine Berufsausbildung im Ausbildungsjahr 2024/2025 interessierten (sei es als künftige Auszubildende oder als Ausbildungsstätten), setzten die Beratungs- und Vermittlungsdienste ihre Arbeit auch über diesen Stichtag hinaus fort. Zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember 2024, dem Nachvermittlungszeitraum **E** für einen verspäteten Ausbildungsbeginn („fünftes Quartal“) wurden insgesamt 80.600 Ausbildungsstellen noch für einen sofortigen Ausbildungsbeginn registriert. Das sind 6.900 Plätze weniger als im selben Zeitraum ein Jahr zuvor (1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024: 87.500). Unter den insgesamt 80.600 gemeldeten Ausbildungsstellen befanden sich jene 69.400 Stellen, die bereits am 30. September unbesetzt waren, sowie weitere 11.200 Stellen, die den Beratungs- und Vermittlungsdiensten erst später gemeldet wurden. Bei knapp 78.400 bzw. 97,3 % der 80.600 gemeldeten Stellen handelte es sich um betriebliche Ausbildungsplätze (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025).

E

Das Nachvermittlungsgeschäft im „fünftes Quartal“

Auch nach dem 30. September, dem Ende eines Berichtsjahres, suchen zahlreiche Jugendliche weiterhin kurzfristig eine Ausbildung oder Alternative dazu. Im Rahmen der Nachvermittlungsaktion von Oktober bis Dezember („fünftes Quartal“) sollen den Bewerberinnen und Bewerbern noch Ausbildungsstellen, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, Einstiegsqualifizierungen oder andere Alternativen angeboten werden. Das Hauptaugenmerk der Statistik der Nachvermittlung liegt auf der aktuellen Situation der

Bewerberinnen und Bewerber sowie deren Verbleib zu den Stichtagen November, Dezember und Januar. Seit November 2018 berichtet die Statistik der BA auch über gemeldete Berufsausbildungsstellen mit Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres.

Den 80.600 gemeldeten Stellen standen 71.900 Bewerber/-innen gegenüber, welche die Beratungs- und Vermittlungsdienste um Unterstützung baten, um noch im Jahr 2024 eine Ausbildungsstelle antreten zu können. Verglichen mit dem Vorjahr (64.100) ist die Zahl der im „fünftes Quartal“ gemeldeten Bewerber/-innen um 7.800 bzw. um 12,2 % zurückgegangen.

Auf der Angebotsseite wurden für das „fünfte Quartal“ wie bereits im Vorjahr wieder mehr Ausbildungsstellen als Bewerber/-innen registriert. Rechnerisch entfielen 112,2 Stellen auf 100 Bewerber/-innen (Vorjahr: 136,6 Stellen auf 100 Bewerber/-innen). Dabei gab es erhebliche regionale Unterschiede. So standen z. B. in Berlin nur 26,8 offene Stellen 100 Bewerbern und Bewerberinnen gegenüber, während es in Bayern 301,7 offene Stellen waren. Im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt sich, dass den Bewerbern und Bewerberinnen in den westdeutschen Bundesländern insgesamt deutlich mehr offene Ausbildungsstellen gegenüberstehen als in den ostdeutschen Bundesländern (jeweils auf 100 Bewerber/-innen: Ost 90,1 und West 120,2) → **Tabelle A1.1.4-1**.

Mit diesen extremen Ungleichgewichten hatten beide Seiten des Ausbildungsmarktes, Jugendliche und Betriebe, zu kämpfen. Für die Betriebe war die Lage in Bayern, wo rechnerisch 100 noch zu besetzenden Stellen lediglich 33,1 Bewerbern und Bewerberinnen gegenüberstanden, besonders problematisch, während in Berlin 373,3 Bewerber/-innen 100 noch zu besetzenden Stellen gegenüberstanden.

Schwierig ist das Vermittlungsgeschäft im „fünftes 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 „fünftes Quartal“ überführt wurden. Denn 69.400 (86,1 %) der im „fünftes Quartal“ gemeldeten Stellen sowie 40.000 (57,6 %) der in diesem Zeitraum gemeldeten Bewerber/-innen entstammen aus dem Kreis der bereits zum 30. September 2024 registrierten erfolglosen Marktteilnahmen (unbesetzte Stellen bzw. unversorgte Bewerber/-innen sowie noch suchende

⁸ Vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.1 und BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.1 mit Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragungen.

Tabelle A1.1.4-1: **Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2024**

	Gemeldete Berufsausbildungsstellen	darunter:		Gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Stellen je 100 gemeldete Bewerber/-innen	Gemeldete Bewerber/-innen je 100 gemeldete Stellen
		bereits zum 30.09.2024 als unbesetzt gemeldet				
		absolut	in %			
Baden-Württemberg	14.025	12.548	89,5%	5.325	263,4	38,0
Bayern	18.939	17.124	90,4%	6.278	301,7	33,1
Berlin	1.663	1.145	68,9%	6.208	26,8	373,3
Brandenburg	2.439	2.185	89,6%	2.441	99,9	100,1
Bremen	485	358	73,8%	901	53,8	185,8
Hamburg	1.468	1.240	84,5%	1.492	98,4	101,6
Hessen	5.109	4.370	85,5%	5.914	86,4	115,8
Mecklenburg-Vorpommern	1.387	1.189	85,7%	909	152,6	65,5
Niedersachsen	5.548	4.589	82,7%	7.859	70,6	141,7
Nordrhein-Westfalen	15.039	12.393	82,4%	22.129	68,0	147,1
Rheinland-Pfalz	3.867	3.350	86,6%	3.789	102,1	98,0
Saarland	921	672	73,0%	834	110,4	90,6
Sachsen	2.656	2.250	84,7%	1.664	159,6	62,7
Sachsen-Anhalt	1.547	1.289	83,3%	914	169,3	59,1
Schleswig-Holstein	3.649	3.260	89,3%	2.940	124,1	80,6
Thüringen	1.888	1.436	76,1%	721	261,9	38,2
Westdeutschland	69.050	59.904	86,8%	57.461	120,2	83,2
Ostdeutschland	11.580	9.494	82,0%	12.857	90,1	111,0
Deutschland	80.639	69.405	86,1%	71.852	112,2	89,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt. Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2024. Deutschland, Januar 2025. Nürnberg; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2025

Bewerber/-innen mit alternativer Verbleibmöglichkeit zum 30. September).

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

deutlich stärker von Passungsproblemen geprägt als die Ausbildungsmarktlage während der regulären Vermittlungsperiode.

Einmündungsquoten der Bewerber/-innen

Im Zuge der Nachvermittlungsbemühungen fiel die Einmündungsquote der Bewerber/-innen in eine Berufsausbildungsstelle mit bundesweit 7,3 % (5.300 Bewerber/-innen) vergleichsweise niedrig aus, während 74,7 % (53.700 Bewerber/-innen) immer noch auf der Suche nach einer Ausbildungsgelegenheit waren. Die restlichen 18,0 % (12.900 Bewerber/-innen) zählten zu den

Tabelle A1.1.4-2: **Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2024 nach Vermittlungsstatus**

A1

	Gemeldete Bewerber/-innen insgesamt		darunter: Vermittlungsstatus im Januar 2025									
			einmündende Bewerber/-innen		andere ehemalige Bewerber/-innen		noch suchende Bewerber/-innen		darunter:			
	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	71.852	100,0	5.256	7,3	12.919	18,0	53.677	74,7	20.358	28,3	33.319	46,4
Geschlecht												
Männlich	46305	100,0	3.201	6,9	8.419	18,2	34.685	74,9	13.196	28,5	21.489	46,4
Weiblich	25.547	100,0	2.055	8,0	4.500	17,6	18.992	74,3	7.162	28,0	11.830	46,3
Staatsangehörigkeit												
Deutsche	51.873	100,0	4.089	7,9	9.091	17,5	38.693	74,6	14.872	28,7	23.821	45,9
Ausländer/-innen	19.979	100,0	1.167	5,8	3.828	19,2	14.984	75,0	5.486	27,5	9.498	47,5
Alter												
Unter 20 Jahre	33.826	100,0	2.906	8,6	5.450	16,1	25.470	75,3	12.460	36,8	13.010	38,5
20 bis 25 Jahre	26.518	100,0	1.832	6,9	5.208	19,6	19.478	73,5	6.053	22,8	13.425	50,6
Ab 25 Jahre	11.508	100,0	518	4,5	2.261	19,6	8.729	75,9	1.845	16,0	6.884	59,8
Schulentschlussjahr												
Im Jahr 2025	29.954	100,0	2.476	8,3	4.637	15,5	22.841	76,3	11.944	39,9	10.897	36,4
Im Jahr 2024	11.920	100,0	1.057	8,9	2.093	17,6	8.770	73,6	2.583	21,7	6.187	51,9
Im Jahr 2023	8.206	100,0	625	7,6	1.540	18,8	6.041	73,6	1.915	23,3	4.126	50,3
Noch früher	20.134	100,0	1.030	5,1	4.222	21,0	14.882	73,9	3.715	18,5	11.167	55,5
Keine Angabe	1.638	100,0	68	4,2	427	26,1	1.143	69,8	201	12,3	942	57,5
Schulabschluss												
Ohne Hauptschulabschluss	1.411	100,0	69	4,9	250	17,7	1.092	77,4	476	33,7	616	43,7
Hauptschulabschluss	21.667	100,0	1.444	6,7	4.143	19,1	16.080	74,2	6.437	29,7	9.643	44,5
Realschulabschluss	24.961	100,0	1.988	8,0	4.006	16,0	18.967	76,0	7.514	30,1	11.453	45,9
Fachhochschulreife	7.085	100,0	582	8,2	1.074	15,2	5.429	76,6	2.129	30,0	3.300	46,6
Allgemeine Hochschulreife	7.794	100,0	576	7,4	1.454	18,7	5.764	74,0	1.823	23,4	3.941	50,6
Keine Angabe	8.934	100,0	597	6,7	1.992	22,3	6.345	71,0	1.979	22,2	4.366	48,9
Ehem. Status Ende September 2024												
Eingemündete Bewerber/-innen	6.903	100,0	927	13,4	791	11,5	5.185	75,1	2.973	43,1	2.212	32,0
Andere ehemalige Bewerber/-innen	5.888	100,0	389	6,6	722	12,3	4.777	81,1	1.632	27,7	3.145	53,4
Bewerber/-innen mit Alternative	9.183	100,0	445	4,8	1.268	13,8	7.470	81,3	6.762	73,6	708	7,7
Unversorgte Bewerber/-innen	30.804	100,0	1.798	5,8	7.863	25,5	21.143	68,6	2.876	9,3	18.267	59,3
Kein/-e registrierte/-r Bewerber/-in 2023/2024	19.074	100,0	1.697	8,9	2.275	11,9	15.102	79,2	6.115	32,1	8.987	47,1
Land												
Baden-Württemberg	5.325	100,0	515	9,7	825	15,5	3.985	74,8	1.905	35,8	2.080	39,1
Bayern	6.278	100,0	590	9,4	1.020	16,2	4.668	74,4	2.013	32,1	2.655	42,3
Berlin	6.208	100,0	493	7,9	1.231	19,8	4.484	72,2	881	14,2	3.603	58,0
Brandenburg	2.441	100,0	159	6,5	480	19,7	1.802	73,8	530	21,7	1.272	52,1
Bremen	901	100,0	34	3,8	136	15,1	731	81,1	293	32,5	438	48,6
Hamburg	1.492	100,0	109	7,3	355	23,8	1.028	68,9	255	17,1	773	51,8
Hessen	5.914	100,0	401	6,8	988	16,7	4.525	76,5	1.830	30,9	2.695	45,6
Mecklenburg-Vorpommern	909	100,0	40	4,4	154	16,9	715	78,7	295	32,5	420	46,2
Niedersachsen	7.859	100,0	546	6,9	1.323	16,8	5.990	76,2	2.065	26,3	3.925	49,9
Nordrhein-Westfalen	22.129	100,0	1.595	7,2	3.982	18,0	16.552	74,8	7.069	31,9	9.483	42,9
Rheinland-Pfalz	3.789	100,0	265	7,0	688	18,2	2.836	74,8	1.174	31,0	1.662	43,9
Saarland	834	100,0	42	5,0	80	9,6	712	85,4	316	37,9	396	47,5
Sachsen	1.664	100,0	120	7,2	344	20,7	1.200	72,1	420	25,2	780	46,9
Sachsen-Anhalt	914	100,0	76	8,3	181	19,8	657	71,9	307	33,6	350	38,3
Schleswig-Holstein	2.940	100,0	174	5,9	591	20,1	2.175	74,0	559	19,0	1.616	55,0
Thüringen	721	100,0	49	6,8	141	19,6	531	73,6	192	26,6	339	47,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen. Der Ausbildungsmarkt Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2024. Deutschland, Januar 2025, Nürnberg. Hier: Tabellen 2 bis 4.1; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

„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 (8,5 %) ist die Einmündungsquote um 1,2 Prozentpunkte leicht zurückgegangen. Hingegen ist der Anteil der noch suchenden Bewerber/-innen im Vergleich zum Vorjahr (71,4 %) um 3,3 Prozentpunkte leicht gestiegen.

Differenziert nach dem Geschlecht oder dem Schulabschluss waren zwischen den verschiedenen Bewerbergruppen, was die Einmündungsquoten angeht, nur geringfügige Unterschiede auszumachen. Die Einmündungsquoten bewegten sich ebenso durchgängig auf niedrigem Niveau wie umgekehrt die Quoten der noch suchenden Bewerber/-innen durchgängig auf hohem Niveau variierten. Etwas stärker variierten die Einmündungsquoten nach dem Alter (unter 20 Jahre: 8,6 %, über 25 Jahre: 4,5 %), nach Ländern (Bayern und Baden-Württemberg mit jeweils über 9,0 %, Bremen und Mecklenburg-Vorpommern mit jeweils unter 5,0 %) und nach dem ursprünglichen Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen zum 30. September: Bewerber/-innen, die damals als „eingemündet“ verbucht waren, hatten auch im Januar 2025 die höchste Einmündungsquote mit 13,4 % zu verzeichnen. Dagegen betrug die Quote bei den Bewerbern/Bewerberinnen, die zum 30. September 2024 zu den noch suchenden „Bewerbern/Bewerberinnen mit Alternative“ gezählt worden waren, nur 4,8 %.

Zum Ende des „fünften Quartals“ waren noch 15.200 Ausbildungsstellen unbesetzt. Bezogen auf alle 80.600 zwischen Oktober 2024 und Januar 2025 zur Nachvermittlung gemeldeten Stellen entspricht dies einem Anteil von 18,9 %. Der Anteil ist gegenüber dem Vorjahr, als 18.000 (20,6 %) der insgesamt 87.500 gemeldeten Stellen unbesetzt blieben (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025), um 2,1 Prozentpunkte gestiegen. Die Erfolgchancen 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 2024 noch unbesetzten Stellen nicht allein Stellenbesetzungen, sondern auch Stornierungen (vorzeitige Aufgabe des Vermittlungswunsches) geschuldet sein dürfte.

(Alexander Christ, Sabrina Inez Weller, Bettina Milde)

A1.2 Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge – Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2024

Für die Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2024⁹ **E** haben die nach BBiG/HwO für die Berufsausbildung zuständigen Stellen 486.711 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge an das BIBB gemeldet, das sind rd. 2.472 Verträge (-0,5 %) weniger als 2023. Damit verblieb die Zahl der Neuabschlüsse auf einem relativ stabilen Niveau, aber erneut (-38.330 bzw. -7,3 %) unter dem Niveau von 2019 (vor der Coronapandemie) → **Schaubild A1.2-1**.

Im Vorjahresvergleich verzeichnete Westdeutschland einen Rückgang (-0,7 %) bei der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge; in Ostdeutschland gab es ein leichtes Plus (+0,7 %).

In Brandenburg (+2,1 %), Sachsen (+1,4 %), Thüringen (+1,1 %), Baden-Württemberg (+1,0 %), Mecklenburg-Vorpommern¹⁰ (+0,6 %), Schleswig-Holstein (+0,6 %) und Hamburg¹¹ (+0,1 %) stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge verglichen mit 2023. In den Ländern Hessen (-2,9 %), Rheinland-Pfalz (-2,1 %), Saarland (-1,6 %), Nordrhein-Westfalen (-1,4 %), Sachsen-Anhalt (-0,7 %), Bayern (-0,6 %), Niedersachsen (-0,4 %), Berlin (-0,3 %) und Bremen (-0,3 %) wurden im Vergleich zu 2023 leichte Rückgänge verzeichnet → **Tabelle A1.2-1**.

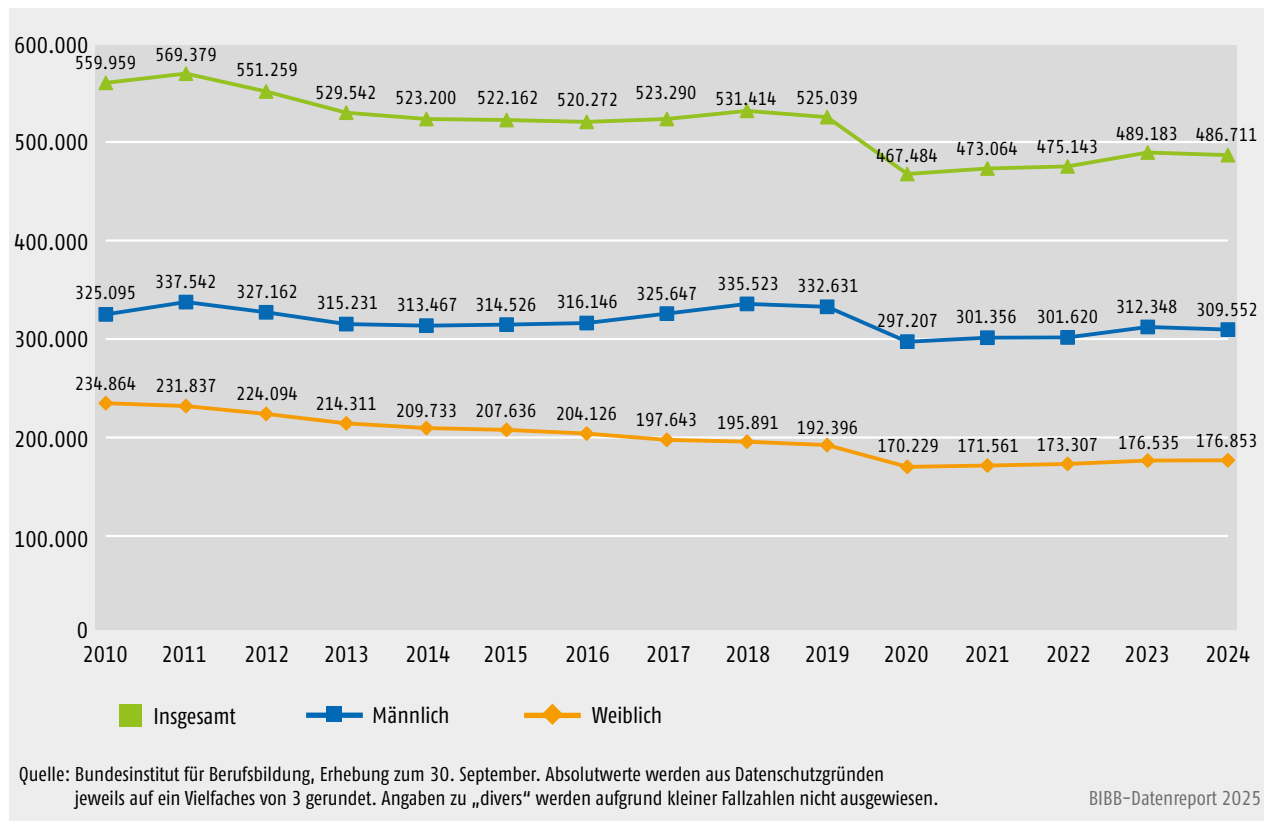
9 Das BIBB führt die Erhebung zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 30. September jährlich auf Weisung des BMBF zur Vorbereitung der Berufsbildungsberichterstattung nach § 86 BBiG in direkter Zusammenarbeit mit den für die Berufsausbildung zuständigen Stellen durch. Ausführliche Ergebnisse aus der BIBB-Erhebung zum 30. September 2024 stehen unter <https://www.bibb.de/naa309-2024> zur Verfügung. Für weitere Informationen zur Erhebung siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf. Interaktive Regionalkarten können für die Erhebung 2024 unter <https://www.bibb.de/de/192683.php> abgerufen werden.

Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Daraus können sich Abweichungen bei der Bildung von Summen aus Einzelwerten in Bezug auf Gesamtsummen sowie Differenzen bei Tabellendarstellungen ergeben.

10 Im Zuge der Vorbereitungen für die Bildungsberichterstattung erreichte uns vom Ministerium für Inneres, Bau und Digitalisierung Mecklenburg-Vorpommern eine Korrekturmeldung, die den Öffentlichen Dienst betrifft. Hier liegt für die Erhebung 2024 eine fehlerhafte Meldung für die geoinformationstechnischen Berufe vor, die bei der Erhebung 2025 korrigiert wird.

11 In Hamburg gab es seitens der Handelskammer Hamburg (Bereich Industrie und Handel) einen Meldeausfall für die Erhebung 2024; hier wurden nach Abstimmung mit der Kammer die Daten aus der Erhebung 2023 verwendet. Für die Erhebung 2025 werden voraussichtlich Vergleichsdaten zu 2024 vorliegen.

Schaubild A1.2.-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt und nach Geschlecht, Deutschland 2010 bis 2024



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. Fleming/Granath 2016). Entscheidend für die Zählung eines Neuabschlusses ist das Datum des Vertragsabschlusses, welches gemäß § 34 Abs. 2 Ziffer 5 BBiG (2005) in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse aufgenommen wird und damit von den zuständigen Stellen als Selektionskriterium herangezogen werden kann.

Die Neuabschlüsse werden geschlechtsspezifisch differenziert für Einzelberufe auf der Ebene der Arbeitsagenturbezirke erhoben und in den regionalen Gliederungen Bund, Ost, West, Länder und Arbeitsagenturbezirke ausgewiesen. Lediglich die Ausbildungsverträge für Menschen mit Behinderung (Ausbildungen nach § 66 BBiG/§§ 42m [2005]

und 42r HwO [2020], siehe E unten) werden für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft in einer Sammelgruppe abgebildet.

Die Daten werden differenziert für 13 Bereiche erhoben: Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Öffentlicher Dienst – Kirche, Landwirtschaft, Hauswirtschaft, Freie Berufe – Apotheker/-innen, Freie Berufe – Ärzte/Ärztinnen, Freie Berufe – Zahnärzte/-ärztinnen, Freie Berufe – Tierärzte/-ärztinnen, Freie Berufe – Steuerberater/-innen, Freie Berufe – Juristen/Juristinnen und Seeschifffahrt.

Anschlussverträge werden gesondert erfasst (siehe E unten). Sie werden im Gegensatz zur Erhebung zum 31. Dezember für die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Erhebung zum 31. Dezember) nicht zur Gesamtsumme der Neuabschlüsse hinzugerechnet. Dennoch gilt auch hier zu beachten, dass nicht alle Auszubildenden mit Neuabschluss Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System sind; Ausbildungsverträge werden auch nach vorzeitigem Vertragslösungen

Tabelle A1.2-1: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2010 bis 2024

Bundesland																Veränderung 2024 zu 2023	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	absolut	in %
Baden-Württemberg	74.550	78.813	76.317	74.391	73.197	73.824	73.989	74.655	75.312	74.079	66.477	65.973	65.847	69.249	69.963	714	1,0
Bayern	94.326	97.746	95.310	92.130	91.815	92.178	93.384	92.529	95.433	92.706	83.751	81.897	82.239	86.082	85.596	-489	-0,6
Berlin	19.173	18.396	17.973	16.785	16.800	16.539	16.446	16.122	16.353	15.981	13.716	14.427	14.709	14.643	14.595	-48	-0,3
Brandenburg	13.623	12.120	11.370	10.551	10.239	10.404	10.434	10.431	10.704	10.533	9.903	10.335	10.290	10.812	11.040	228	2,1
Bremen	5.979	6.219	6.144	5.955	5.733	5.796	5.961	5.910	5.859	5.778	5.178	5.316	5.304	5.535	5.517	-18	-0,3
Hamburg ¹	14.382	14.412	14.148	13.530	13.401	13.512	13.320	13.431	13.389	13.479	11.661	11.559	11.193	11.880	11.898	18	0,1
Hessen	40.233	41.166	40.245	38.388	37.887	37.809	37.266	37.725	38.226	38.334	33.285	33.177	33.831	35.778	34.752	-1.026	-2,9
Mecklenburg-Vorpommern	9.879	8.910	8.325	7.968	7.815	7.842	7.869	7.971	8.133	8.016	7.554	8.067	7.998	8.271	8.316	45	0,6
Niedersachsen	58.317	60.846	58.236	56.382	55.812	54.573	54.663	54.702	55.641	54.192	46.788	48.645	48.576	50.379	50.196	-183	-0,4
Nordrhein-Westfalen	122.310	126.552	124.017	120.084	117.396	116.772	114.714	116.697	118.281	118.560	103.509	107.265	108.759	108.393	106.827	-1.566	-1,4
Rheinland-Pfalz	28.494	28.971	28.407	27.102	26.550	26.238	25.851	26.169	26.226	25.797	23.685	23.388	22.968	23.454	22.965	-492	-2,1
Saarland	8.472	8.613	8.379	7.407	7.317	7.128	7.158	6.744	6.843	6.999	6.009	5.988	5.922	6.012	5.919	-93	-1,6
Sachsen	22.248	20.511	18.309	17.889	18.081	18.543	18.447	19.437	19.701	19.518	18.249	18.876	19.728	20.049	20.340	291	1,4
Sachsen-Anhalt	14.319	12.885	11.823	10.830	11.025	10.644	10.764	10.311	10.590	10.551	9.771	10.290	10.335	10.569	10.497	-75	-0,7
Schleswig-Holstein	21.231	21.546	21.156	19.932	19.797	20.196	19.980	20.103	20.235	20.052	18.426	18.099	17.556	17.691	17.799	108	0,6
Thüringen	12.420	11.676	11.103	10.221	10.332	10.164	10.026	10.353	10.485	10.464	9.519	9.756	9.894	10.380	10.491	111	1,1
Westdeutschland	468.297	484.884	472.353	455.298	448.908	448.026	446.283	448.665	455.448	449.976	398.769	401.313	402.192	414.459	411.432	-3.027	-0,7
Ostdeutschland	91.662	84.495	78.903	74.244	74.292	74.136	73.989	74.625	75.966	75.060	68.715	71.751	72.951	74.724	75.279	555	0,7
Deutschland	559.959	569.379	551.259	529.542	523.200	522.162	520.272	523.290	531.414	525.039	467.484	473.064	475.143	489.183	486.711	-2.472	-0,5

¹ Hamburg: Meldeausfall für den Bereich Industrie und Handel – Verwendung der Daten aus 2023

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

BIBB-Datenreport 2025

oder im Falle von Zweitausbildungen innerhalb des dualen Systems neu abgeschlossen (vgl. Kapitel A5.3).

Aufgrund der genannten sowie weiteren konzeptionellen Unterschiede stimmen die Definitionen der Neuabschlüsse im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September und der Erhebung zum 31. Dezember nicht überein (vgl. Kapitel A5.3; Uhly u. a. 2019).

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen¹²

In den Bereichen Seeschifffahrt (+7,1 %), Freie Berufe (+3,5 %), Öffentlicher Dienst (+1,6 %) und Handwerk (+0,2 %) konnte ein Anstieg der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge gegenüber 2023 festgestellt werden. Den prozentual größten Rückgang verzeichnete der Bereich Hauswirtschaft (-5,8 %), gefolgt von den Bereichen Industrie und Handel (-1,6 %) und Landwirtschaft (-0,7 %) → Tabelle A1.2-2.

Wie in den vergangenen Jahren behauptete der Bereich Industrie und Handel seine Spitzenposition als größter Zuständigkeitsbereich bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen: 56,3 % entfielen auf diesen Bereich (2023: 56,9 %). Auf den zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, das Handwerk, entfielen 27,8 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge (2023: 27,6 %) und auf die Freien Berufe 9,7 % (2023: 9,4 %). Der Öffentliche Dienst registrierte wie im Vorjahr 3,1 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge, gefolgt von den Bereichen Landwirtschaft (2024 und 2023: 2,8 %) und Hauswirtschaft (2024 und 2023: 0,3 %). Den geringsten Anteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wies erneut die Seeschifffahrt auf (0,0 %) → Tabelle A1.2-3.

Zur Entwicklung des Gesamtbestandes der Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder vgl. Kapitel A5.2.

E

Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Zuständigkeitsbereichen

Der Begriff „Zuständigkeitsbereich“ (und nicht „Ausbildungsbereich“) soll verdeutlichen, dass die tatsächliche Ausbildungsleistung in einzelnen Bereichen nicht mit den Zählergebnissen nach Zuständigkeiten übereinstimmen muss. Denn maßgeblich für die Zuordnung der Ausbildungsverträge zu den Bereichen ist in der Regel die Art des Ausbildungsberufes und nicht der Ausbildungsbetrieb. Ausnahmen bestehen für Auszubildende, die in einem Handwerksbetrieb in einem Beruf des Bereichs Industrie und Handel ausgebildet werden (Industrieberuf im Handwerk); bei der Aggregation 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 Aggregation sind diese Ausbildungsverträge dem Bereich Industrie und Handel zugerechnet. Darüber hinaus sind z. B. in einigen Ländern die Industrie- und Handelskammern auch die zuständigen Stellen für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft oder für einzelne Berufe des Öffentlichen Dienstes; eine klare Aufteilung nach Ausbildungsbereichen ist hier nicht immer möglich.

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

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

Tabelle A1.2-2: Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 und Veränderung gegenüber 2023 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge																							
	Insgesamt			Davon im Zuständigkeitsbereich:																				
				Industrie und Handel			Handwerk			Öffentlicher Dienst			Landwirtschaft			Freie Berufe			Hauswirtschaft			Seeschifffahrt		
	absolut	Veränderung		absolut	Veränderung		absolut	Veränderung		absolut	Veränderung		absolut	Veränderung		absolut	Veränderung		absolut	Veränderung		absolut	Veränderung	
in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %		absolut	in %
Baden-Württemberg	69.963	714	1,0	39.687	-738	-1,8	19.428	390	2,0	2.262	177	8,5	1.470	60	4,3	6.939	840	13,8	177	-15	-7,3			
Bayern	85.596	-489	-0,6	47.988	-912	-1,9	24.882	390	1,6	2.127	-66	-3,0	2.079	48	2,4	8.379	42	0,5	138	9	6,9			
Berlin	14.595	-48	-0,3	8.358	147	1,8	3.225	-33	-1,0	816	-180	-18,0	228	-15	-5,8	1.956	48	2,5	15	-18	-54,8			
Brandenburg	11.040	228	2,1	6.126	-18	-0,3	3.147	105	3,5	438	12	2,8	519	96	22,7	768	39	5,5	42	-6	-12,2			
Bremen	5.517	-18	-0,3	3.498	-63	-1,8	1.131	-33	-2,9	189	24	13,8	102	18	22,9	558	42	7,9	24	-6	-19,4	15	3	25,0
Hamburg ¹	11.898	18	0,1	7.785	-3	0,0	2.397	-30	-1,3	216	33	18,1	144	-6	-4,6	1.296	36	2,8	12	-9	-40,9	51	-3	-3,8
Hessen	34.752	-1.026	-2,9	19.770	-870	-4,2	9.825	-180	-1,8	1.155	33	3,0	660	-45	-6,4	3.261	30	1,0	81	6	8,1			
Mecklenburg-Vorpommern	8.316	45	0,6	4.644	-105	-2,2	2.142	-27	-1,2	444	129	41,1	477	0	-0,2	561	36	6,7	45	15	45,2	6	0	-16,7
Niedersachsen	50.196	-183	-0,4	25.704	-12	0,0	14.883	-162	-1,1	1.602	24	1,6	2.661	-105	-3,8	5.139	72	1,4	162	-6	-4,1	45	6	12,8
Nordrhein-Westfalen	106.827	-1.566	-1,4	60.978	-1.692	-2,7	28.035	-114	-0,4	3.117	-24	-0,8	2.325	-108	-4,4	12.105	381	3,2	267	-9	-2,9			
Rheinland-Pfalz	22.965	-492	-2,1	12.225	-171	-1,4	7.233	-246	-3,3	756	51	7,2	591	-18	-3,0	2.088	-90	-4,2	69	-18	-19,8			
Saarland	5.919	-93	-1,6	3.333	-84	-2,5	1.764	15	0,8	177	45	33,8	108	-6	-4,5	504	-69	-11,9	30	3	15,4			
Sachsen	20.340	291	1,4	12.291	-15	-0,1	5.511	222	4,2	594	-3	-0,7	726	3	0,4	1.116	90	8,7	99	-3	-2,9			
Sachsen-Anhalt	10.497	-75	-0,7	6.342	-168	-2,6	2.718	-72	-2,6	438	30	7,1	459	42	10,1	489	87	21,7	51	9	22,0			
Schleswig-Holstein	17.799	108	0,6	8.736	102	1,2	5.982	141	2,4	558	-21	-3,6	708	-36	-5,0	1.731	-57	-3,1	66	-24	-27,0	21	3	23,5
Thüringen	10.491	111	1,1	6.336	144	2,3	2.802	-39	-1,4	309	-18	-5,2	429	-27	-5,7	549	63	13,2	66	-15	-17,3			
Westdeutschland	411.432	-3.027	-0,7	229.704	-4.443	-1,9	115.560	165	0,1	12.159	276	2,3	10.848	-195	-1,8	42.000	1.227	3,0	1.029	-66	-6,0	129	9	8,3
Ostdeutschland	75.279	555	0,7	44.097	-15	0,0	19.548	156	0,8	3.039	-30	-1,0	2.838	99	3,7	5.436	363	7,2	318	-18	-5,1	6	0	-16,7
Deutschland	486.711	-2.472	-0,5	273.801	-4.458	-1,6	135.105	321	0,2	15.198	246	1,6	13.686	-96	-0,7	47.436	1.590	3,5	1.347	-84	-5,8	135	9	7,1

¹ Hamburg: Meldeausfall für den Bereich Industrie und Handel – Verwendung der Daten aus 2023

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2024. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2010 bis 2024 in Deutschland

																Veränderung 2024 zu 2023	
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	absolut	in %
Deutschland																	
Industrie und Handel	331.044	342.783	332.622	317.265	311.733	308.244	304.302	304.272	309.831	304.593	262.206	259.380	266.262	278.259	273.801	-4.458	-1,6
Handwerk	155.178	154.506	147.327	142.137	141.234	141.513	141.768	143.718	145.308	142.875	132.195	136.101	133.149	134.784	135.105	321	0,2
Öffentlicher Dienst ^{1,2}	13.554	12.402	12.009	12.216	12.417	13.281	13.791	14.253	14.448	15.087	14.646	14.184	13.998	14.952	15.198	246	1,6
Landwirtschaft	13.923	13.482	13.260	13.158	13.164	13.551	13.566	13.701	13.464	13.368	13.488	14.247	13.314	13.782	13.686	-96	-0,7
Freie Berufe ¹	42.441	42.612	43.095	42.051	42.051	43.140	44.562	45.096	46.245	47.100	43.140	47.181	46.890	45.846	47.436	1.590	3,5
Hauswirtschaft ¹	3.582	3.345	2.763	2.559	2.421	2.262	2.139	2.106	1.992	1.899	1.701	1.857	1.437	1.431	1.347	-84	-5,8
Seeschifffahrt	240	249	183	156	183	168	141	141	126	117	108	108	96	126	135	9	7,1
<i>Insgesamt</i>	<i>559.959</i>	<i>569.379</i>	<i>551.259</i>	<i>529.542</i>	<i>523.200</i>	<i>522.162</i>	<i>520.272</i>	<i>523.290</i>	<i>531.414</i>	<i>525.039</i>	<i>467.484</i>	<i>473.064</i>	<i>475.143</i>	<i>489.183</i>	<i>486.711</i>	<i>-2.472</i>	<i>-0,5</i>
Westdeutschland																	
Industrie und Handel	273.903	289.428	283.017	271.335	266.034	263.496	260.214	260.136	264.615	260.502	223.032	218.490	223.494	234.147	229.704	-4.443	-1,9
Handwerk	132.723	134.226	128.418	124.122	122.970	122.736	122.508	124.089	125.403	123.180	113.481	116.541	114.147	115.395	115.560	165	0,1
Öffentlicher Dienst ^{1,2}	10.698	9.891	9.564	9.717	9.969	10.617	10.890	11.211	11.610	11.886	11.616	11.283	11.133	11.883	12.159	276	2,3
Landwirtschaft	10.668	10.749	10.593	10.530	10.392	10.800	10.932	11.022	10.881	10.635	10.716	11.331	10.491	11.046	10.848	-195	-1,8
Freie Berufe ¹	37.419	37.863	38.442	37.467	37.518	38.517	39.867	40.410	41.280	42.180	38.514	42.075	41.724	40.773	42.000	1.227	3,0
Hauswirtschaft ¹	2.661	2.493	2.142	1.977	1.845	1.701	1.734	1.659	1.548	1.488	1.311	1.494	1.110	1.095	1.029	-66	-6,0
Seeschifffahrt	225	231	177	150	177	162	135	138	111	108	102	99	93	120	129	9	8,3
<i>Insgesamt</i>	<i>468.297</i>	<i>484.884</i>	<i>472.353</i>	<i>455.298</i>	<i>448.908</i>	<i>448.026</i>	<i>446.283</i>	<i>448.665</i>	<i>455.448</i>	<i>449.976</i>	<i>398.769</i>	<i>401.313</i>	<i>402.192</i>	<i>414.459</i>	<i>411.432</i>	<i>-3.027</i>	<i>-0,7</i>
Ostdeutschland																	
Industrie und Handel	57.138	53.355	49.605	45.930	45.699	44.751	44.088	44.133	45.216	44.088	39.177	40.890	42.768	44.112	44.097	-15	0,0
Handwerk	22.455	20.283	18.909	18.015	18.264	18.777	19.260	19.629	19.905	19.695	18.714	19.560	19.002	19.389	19.548	156	0,8
Öffentlicher Dienst ^{1,2}	2.859	2.511	2.445	2.499	2.448	2.664	2.898	3.042	2.841	3.201	3.030	2.901	2.862	3.069	3.039	-30	-1,0
Landwirtschaft	3.255	2.733	2.667	2.628	2.772	2.751	2.634	2.682	2.583	2.733	2.772	2.919	2.823	2.736	2.838	99	3,7
Freie Berufe ¹	5.022	4.749	4.653	4.581	4.533	4.623	4.695	4.686	4.965	4.920	4.626	5.109	5.166	5.073	5.436	363	7,2
Hauswirtschaft ¹	921	852	621	582	576	561	405	447	444	411	390	363	327	336	318	-18	-5,1
Seeschifffahrt	15	15	3	6	6	9	6	6	12	9	6	9	3	6	6	0	-16,7
<i>Insgesamt</i>	<i>91.662</i>	<i>84.495</i>	<i>78.903</i>	<i>74.244</i>	<i>74.292</i>	<i>74.136</i>	<i>73.989</i>	<i>74.625</i>	<i>75.966</i>	<i>75.060</i>	<i>68.715</i>	<i>71.751</i>	<i>72.951</i>	<i>74.724</i>	<i>75.279</i>	<i>555</i>	<i>0,7</i>

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

² Ohne Laufbahnausbildung im Beamtenverhältnis

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

BIBB-Datenreport 2025

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Geschlecht

Von den 486.711 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen des Jahres 2024 wurden 176.853 mit Frauen und 309.552 mit Männern abgeschlossen. Darüber hinaus haben die zuständigen Stellen 306 Verträge mit Personen gemeldet, die sich keinem biologischen Geschlecht zugehörig fühlen (2023: 297).¹³ Der Frauenanteil lag bei 36,3 % und stieg damit gegenüber dem Vorjahr etwas an (2023: 36,1 %).

Im Vorjahresvergleich stieg die Zahl der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge um 0,2 %; die Zahl der mit Männern neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nahm um 0,9 % ab. Im längeren Zeitvergleich ist die Zahl der mit Frauen abgeschlossenen Ausbildungsverträge deutlich zurückgegangen → **Schaubild A1.2-1**.

Bezogen auf die sieben Zuständigkeitsbereiche wiesen die Freien Berufe mit 89,6 % den höchsten relativen Anteil der mit Frauen geschlossenen Verträge auf, gefolgt von den Bereichen Hauswirtschaft (78,7 %) und Öffentlicher Dienst (62,3 %). In Industrie und Handel wurden 34,4 % der Verträge mit Frauen geschlossen. Eher niedrig war der Frauenanteil in der Landwirtschaft (27,3 %), im Handwerk (19,2 %) und in der Seeschifffahrt (17,8 %)¹⁴ → **Tabelle A1.2-4**.

Wie bereits 2023 haben Frauen die meisten neuen Ausbildungsverträge im Beruf Kauffrau für Büromanagement abgeschlossen (2024: 15.720 Verträge; 2023: 16.644 Verträge). Es folgten die Berufe Zahnmedizinische Fachangestellte (15.597 Verträge) und Medizinische Fachangestellte (15.432 Verträge), Verkäuferin (9.927 Verträge), Industriekauffrau (8.262 Verträge) und Kauffrau im Einzelhandel (7.386 Verträge). Erneut haben somit in diesen sechs Berufen über 40,0 % der Frauen einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen (2024: 40,9 %; 2023: 41,1 %).¹⁵

Bei den Männern liegt der Ausbildungsberuf Kraftfahrzeugmechatroniker weiterhin mit 23.652 Verträgen an der Spitze (2023: 21.939 Verträge). Die weiteren Berufe folgten entsprechend den Platzierungen wie im Vorjahr: Zweitstärkster Ausbildungsberuf war erneut der Fach-

informatiker mit 15.786 Neuabschlüssen, gefolgt vom Elektroniker (14.391 Verträge) und dem Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (14.280 Verträge). Abweichend zum Vorjahr tauschen die Ausbildungsberufe Verkäufer (10.806 Verträge) und Industriemechaniker (10.506) die Rangplätze. Auf die ersten sechs Berufe entfielen 28,9 % aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Männern (2023: 28,7 %).¹⁶

Nach Ländern betrachtet wurde erneut in Berlin mit 39,1 % der höchste Anteil der mit Frauen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert, gefolgt von Bremen (38,1 %), Bayern (37,7 %), Hamburg (37,5 %) und Baden-Württemberg (37,2 %). Die niedrigsten Frauenanteile verzeichneten Thüringen (33,1 %), Brandenburg (32,9 %) und Sachsen-Anhalt (32,7 %) → **Tabelle A1.2-4**.

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

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit verkürzter Ausbildungsdauer

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

Für die Erhebung 2024 haben die zuständigen Stellen bundesweit 65.604 Ausbildungsverträge mit bei Vertragsabschluss feststehender Verkürzung von mindestens sechs Monaten registriert. Das entspricht einem Anteil von 13,5 % bezogen auf alle neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Der Anteil lag damit erneut unter dem Vorjahresniveau (2023: 13,6 %).

Auf Männer entfielen 65,2 % (42.777) der verkürzten Verträge (2023: 44.331), 34,7 % der verkürzten Verträge (22.791) wurden mit Frauen geschlossen (2023: 22.002) und 0,1 % entfielen auf Personen mit dem Geschlechtsmerkmal divers (2024: 39).¹⁷

13 Die Meldungen für die Ausprägung „divers“ haben sich seit Beginn der differenzierten Erhebung im Jahr 2020 somit erneut erhöht. Hierbei kann nicht ausgeschlossen werden, dass in dieser Gruppe teilweise auch Verträge gezählt werden, bei denen keine Angabe zum Geschlecht vorlag.

14 Eine längere Zeitreihe (ab 2008) steht im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 79 – 2024 (<https://www.bibb.de/de/192732.php>) (Absolutwerte) und Tabelle 80 – 2024 (<https://www.bibb.de/de/192709.php>) (Anteilswerte) zur Verfügung.

15 Die Rangliste der Frauen kann in der BIBB-Erhebung zum 30.09., Tabelle 69 – 2024 im Internet abgerufen werden (<https://www.bibb.de/de/192711.php>).

16 Für die Rangliste der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Männern siehe Tabelle 68 – 2024 (<https://www.bibb.de/de/192729.php>)

17 Eine Gesamtübersicht, die neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit regulärer und verkürzter Ausbildungsdauer nach Geschlecht und Zuständigkeitsbereichen differenziert, ist unter <https://www.bibb.de/de/192704.php> abrufbar (Tabelle 51 – 2024).

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1)

		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg ¹	Hessen	Mecklenburg-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Westdeutschland	Ostdeutschland und Berlin	Deutschland	
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	69.963	85.596	14.595	11.040	5.517	11.898	34.752	8.316	50.196	106.827	22.965	5.919	20.340	10.497	17.799	10.491	411.432	75.279	486.711	
	Mit weiblichen Auszubildenden	26.025	32.286	5.709	3.630	2.100	4.455	12.495	3.027	18.228	38.331	8.109	2.073	6.963	3.435	6.504	3.480	150.609	26.244	176.853	
	Mit verkürzter Laufzeit	13.893	12.498	2.142	1.059	576	1.227	3.816	714	8.307	13.206	2.562	903	1.215	711	2.085	687	59.073	6.531	65.604	
	In zweijährigen Berufen	4.833	6.987	1.239	1.215	453	810	2.898	1.080	4.209	9.081	2.022	537	2.595	1.518	1.611	1.473	33.441	9.120	42.564	
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	825	627	135	261	144	39	297	174	471	1.272	213	96	564	300	258	357	4.239	1.794	6.036	
	Überwiegend öffentlich finanziert	1.461	1.596	639	537	174	339	1.119	291	1.185	2.550	651	234	972	534	441	609	9.750	3.582	13.332	
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	39.687	47.988	8.358	6.126	3.498	7.785	19.770	4.644	25.704	60.978	12.225	3.333	12.291	6.342	8.736	6.336	229.704	44.097	273.801	
	Mit weiblichen Auszubildenden	13.605	17.181	2.802	1.980	1.182	2.715	6.789	1.743	9.150	20.091	4.260	1.161	4.122	2.073	3.195	2.064	79.329	14.784	94.110	
	Mit verkürzter Laufzeit	4.176	3.810	1.227	516	321	477	1.380	333	2.361	6.444	1.062	522	585	336	693	351	21.243	3.348	24.594	
	In zweijährigen Berufen	4.692	6.771	1.206	1.119	441	789	2.751	1.020	3.945	8.724	1.893	504	2.379	1.419	1.434	1.374	31.941	8.511	40.452	
	Gemäß § 66 BBiG	297	192	93	126	60	.	123	90	165	666	48	48	276	54	126	207	1.728	846	2.574	
	Überwiegend öffentlich finanziert	792	759	381	363	9	201	558	192	531	1.350	327	123	570	201	159	423	4.806	2.133	6.939	
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	19.428	24.882	3.225	3.147	1.131	2.397	9.825	2.142	14.883	28.035	7.233	1.764	5.511	2.718	5.982	2.802	115.560	19.548	135.105	
	Mit weiblichen Auszubildenden	3.810	5.370	618	582	228	459	1.779	417	2.727	4.842	1.320	306	1.212	534	1.173	564	22.014	3.924	25.941	
	Mit verkürzter Laufzeit	7.680	6.192	567	417	189	459	2.010	246	3.579	4.287	1.203	279	501	279	1.107	246	26.982	2.253	29.238	
	In zweijährigen Berufen	144	219	33	99	12	21	147	63	264	357	129	33	216	99	177	99	1.500	609	2.109	
	Gemäß § 42r HwO	303	237	15	69	36	21	87	27	108	252	78	12	126	129	45	48	1.176	414	1.590	
	Überwiegend öffentlich finanziert	480	639	222	108	105	111	453	45	414	822	240	66	231	219	192	78	3.525	903	4.428	
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	2.262	2.127	816	438	189	216	1.155	444	1.602	3.117	756	177	594	438	558	309	12.159	3.039	15.198	
	Mit weiblichen Auszubildenden	1.605	1.398	534	237	132	135	768	243	921	1.836	438	96	381	240	321	183	7.650	1.818	9.471	
	Mit verkürzter Laufzeit	720	102	33	3	0	69	90	6	60	387	12	6	0	6	6	21	1.449	72	1.521	
	In zweijährigen Berufen	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	0	0	0
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	0	0	0	0	3	0	0	9	3	0	0	0	0	0	15	0	15	

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung)

		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg ¹	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- Westfalen	Rhein- land- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land	
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.470	2.079	228	519	102	144	660	477	2.661	2.325	591	108	726	459	708	429	10.848	2.838	13.686	
	Mit weiblichen Auszubildenden	420	624	72	138	21	39	192	99	732	537	147	27	213	111	231	123	2.976	756	3.732	
	Mit verkürzter Laufzeit	582	1.071	39	54	15	36	120	120	1.596	309	141	21	102	69	180	51	4.071	438	4.509	
	In zweijährigen Berufen	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	123	105	18	27	33	9	30	15	105	177	45	21	84	69	57	39	705	252	957	
	Überwiegend öffentlich finanziert	129	117	24	21	33	15	39	12	114	183	39	27	87	69	66	48	756	261	1.017	
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.939	8.379	1.956	768	558	1.296	3.261	561	5.139	12.105	2.088	504	1.116	489	1.731	549	42.000	5.436	47.436	
	Mit weiblichen Auszubildenden	6.447	7.593	1.677	657	513	1.092	2.907	486	4.563	10.818	1.890	456	951	444	1.533	492	37.809	4.707	42.516	
	Mit verkürzter Laufzeit	729	1.299	276	66	48	186	210	9	678	1.776	141	72	12	15	90	15	5.226	396	5.622	
	In zweijährigen Berufen	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	0	0	0
	Überwiegend öffentlich finanziert	9	3	0	0	12	0	6	0	36	15	0	0	0	0	0	0	81	3	81	
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	177	138	15	42	24	12	81	45	162	267	69	30	99	51	66	66	1.029	318	1.347	
	Mit weiblichen Auszubildenden	138	117	9	33	18	6	63	36	126	210	54	27	84	36	51	54	807	252	1.059	
	Mit verkürzter Laufzeit	9	24	3	0	3	3	6	0	33	6	3	3	15	3	6	3	96	24	117	
	In zweijährigen Berufen	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	102	93	9	42	15	12	57	42	96	177	39	15	81	51	27	63	633	282	915	
	Überwiegend öffentlich finanziert	54	81	9	42	15	12	60	42	93	171	42	18	84	48	21	60	567	282	852	
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	15	51	.	6	45	21	.	129	6	135	
	Mit weiblichen Auszubildenden	6	9	.	0	6	3	.	24	0	24	
	Mit verkürzter Laufzeit	0	0	.	0	3	0	.	6	0	6	
	In zweijährigen Berufen	0	0	0
	Gemäß § 66 BBiG	0	0	0
	Überwiegend öffentlich finanziert	0	0	.	0	0	0	.	0	0	0	

¹ Hamburg: Meldeausfall für den Bereich Industrie und Handel – Verwendung der Daten aus 2023

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2024. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIFF-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2)

		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg ¹	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- Westfalen	Rhein- land- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land	
Alle Bereiche	Neue Ausbildungsverträge	69.963	85.596	14.595	11.040	5.517	11.898	34.752	8.316	50.196	106.827	22.965	5.919	20.340	10.497	17.799	10.491	411.432	75.279	486.711	
	Mit weiblichen Auszubildenden	37,2%	37,7%	39,1%	32,9%	38,1%	37,5%	36,0%	36,4%	36,3%	35,9%	35,3%	35,0%	34,2%	32,7%	36,5%	33,2%	36,6%	34,9%	36,3%	
	Mit verkürzter Laufzeit	19,9%	14,6%	14,7%	9,6%	10,4%	10,3%	11,0%	8,6%	16,6%	12,4%	11,2%	15,2%	6,0%	6,8%	11,7%	6,5%	14,4%	8,7%	13,5%	
	In zweijährigen Berufen	6,9%	8,2%	8,5%	11,0%	8,2%	6,8%	8,3%	13,0%	8,4%	8,5%	8,8%	9,1%	12,8%	14,5%	9,1%	14,0%	8,1%	12,1%	8,7%	
	Gemäß § 66 BBiG/§ 42r HwO	1,2%	0,7%	0,9%	2,4%	2,6%	0,3%	0,9%	2,1%	0,9%	1,2%	0,9%	1,6%	2,8%	2,9%	1,4%	3,4%	1,0%	2,4%	1,2%	
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,1%	1,9%	4,4%	4,9%	3,1%	2,9%	3,2%	3,5%	2,4%	2,4%	2,8%	3,9%	4,8%	5,1%	2,5%	5,8%	2,4%	4,8%	2,7%	
Industrie u. Handel	Neue Ausbildungsverträge	39.687	47.988	8.358	6.126	3.498	7.785	19.770	4.644	25.704	60.978	12.225	3.333	12.291	6.342	8.736	6.336	229.704	44.097	273.801	
	Mit weiblichen Auszubildenden	34,3%	35,8%	33,5%	32,3%	33,8%	34,9%	34,3%	37,5%	35,6%	32,9%	34,8%	34,9%	33,5%	32,7%	36,6%	32,6%	34,5%	33,5%	34,4%	
	Mit verkürzter Laufzeit	10,5%	7,9%	14,7%	8,4%	9,2%	6,1%	7,0%	7,1%	9,2%	10,6%	8,7%	15,7%	4,8%	5,3%	7,9%	5,5%	9,2%	7,6%	9,0%	
	In zweijährigen Berufen	11,8%	14,1%	14,4%	18,3%	12,6%	10,1%	13,9%	21,9%	15,4%	14,3%	15,5%	15,1%	19,3%	22,4%	16,4%	21,7%	13,9%	19,3%	14,8%	
	Gemäß § 66 BBiG	0,7%	0,4%	1,1%	2,0%	1,7%	.	0,6%	1,9%	0,6%	1,1%	0,4%	1,5%	2,2%	0,9%	1,5%	3,3%	0,8%	1,9%	0,9%	
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,0%	1,6%	4,6%	5,9%	0,3%	2,6%	2,8%	4,2%	2,1%	2,2%	2,7%	3,7%	4,6%	3,2%	1,8%	6,7%	2,1%	4,8%	2,5%	
Handwerk	Neue Ausbildungsverträge	19.428	24.882	3.225	3.147	1.131	2.397	9.825	2.142	14.883	28.035	7.233	1.764	5.511	2.718	5.982	2.802	115.560	19.548	135.105	
	Mit weiblichen Auszubildenden	19,6%	21,6%	19,2%	18,5%	20,3%	19,2%	18,1%	19,4%	18,3%	17,3%	18,3%	17,3%	22,0%	19,6%	19,6%	20,1%	19,1%	20,1%	19,2%	
	Mit verkürzter Laufzeit	39,5%	24,9%	17,5%	13,3%	16,8%	19,1%	20,5%	11,4%	24,0%	15,3%	16,6%	15,8%	9,1%	10,3%	18,5%	8,7%	23,3%	11,5%	21,6%	
	In zweijährigen Berufen	0,7%	0,9%	1,1%	3,1%	1,0%	0,9%	1,5%	2,9%	1,8%	1,3%	1,8%	1,8%	3,9%	3,6%	3,0%	3,6%	1,3%	3,1%	1,6%	
	Gemäß § 42r HwO	1,6%	1,0%	0,5%	2,2%	3,1%	0,8%	0,9%	1,3%	0,7%	0,9%	1,1%	0,6%	2,3%	4,7%	0,8%	1,7%	1,0%	2,1%	1,2%	
	Überwiegend öffentlich finanziert	2,5%	2,6%	6,9%	3,5%	9,4%	4,7%	4,6%	2,1%	2,8%	2,9%	3,3%	3,8%	4,2%	8,0%	3,2%	2,8%	3,1%	4,6%	3,3%	
Öffentlicher Dienst	Neue Ausbildungsverträge	2.262	2.127	816	438	189	216	1.155	444	1.602	3.117	756	177	594	438	558	309	12.159	3.039	15.198	
	Mit weiblichen Auszubildenden	70,9%	65,8%	65,5%	54,3%	69,5%	63,3%	66,5%	55,1%	57,6%	58,9%	58,0%	53,4%	64,0%	54,4%	57,6%	59,2%	62,9%	59,9%	62,3%	
	Mit verkürzter Laufzeit	31,8%	4,8%	4,0%	0,7%	0,0%	31,6%	7,7%	1,4%	3,8%	12,4%	1,6%	3,4%	0,2%	1,6%	1,1%	6,8%	11,9%	2,3%	10,0%	
	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%	0,2%	0,0%	0,0%	0,3%	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,1%	

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-4: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung)

		Baden- Württemberg	Bayern	Berlin	Branden- burg	Bremen	Hamburg ¹	Hessen	Mecklen- burg- Vorpom- mern	Nieder- sachsen	Nord- rhein- Westfalen	Rhein- land- Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Schleswig- Holstein	Thüringen	West- deutsch- land	Ost- deutsch- land und Berlin	Deutsch- land	
Landwirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	1.470	2.079	228	519	102	144	660	477	2.661	2.325	591	108	726	459	708	429	10.848	2.838	13.686	
	Mit weiblichen Auszubildenden	28,5%	30,1%	31,6%	26,8%	21,6%	27,8%	28,9%	20,8%	27,5%	23,1%	25,0%	26,2%	29,2%	24,0%	32,8%	29,0%	27,4%	26,6%	27,3%	
	Mit verkürzter Laufzeit	39,5%	51,5%	16,7%	10,4%	14,7%	25,7%	18,2%	25,4%	60,0%	13,3%	23,6%	20,6%	14,0%	15,3%	25,5%	12,1%	37,5%	15,4%	32,9%	
	In zweijährigen Berufen	0,0%	0,0%	0,0%
	Gemäß § 66 BBiG	8,4%	5,0%	8,3%	5,2%	31,4%	5,6%	4,7%	3,4%	3,9%	7,6%	7,8%	20,6%	11,6%	14,8%	8,1%	8,9%	6,5%	8,9%	7,0%	
	Überwiegend öffentlich finanziert	8,8%	5,6%	11,0%	4,2%	31,4%	11,1%	5,7%	2,3%	4,2%	7,8%	6,4%	24,3%	12,0%	15,0%	9,2%	11,2%	7,0%	9,2%	7,4%	
Freie Berufe	Neue Ausbildungsverträge	6.939	8.379	1.956	768	558	1.296	3.261	561	5.139	12.105	2.088	504	1.116	489	1.731	549	42.000	5.436	47.436	
	Mit weiblichen Auszubildenden	92,9%	90,6%	85,8%	85,4%	91,8%	84,2%	89,1%	87,0%	88,8%	89,4%	90,5%	90,3%	85,4%	91,0%	88,5%	89,5%	90,0%	86,6%	89,6%	
	Mit verkürzter Laufzeit	10,5%	15,5%	14,1%	8,7%	8,8%	14,3%	6,5%	1,8%	13,2%	14,7%	6,7%	14,1%	1,2%	3,1%	5,2%	2,9%	12,4%	7,3%	11,9%	
	In zweijährigen Berufen	0,0%	0,0%	0,0%
	Gemäß § 66 BBiG	0,0%	0,0%	0,0%
	Überwiegend öffentlich finanziert	0,1%	0,0%	0,1%	0,0%	2,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,7%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,0%	0,2%	0,0%	0,2%	
Hauswirtschaft	Neue Ausbildungsverträge	177	138	15	42	24	12	81	45	162	267	69	30	99	51	66	66	1.029	318	1.347	
	Mit weiblichen Auszubildenden	78,5%	83,5%	57,1%	76,7%	76,0%	53,8%	77,5%	80,0%	77,8%	78,0%	76,8%	90,0%	84,0%	74,0%	76,9%	80,6%	78,6%	79,0%	78,7%	
	Mit verkürzter Laufzeit	5,1%	18,0%	14,3%	0,0%	8,0%	23,1%	8,8%	2,2%	19,8%	1,9%	5,8%	6,7%	14,0%	6,0%	9,2%	4,5%	9,2%	7,2%	8,8%	
	In zweijährigen Berufen	0,0%	0,0%	0,0%
	Gemäß § 66 BBiG	58,2%	66,2%	57,1%	95,3%	60,0%	84,6%	71,3%	91,1%	58,6%	66,0%	56,5%	50,0%	80,0%	100,0%	43,1%	94,0%	61,5%	88,7%	67,9%	
	Überwiegend öffentlich finanziert	29,9%	57,6%	57,1%	100,0%	60,0%	84,6%	76,3%	91,1%	57,4%	64,2%	62,3%	60,0%	85,0%	94,0%	33,8%	88,1%	55,3%	88,7%	63,2%	
Seeschifffahrt	Neue Ausbildungsverträge	15	51	.	6	45	21	.	129	6	135	
	Mit weiblichen Auszubildenden	33,3%	18,0%	.	20,0%	15,9%	9,5%	.	17,7%	20,0%	17,8%	
	Mit verkürzter Laufzeit	0,0%	0,0%	.	0,0%	9,1%	4,8%	.	3,8%	0,0%	3,7%	
	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%	.	0,0%	0,0%	0,0%	.	0,0%	0,0%	0,0%	

¹ Hamburg: Meldeausfall für den Bereich Industrie und Handel – Verwendung der Daten aus 2023

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2024. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIFF-Datenreport 2025

E

Verkürzung der Ausbildungsdauer

Eine Verkürzung der Ausbildungsdauer ist bei Anrechnung oder Anerkennung bestimmter (Aus-)Bildungsabschlüsse (z. B. Berufsgrundbildungsjahr, Besuch einer Berufsfachschule, mittlere oder höhere Bildungsabschlüsse) möglich (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2021). Bei der BIBB-Erhebung zum 30. September werden als verkürzte Verträge nur diejenigen berücksichtigt, bei denen die Verkürzung der Ausbildungsdauer mindestens sechs Monate beträgt und bereits bei Vertragsabschluss feststeht. Auch Verträge von Jugendlichen, die ihren Ausbildungsbetrieb (in Verbindung mit einem neuen Vertrag) während der Ausbildung wechseln (z. B. durch Konkurs), zählen in der Regel als verkürzte Verträge.

Im Bereich Landwirtschaft fiel der Anteil der verkürzten Verträge mit 32,9 % am höchsten aus, gefolgt vom Handwerk (21,6 %). Vergleichsweise niedrig waren die Anteile in den übrigen Zuständigkeitsbereichen (Freie Berufe: 11,9 %; Öffentlicher Dienst: 10 %; Industrie und Handel: 9,0 %; Hauswirtschaft: 8,8 %; Seeschifffahrt: 3,7 %) → **Tabelle A1.2-4**. Der vergleichsweise hohe Anteil bei den Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer im Bereich Landwirtschaft ist u. a. auch damit zu erklären, dass die jungen Menschen für bestimmte Ausbildungsabschnitte den Betrieb wechseln müssen und dafür dann auch neue Verträge erforderlich sind.

Wie auch in den Vorjahren nahm Baden-Württemberg im Ländervergleich die Spitzenposition bei Verträgen mit verkürzter Ausbildungsdauer ein (19,9 %). Es folgten Niedersachsen (16,6 %) und das Saarland (15,2 %). Am niedrigsten waren die Anteile der Verträge mit regulär verkürzter Ausbildungsdauer in Sachsen-Anhalt (6,8 %), Thüringen (6,5 %) und Sachsen (6,0 %) → **Tabelle A1.2-4**.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer

Für die Erhebung 2024 wurden bundesweit 42.564 Ausbildungsverträge mit einer Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten¹⁸ gemeldet. Ihr Anteil an allen neu abge-

18 Für 25 Ausbildungsberufe sehen die Ausbildungsordnungen eine reguläre Ausbildungsdauer von bis zu 24 Monaten vor (vgl. **Kapitel A3.1**): Änderungsschneider/-in, Ausbaufacharbeiter/-in, Berg- und Maschinenmann/-frau, Chemielaborjungwerker/-in, Fachkraft für Gastronomie, Fachkraft für Holz- und Bautenschutzarbeiten, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkraft für Lederverarbeitung, Fachkraft für Metalltechnik, Fachkraft Küche, Fachlagerist/-in, Fahrradmonteur/-in, Hochbaufacharbeiter/-in, Industrieelektriker/-in, Isolierfacharbeiter/-in, Maschinen- und Anlagenführer/-in, Polster- und Dekorationsnäher/-in, Produktionsfachkraft Chemie, Produktprüfer/-in Textil, Servicefachkraft für Dialogmarketing,

schlossenen Ausbildungsverträgen lag damit bei 8,7 % (2023: 8,6 %).¹⁹

Im Osten lag der Anteil der Ausbildungsverträge in Berufen mit zweijähriger Ausbildungsdauer mit 12,1 % (2023: 12,0 %) erneut höher als im Westen mit 8,1 % (2023: 7,9 %) → **Tabelle A1.2-4**.

Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel wurden 40.452 Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer neu abgeschlossen. Das waren 14,8 % der in diesem Bereich neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Im Handwerk wurden 2.109 Verträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer registriert. Das entspricht einem Anteil von 1,6 %, bezogen auf alle im Handwerk neu abgeschlossenen Verträge → **Tabelle A1.2-4**.

Bezogen auf die Rangfolge bei den zweijährigen Berufen gab es zwischen 2024 und 2023 keine Veränderungen: Der Beruf Verkäufer/-in bildete mit 20.742 Verträgen das mit Abstand größte Vertragsvolumen ab (2023: 20.658 Verträge; +0,4 % zu 2023). Es folgten die Berufe Fachlagerist/-in (2024: 5.445 Verträge; 2023: 5.676 / -4 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (2024: 4.458 Verträge; 2023: 4.473 / -0,4 %), Fachkraft für Gastronomie (2024: 3.318 Verträge; 2023: 2.805 / +18,2 %), Tiefbaufacharbeiter/-in (2024: 1.959 Verträge; 2023: 1.905 / +2,9 %) und Fachkraft für Metalltechnik (2024: 1.605 Verträge; 2023: 1.566 / +2,6 %).²⁰ Im Bereich der dreistelligen Anzahl von Neuabschlüssen waren 2024 die Ausbildungsberufe Industrieelektriker/-in (996 Verträge), Fachkraft Küche (972 Verträge), Hochbaufacharbeiter/-in (876 Verträge), Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (615 Verträge) und Ausbaufacharbeiter/-in (519 Verträge) auf den vorderen Plätzen vertreten.

Im Berichtszeitraum wurden bundesweit 5,2 % der Verträge in zweijährigen Ausbildungsberufen im ersten Jahr der Ausbildung als „überwiegend öffentlich finanziert“ registriert. Der Anteil war in Westdeutschland (4,7 %) niedriger als in Ostdeutschland (7,1 %). In Ostdeutschland ging der Anteil der öffentlich finanzierten zweijäh-

Servicefahrer/-in, Servicekraft für Schutz und Sicherheit, Textil- und Modenäher/-in, Tiefbaufacharbeiter/-in, Verkäufer/-in.

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

20 Ausführliche Ergebnisse zu Anzahl und Veränderung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in Berufen mit regulär zweijähriger Ausbildungsdauer für Ost- und Westdeutschland finden sich im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 63 - 2024 unter <https://www.bibb.de/de/192720.php>.

Tabelle A1.2-5: Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht¹

	2021		2022		2023		2024		Veränderung 2024 zu 2023	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Deutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	39.750	100,0	40.224	100,0	41.910	100,0	42.564	100,0	651	1,6
Betrieblich	36.537	91,9	37.515	93,3	39.336	93,9	40.329	94,8	993	2,5
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	3.213	8,1	2.709	6,7	2.574	6,1	2.232	5,2	-342	-13,2
Westdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	31.509	100,0	31.776	100,0	32.943	100,0	33.441	100,0	498	1,5
Betrieblich	29.226	92,8	29.961	94,3	31.191	94,7	31.860	95,3	669	2,1
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	2.283	7,2	1.815	5,7	1.752	5,3	1.581	4,7	-171	-9,8
Ostdeutschland										
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit zweijähriger Ausbildungsdauer insgesamt	8.241	100,0	8.445	100,0	8.967	100,0	9.120	100,0	153	1,7
Betrieblich	7.311	88,7	7.554	89,4	8.145	90,8	8.469	92,9	324	4,0
Überwiegend öffentlich finanziert (außerbetrieblich)	930	11,3	894	10,6	822	9,2	651	7,1	-171	-20,7
¹ Ohne Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach §66 BBiG bzw. 42r HwO)										
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.										
BIBB-Datenreport 2025										

rigen Verträge seit 2019 stetig zurück. Westdeutschland verzeichnete in den ersten beiden Jahren der Coronapandemie 2020 und 2021 Anstiege der Vertragszahlen bei überwiegend öffentlich finanzierten Verträgen in zweijährigen Ausbildungsberufen; seit 2022 ist ein Rückgang zu beobachten → [Tabelle A1.2-5](#).

Anschlussverträge

Regelungen zu den sogenannten Anschlussverträgen **E** betreffen die Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk. Die für die Berufsausbildung zuständigen Stellen sind aufgefordert, Anschlussverträge bei der BIBB-Erhebung zum 30. September getrennt von den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zu melden. Mit der getrennten Erfassung wird der Versuch unternommen, eine Vorstellung von der Größenordnung zu erhalten, wie viele Ausbildungsverträge im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene (meist zweijährige) Berufsausbildung in einem (in der Ausbildungsordnung genannten) Fortführungsberuf neu abgeschlossen

werden. Diese Angaben dienen der Einschätzung, ob die Möglichkeit der Fortführung einer abgeschlossenen Berufsausbildung in der Praxis gut angenommen wird; sie werden als Leistung der Wirtschaft und der zuständigen Stellen in → [Tabelle A1.2-6](#) ausgewiesen.^{21, 22}

- 21 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. Seitens des BIBB gibt es keine inhaltlichen Bedenken, dass die zuständigen Stellen kammerintern und bei der Öffentlichkeitsarbeit die Anschlussverträge als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge werten – nur eben mit dem Hinweis, dass die Angaben vom BIBB nicht für die Berechnung der Indikatoren für den Ausbildungsstellenmarkt herangezogen werden und es dadurch zu Abweichungen bei den Darstellungen kommen kann.
- 22 Zur Vorbereitung der Erhebung stellt das BIBB auf den Informationsseiten zur BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September jährlich eine Übersicht zur Verfügung, aus der hervorgeht, für welche Erhebungsberufe es gemäß der Ausbildungsordnungen Anschlussverträge geben kann, siehe „Berufslisten für die Erhebung 2024 – Liste mit Fortführungsberufen“ unter https://www.bibb.de/de/bibb-erhebung_2024_info.php.

Tabelle A1.2-6: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen 2022, 2023 und 2024

Zuständigkeitsbereich	2022			2023						2024					
	Neuabschlüsse	Anschlussverträge	Summe	Neuabschlüsse	VR (in %)	Anschlussverträge	VR (in %)	Summe	VR (in %)	Neuabschlüsse	VR (in %)	Anschlussverträge	VR (in %)	Summe	VR (in %)
Deutschland															
Industrie und Handel	266.262	6.654	272.916	278.259	4,5	6.528	-1,9	284.787	4,4	273.801	-1,6	6.894	5,6	280.695	-1,4
Handwerk	133.149	759	133.908	134.784	1,2	744	-2,1	135.528	1,2	135.105	0,2	585	-21,4	135.690	0,1
Öffentlicher Dienst	13.998	0	13.998	14.952	6,8	0	.	14.952	6,8	15.198	1,6	0	.	15.198	1,6
Landwirtschaft	13.314	0	13.314	13.782	3,5	0	.	13.782	3,5	13.686	-0,7	0	.	13.686	-0,7
Freie Berufe	46.890	.	46.890	45.846	-2,2	.	.	45.846	-2,2	47.436	3,5	0	.	47.436	3,5
Hauswirtschaft	1.437	0	1.437	1.431	-0,5	0	.	1.431	-0,5	1.347	-5,8	0	.	1.347	-5,8
Seeschifffahrt	96	.	96	126	31,3	.	.	126	31,3	135	7,1	.	.	135	7,1
Insgesamt	475.143	7.413	482.556	489.183	3,0	7.269	-1,9	496.452	2,9	486.711	-0,5	7.479	2,9	494.190	-0,5
Westdeutschland															
Industrie und Handel	223.494	5.514	229.008	234.147	4,8	5.349	-3,0	239.496	4,6	229.704	-1,9	5.628	5,2	235.332	-1,7
Handwerk	114.147	579	114.726	115.395	1,1	579	0,2	115.974	1,1	115.560	0,1	447	-23,1	116.004	0,0
Öffentlicher Dienst	11.133	0	11.133	11.883	6,7	0	.	11.883	6,7	12.159	2,3	0	.	12.159	2,3
Landwirtschaft	10.491	0	10.491	11.046	5,3	0	.	11.046	5,3	10.848	-1,8	0	.	10.848	-1,8
Freie Berufe	41.724	.	41.724	40.773	-2,3	.	.	40.773	-2,3	42.000	3,0	0	.	42.000	3,0
Hauswirtschaft	1.110	0	1.110	1.095	-1,4	0	.	1.095	-1,4	1.029	-6,0	0	.	1.029	-6,0
Seeschifffahrt	93	.	93	120	29,0	.	.	120	29,0	129	8,3	.	.	129	8,3
Insgesamt	402.192	6.093	408.285	414.459	3,0	5.928	-2,7	420.387	3,0	411.432	-0,7	6.072	2,4	417.504	-0,7
Ostdeutschland															
Industrie und Handel	42.768	1.140	43.908	44.112	3,1	1.179	3,5	45.291	3,2	44.097	0,0	1.266	7,5	45.363	0,2
Handwerk	19.002	180	19.182	19.389	2,0	162	-9,4	19.554	1,9	19.548	0,8	138	-15,3	19.686	0,7
Öffentlicher Dienst	2.862	0	2.862	3.069	7,2	0	.	3.069	7,2	3.039	-1,0	0	.	3.039	-1,0
Landwirtschaft	2.823	0	2.823	2.736	-3,0	0	.	2.736	-3,0	2.838	3,7	0	.	2.838	3,7
Freie Berufe	5.166	.	5.166	5.073	-1,8	.	.	5.073	-1,8	5.436	7,2	0	.	5.436	7,2
Hauswirtschaft	327	0	327	336	2,4	0	.	336	2,4	318	-5,1	0	.	318	-5,1
Seeschifffahrt	3	.	3	6	100,0	.	.	6	100,0	6	-16,7	.	.	6	-16,7
Insgesamt	72.951	1.320	74.271	74.724	2,4	1.341	1,7	76.065	2,4	75.279	0,7	1.404	4,7	76.686	0,8

VR: Veränderungsrate zum Vorjahr in %

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2024. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

E**Anschlussverträge**

Als Anschlussverträge werden Ausbildungsverträge bezeichnet, die im Anschluss an eine vorausgegangene und abgeschlossene Berufsausbildung neu abgeschlossen werden und zu einem weiteren Abschluss führen. Dabei sind jedoch nur die Verträge für Berufsausbildungen zu berücksichtigen, die in den Ausbildungsordnungen als aufbauende Ausbildungsberufe definiert wurden (in der Regel Einstieg in das dritte Ausbildungsjahr) oder die unter „Fortführung der Berufsausbildung“ genannt werden. Ein Beispiel ist die Weiterführung einer erfolgreich beendeten zweijährigen Ausbildung zum/zur Verkäufer/-in; hier kann durch die Anschlussausbildung der Abschluss im Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel erreicht werden. Anschlussverträge werden im Rahmen der BIBB-Erhebung zum 30. September nicht als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge gezählt, sondern gesondert ausgewiesen.

Im Rahmen der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 wurden bei den zuständigen Stellen 7.479 Anschlussverträge registriert (+2,9 % im Vergleich zu 2023).²³ Auf Westdeutschland entfielen 6.072 Anschlussverträge (+2,4 %), auf Ostdeutschland 1.404 Anschlussverträge (+4,7 %).

Die Industrie- und Handelskammern meldeten 6.894 Anschlussverträge. Bezogen auf 2023 entspricht das einem Plus von 5,6 %. Die Handwerkskammern meldeten 585 Anschlussverträge und damit 21,4 % weniger Anschlussverträge als 2023 → **Tabelle A1.2-6**.

Analog zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen insgesamt wurden für Männer (4.851 Anschlussverträge; 64,9 %) mehr Anschlussverträge registriert als für Frauen (2.626 Anschlussverträge; 35,1 %).

Der Ausbildungsberuf Kaufmann/-frau im Einzelhandel lag mit 5.286 Anschlussverträgen erneut an erster Stelle – das entspricht 70,7 % der Anschlussverträge, die 2024 registriert wurden. Der Beruf Fachkraft für Lagerlogistik liegt mit 840 Anschlussverträgen auf Rang zwei (11,2 % der Anschlussverträge). Diese Zahlen korrespondieren mit einer entsprechend hohen Anzahl bei den 2024 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen für die zweijährigen Ausbildungsberufe Verkäufer/-in (20.742 Verträge) und Fachlagerist/-in (5.445 Verträge).

²³ Aus der Praxis ist bekannt, dass einige zuständige Stellen die Fortführung einer Berufsausbildung nach einer bereits erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung teilweise als neu abgeschlossenen Ausbildungsvertrag mit verkürzter Ausbildungsdauer registrieren und nicht als Anschlussvertrag.

Es folgen mit großem Abstand die Berufe Straßenbauer/-in (333 Anschlussverträge), Maurer/-in (207 Anschlussverträge) und Rohrleitungsbauer/-in (114 Anschlussverträge).

Betriebliche und überwiegend öffentlich finanzierte (außerbetriebliche) Ausbildungsverträge

Nachdem in den 2010er-Jahren die Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten/„außerbetrieblichen“ Ausbildungsverträge^{24, 25} kontinuierlich zurückgegangen war, pendelte sich die Anzahl für überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse nach einem kurzzeitigen Hoch im Jahr 2021 (16.512 Verträge) auf Werte um 14.000 bis 15.000 ein.²⁶ 2024 sank die Zahl der neu abgeschlossenen überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge um 7,1 % auf 13.332 Verträge (2023: 14.349). Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten Verträge an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen lag bei 2,7 % (2023: 2,9 %).

Der Anteil der überwiegend öffentlich finanzierten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Ostdeutschland (4,8 %) war kontinuierlich höher als in Westdeutschland (2,4 %). Angepasst an die demografische Entwicklung und die damit verbundene sinkende Nachfrage nach Ausbildungsstellen hat sich das „außerbetriebliche“ Ausbildungsangebot aber auch hier verringert. Verzeichneten 2009 noch alle ostdeutschen Länder einen Anteil der außerbetrieblichen Ausbildung im zweistelligen Bereich, lagen die Anteile im Jahr 2024 zwischen 3,5 % (Mecklenburg-Vorpommern) und 5,8 % (Thüringen) → **Tabelle A1.2-4**.

²⁴ 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.

²⁵ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Angaben zum Merkmal Finanzierungsform von den zuständigen Stellen nur unvollständig übermittelt werden können, da die Angaben zur Finanzierungsform nicht immer vollständig vorliegen. Es kann nach unserer Einschätzung von einer Unterfassung ausgegangen werden.

²⁶ Die Entwicklung der Zahl der überwiegend öffentlich finanzierten Ausbildungsverträge im Zeitverlauf kann im Internetangebot der BIBB-Erhebung zum 30.09. in Tabelle 59 – 2024 unter <https://www.bibb.de/de/192743.php> entnommen werden.

Tabelle A1.2-7: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2024 nach Bundesländern und Finanzierungsform

Bundesland	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.2024											
	Insgesamt		Betrieblich finanziert		Überwiegend öffentlich finanziert ¹		davon:					
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	Berufsausbildung für Benachteiligte		Berufsausbildung für Behinderte		Sonderprogramme des Bundes/ der Länder	
	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4	Sp. 5	Sp. 6	Sp. 7	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	69.963	100,0	68.502	97,9	1.461	2,1	408	0,6	900	1,3	150	0,2
Bayern	85.596	100,0	83.997	98,1	1.596	1,9	339	0,4	1.086	1,3	171	0,2
Berlin	14.595	100,0	13.956	95,6	639	4,4	90	0,6	312	2,1	237	1,6
Brandenburg	11.040	100,0	10.503	95,1	537	4,9	99	0,9	339	3,1	99	0,9
Bremen	5.517	100,0	5.346	96,9	174	3,1	39	0,7	84	1,5	21	0,4
Hamburg	11.898	100,0	11.559	97,1	339	2,9	165	1,4	111	0,9	66	0,6
Hessen	34.752	100,0	33.636	96,8	1.119	3,2	579	1,7	345	1,0	195	0,6
Mecklenburg-Vorpommern	8.316	100,0	8.028	96,5	291	3,5	123	1,5	159	1,9	9	0,1
Niedersachsen	50.196	100,0	49.008	97,6	1.185	2,4	411	0,8	606	1,2	171	0,3
Nordrhein-Westfalen	106.827	100,0	104.277	97,6	2.550	2,4	1.101	1,0	1.245	1,2	204	0,2
Rheinland-Pfalz	22.965	100,0	22.314	97,2	651	2,8	273	1,2	306	1,3	72	0,3
Saarland	5.919	100,0	5.685	96,1	234	3,9	54	0,9	138	2,3	42	0,7
Sachsen	20.340	100,0	19.368	95,2	972	4,8	444	2,2	504	2,5	21	0,1
Sachsen-Anhalt	10.497	100,0	9.960	94,9	534	5,1	177	1,7	330	3,1	27	0,3
Schleswig-Holstein	17.799	100,0	17.358	97,5	441	2,5	93	0,5	312	1,8	36	0,2
Thüringen	10.491	100,0	9.882	94,2	609	5,8	114	1,1	462	4,4	33	0,3
Westdeutschland	411.432	100,0	401.682	97,6	9.750	2,4	3.459	0,8	5.133	1,2	1.125	0,3
Ostdeutschland	75.279	100,0	71.697	95,2	3.582	4,8	1.047	1,4	2.106	2,8	429	0,6
Deutschland	486.711	100,0	473.379	97,3	13.332	2,7	4.506	0,9	7.239	1,5	1.554	0,3

¹ Gegebenenfalls abweichend von der Summe der differenzierten Finanzierungsformen (Sp. 8 + Sp. 10 + Sp. 12), da nicht alle Verträge differenziert gemeldet wurden; Bund-Länder-Programme; regionale Ausbildungsplatzprogramme; ergänzende Maßnahmen der Länder. Es werden nur nicht schulische Programmplätze berücksichtigt.
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Erhebung zum 30. September 2024. Absolutwerte werden aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. BIBB-Datenreport 2025

Zur weiteren Differenzierung sind die für Berufsausbildung zuständigen Stellen angehalten, die Angaben zum Merkmal Finanzierungsform einer der drei folgenden Kategorien zuzuordnen: Förderung für Benachteiligte, Förderung für Menschen mit Behinderung und Förderungen über Programme von Bund und Ländern. 4.506

der 13.332 überwiegend öffentlich finanzierten Verträge wurden der Kategorie Förderung für Benachteiligte zugeordnet, 7.239 entfielen auf die Kategorie Förderung für Menschen mit Behinderung und 1.554 auf die Förderung durch Bundes- und Landesprogramme → [Tabelle A1.2-7](#).

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1)

Neue und modernisierte Berufe von 2020 bis 2024	2020			2021			2022			2023			2024			Veränderung 2024 zu 2023					
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	absolut			in %		
																männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Modernisierte Berufe 2020																					
Bankkaufmann/-frau	4.098	4.347	8.445	3.864	3.756	7.623	4.074	3.540	7.611	4.659	4.041	8.700	5.097	4.425	9.519	438	384	819	9,4	9,5	9,4
Biologielaborant/-in	129	336	465	147	306	453	150	324	477	150	336	489	141	312	456	-9	-24	-33	-6,6	-7,1	-6,8
Chemielaborant/-in	714	780	1.494	702	792	1.494	786	870	1.656	759	918	1.677	807	915	1.722	48	-3	45	6,3	-0,3	2,7
Fachinformatiker/-in	13.836	1.260	15.096	14.463	1.422	15.888	15.903	1.653	17.562	17.142	1.935	19.080	15.786	1.917	17.715	-1.356	-18	-1.365	-7,9	-0,9	-7,2
Hauswirtschaftler/-in	81	651	735	90	612	702	60	456	516	63	441	507	72	399	471	9	-42	-36	14,5	-9,7	-6,9
IT-System-Elektroniker/-in ¹	1.362	78	1.443	1.398	54	1.449	1.350	63	1.413	1.338	72	1.416	1.335	72	1.410	-3	0	-6	-0,1	0,0	-0,4
Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement ²	570	114	684	567	189	756	654	201	855	744	225	966	642	183	825	-102	-39	-141	-13,7	-17,9	-14,7
Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement ³	6.714	4.323	11.034	6.873	4.149	11.022	6.627	3.930	10.560	6.711	3.891	10.605	6.165	3.825	9.990	-546	-66	-615	-8,1	-1,7	-5,8
Kaufmann/-frau für IT-System-Management ⁴	1.197	213	1.413	1.089	147	1.239	945	165	1.113	939	192	1.131	840	201	1.044	-96	9	-87	-10,3	4,7	-7,8
Lacklaborant/-in	51	33	84	51	45	99	51	30	81	39	45	87	42	27	69	3	-18	-15	5,0	-37,8	-18,6
Mediengestalter/-in Bild und Ton ⁵	492	174	666	606	198	804	672	213	885	576	255	828	498	222	720	-78	-33	-108	-13,4	-13,0	-13,1
Modernisierte Berufe 2020 insgesamt	29.247	12.312	41.559	29.847	11.670	41.526	31.275	11.448	42.732	33.117	12.348	45.486	31.422	12.498	43.944	-1.695	150	-1.542	-5,1	1,2	-3,4
Neue Berufe 2021																					
Elektroniker/-in für Gebäudesystemintegration	0	0	0	117	3	120	165	6	171	171	9	177	147	6	153	-21	-3	-24	-12,9	-37,5	-14,0
Neue Berufe 2021 insgesamt	0	0	0	117	3	120	165	6	171	171	9	177	147	6	153	-21	-3	-24	-12,9	-37,5	-14,0
Modernisierte Berufe 2021																					
Brauer und Mälzer/-in	312	42	354	315	54	369	291	69	360	300	69	369	303	54	357	3	-12	-9	1,0	-19,1	-2,7
Elektroniker/-in	13.698	348	14.049	13.953	372	14.337	14.256	411	14.673	14.850	483	15.342	14.391	507	14.910	-459	24	-435	-3,1	4,8	-2,8
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBIG ⁶	87	3	87	72	3	75	84	3	87	105	6	111	102	6	108	-3	-3	-3	-1,9	-28,6	-3,6
Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HwO ⁷	225	3	228	249	6	252	237	3	240	219	9	228	225	9	234	6	0	6	2,3	0,0	2,2
Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in ⁸	48	27	75	51	42	93	36	36	75	39	33	72	24	36	60	-15	3	-12	-40,0	12,5	-16,7
Friseur/-in	2.349	5.352	7.704	2.211	4.734	6.954	2.055	4.611	6.675	2.211	4.521	6.738	2.532	4.407	6.954	321	-114	213	14,5	-2,5	3,2
Informationselektroniker/-in	366	15	378	876	27	903	849	33	885	879	30	912	885	27	912	6	-3	0	0,6	-13,3	-0,1
Maler/-in und Lackierer/-in	5.394	1.059	6.456	6.237	1.284	7.527	5.877	1.425	7.308	5.232	1.455	6.696	4.944	1.344	6.294	-288	-111	-402	-5,5	-7,6	-6,0
Modernisierte Berufe 2021 insgesamt	22.473	6.849	29.331	23.961	6.522	30.507	23.685	6.594	30.300	23.838	6.606	30.471	23.406	6.390	29.826	-432	-216	-645	-1,8	-3,3	-2,1

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2)

Neue und modernisierte Berufe von 2020 bis 2024	2020			2021			2022			2023			2024			Veränderung 2024 zu 2023					
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	absolut			in %		
																männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Neue Berufe 2022																					
Binnenschiffahrtskapitän/-in	0	0	0	0	0	0	12	0	15	48	9	54	36	3	42	-9	-3	-15	-21,3	-50,0	-25,5
Fachkraft Küche	0	0	0	0	0	0	210	87	297	627	165	792	738	231	972	111	66	180	17,9	40,6	22,6
Neue Berufe 2022 insgesamt	0	0	0	0	0	0	222	87	312	675	174	846	777	237	1.011	102	63	165	15,1	36,4	19,5
Modernisierte Berufe 2022																					
Binnenschiffer/-in	102	21	123	111	12	120	84	9	93	99	6	105	102	12	114	6	6	9	5,1	71,4	9,5
Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport ⁹	744	60	804	750	51	801	774	72	846	942	96	1.038	1.026	84	1.110	84	-9	72	8,9	-10,5	7,0
Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung ¹⁰	624	132	753	528	147	675	498	108	606	591	156	747	714	147	861	123	-9	114	20,6	-5,1	15,4
Fachkraft für Gastronomie ¹¹	981	714	1.695	933	687	1.620	1.083	930	2.013	1.461	1.344	2.805	1.776	1.539	3.318	312	198	510	21,4	14,7	18,2
Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie ¹²	918	1.110	2.028	855	1.089	1.944	1.800	1.947	3.750	1.743	2.322	4.065	1.509	2.337	3.846	-234	15	-219	-13,5	0,6	-5,4
Fachmann/-frau für Systemgastronomie	705	561	1.266	753	633	1.386	390	276	666	645	444	1.089	867	648	1.515	222	207	429	34,4	46,5	39,3
Hotelfachmann/-frau	2.118	3.846	5.964	2.031	3.519	5.553	2.757	4.566	7.326	2.559	4.737	7.296	2.256	4.350	6.606	-303	-387	-687	-11,8	-8,2	-9,4
Kaufmann/-frau für Hotelmanagement ¹³	105	168	273	102	135	237	141	159	300	108	171	282	111	138	249	3	-33	-33	1,8	-19,8	-11,4
Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen ¹⁴	2.706	2.256	4.962	2.700	2.136	4.836	2.424	1.869	4.296	2.610	2.022	4.632	3.141	2.367	5.508	531	345	876	20,4	17,1	18,9
Koch/Köchin	5.040	1.416	6.456	4.785	1.449	6.237	5.151	1.734	6.885	5.601	1.959	7.560	5.697	1.962	7.662	96	3	99	1,7	0,2	1,3
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	327	12.411	12.735	411	13.203	13.611	465	13.011	13.476	567	13.320	13.887	942	15.597	16.542	378	2.277	2.655	66,6	17,1	19,1
Zahntechniker/-in	684	1.002	1.686	660	1.176	1.839	633	1.158	1.791	630	1.188	1.821	636	1.200	1.839	6	12	18	0,8	0,9	0,9
Modernisierte Berufe 2022 insgesamt	15.054	23.691	38.748	14.619	24.231	38.859	16.194	25.836	42.045	17.553	27.765	45.327	18.774	30.384	49.176	1.221	2.622	3.846	6,9	9,4	8,5
Neue Berufe 2023																					
Gestalter/-in für immersive Medien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12	24	18	12	30	6	0	6	63,6	0,0	30,4
Neue Berufe 2023 insgesamt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	12	24	18	12	30	6	0	6	63,6	0,0	30,4

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3)

Neue und modernisierte Berufe von 2020 bis 2024	2020			2021			2022			2023			2024			Veränderung 2024 zu 2023					
	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.	absolut			in %		
																männlich	weiblich	insg.	männlich	weiblich	insg.
Modernisierte Berufe 2023																					
Glasapparatebauer/-in	12	9	21	15	6	21	12	6	18	18	12	30	12	6	21	-6	-6	-12	-31,6	-41,7	-35,5
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in	1.338	66	1.404	1.179	48	1.227	1.152	48	1.203	1.362	90	1.452	1.560	84	1.644	198	-6	192	14,5	-5,6	13,2
Kunststoff- und Kautschuktechnologie/Kunststoff- und Kautschuktechnologin ¹⁵	1.407	120	1.527	1.518	102	1.620	1.356	117	1.473	1.332	114	1.446	1.149	93	1.239	-183	-21	-204	-13,8	-18,6	-14,2
Mediengestalter/-in Digital und Print	813	1.368	2.181	858	1.404	2.262	831	1.623	2.457	708	1.485	2.193	513	1.314	1.827	-195	-171	-366	-27,6	-11,6	-16,7
Steuerfachangestellte/-r	2.124	4.146	6.273	2.343	4.284	6.627	2.526	4.494	7.026	2.586	4.311	6.900	2.427	4.230	6.660	-159	-81	-240	-6,2	-1,9	-3,5
Modernisierte Berufe 2023 insgesamt	5.697	5.709	11.406	5.910	5.844	11.757	5.874	6.291	12.177	6.006	6.009	12.021	5.658	5.727	11.388	-348	-282	-633	-5,8	-4,7	-5,3
Modernisierte Berufe 2024																					
Feinoptiker/-in	45	36	81	60	39	99	75	54	129	72	75	147	69	54	123	-3	-21	-24	-4,2	-26,7	-15,6
Fluggeräteelektroniker/-in	84	9	96	51	9	60	90	6	99	108	15	123	117	18	135	9	3	12	8,3	20,0	9,7
Fluggerätmechaniker/-in	564	102	666	480	78	558	615	84	699	753	141	894	786	126	912	33	-15	18	4,5	-11,3	2,0
Industrie Kaufmann/-frau	6.162	8.340	14.502	6.309	8.088	14.400	7.272	8.301	15.573	7.899	8.571	16.473	7.398	8.262	15.660	-501	-309	-813	-6,4	-3,6	-4,9
Umwelttechnologe für Abwasserbewirtschaftung/ Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung ¹⁶	336	42	381	315	45	360	321	51	372	327	57	384	360	51	408	33	-6	24	9,8	-12,3	6,5
Umwelttechnologe für Kreislauf- und Abfallwirtschaft/ Umwelttechnologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft ¹⁷	177	36	213	168	21	189	159	15	174	141	24	165	177	33	207	36	6	42	25,7	28,0	26,1
Umwelttechnologe für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen/ Umwelttechnologin für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen ¹⁸	216	6	225	198	6	204	213	6	216	213	15	228	210	6	216	-3	-9	-12	-1,4	-64,3	-5,7
Umwelttechnologe für Wasserversorgung/ Umwelttechnologin für Wasserversorgung ¹⁹	201	12	213	195	9	204	180	12	192	201	21	222	222	24	246	21	3	24	10,0	13,6	10,3
Modernisierte Berufe 2024 insgesamt	7.788	8.586	16.374	7.776	8.295	16.074	8.931	8.526	17.457	9.714	8.922	18.639	9.336	8.574	17.910	-378	-348	-729	-3,9	-3,9	-3,9

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A1.2-8: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)

FR = Fachrichtung

¹ IT-System-Elektroniker/-in inkl. Vorgänger: Informations- und Telekommunikationssystem-Elektroniker/-in

² Kaufmann/-frau für Digitalisierungsmanagement inkl. Vorgänger: Informatik Kaufmann/-frau

³ 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

⁴ Kaufmann/-frau für IT-System-Management inkl. Vorgänger: Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-frau

⁵ Mediengestalter/-in Bild und Ton inkl. Vorgänger: Film- und Videoeditor/-in

⁶ Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach BBiG inkl. Vorgänger: Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik (IH)

⁷ Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik nach HWO inkl. Vorgänger: Elektroniker/-in für Maschinen und Antriebstechnik (HW)

⁸ Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in inkl. Vorgänger: Fahrzeuginnenausstatter/-in

⁹ Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer und Transport inkl. Vorgänger: Eisenbahner/-in im Betriebsdienst, Eisenbahner/-in im Betriebsdienst FR Lokführer und Transport

¹⁰ Eisenbahner/-in in der Zugverkehrssteuerung inkl. Vorgänger: Eisenbahner/-in im Betriebsdienst FR Fahrweg

¹¹ Fachkraft für Gastronomie inkl. Vorgänger: Fachkraft im Gastgewerbe

¹² Fachmann/-frau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie inkl. Vorgänger: Restaurantfachmann/-frau

¹³ Kaufmann/-frau für Hotelmanagement inkl. Vorgänger: Hotelkaufmann/-frau

¹⁴ Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzanlagen inkl. Vorgänger: Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen FR Finanzberatung, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen FR Versicherung

¹⁵ Kunststoff- und Kautschuktechnologie/Kunststoff- und Kautschuktechnologin inkl. Vorgänger: Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Bauteile, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Compound- und Masterbatchherstellung, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Faserverbundtechnologie, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Formteile, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Halbzeuge, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Kunststoffenster, Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik FR Mehrschichtkautschukteile

¹⁶ Umweltechnologe für Abwasserbewirtschaftung/Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung inkl. Vorgänger: Fachkraft für Abwassertechnik

¹⁷ Umweltechnologe für Kreislauf- und Abfallwirtschaft/Umwelttechnologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft inkl. Vorgänger: Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft

¹⁸ Umweltechnologe für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen/Umwelttechnologin für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen inkl. Vorgänger: Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice

¹⁹ Umweltechnologe für Wasserversorgung/Umwelttechnologin für Wasserversorgung inkl. Vorgänger: Fachkraft für Wasserversorgungstechnik

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

BIBB-Datenreport 2025

E**Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildung (außerbetriebliche Ausbildung)**

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

In der BIBB-Erhebung zum 30. September werden nur jene überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse erfasst, die mit einem Ausbildungsvertrag verbunden sind. Ausschlaggebend für die Zuordnung ist, dass über 50 % der Kosten des praktischen Teils im ersten Jahr der Ausbildung durch Zuwendungen der öffentlichen Hand bzw. der Arbeitsverwaltungen getragen werden. Schulische Ausbildungsplätze, die in den außerbetrieblichen Stellennmeldungen der BA enthalten sind, bleiben unberücksichtigt, da die entsprechenden Teilnehmenden nicht den rechtlichen Status eines/einer Auszubildenden haben.

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

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

Menschen mit Behinderung sollen grundsätzlich in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet werden (vgl. § 64 BBiG/§ 42p HwO;²⁷ Gericke/Flemming 2013). Für Menschen, für die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung eine solche Ausbildung nicht in Betracht kommt,

²⁷ Bis zum 31.12.2019 sind die Regelungen in den §§ 42k und 42m HwO zu finden; seit dem 1. Januar 2020 gelten die §§ 42p und 42r HwO.

können die zuständigen Stellen Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO treffen (vgl. Kapitel A3.3).

Die BIBB-Erhebung zum 30. September erfasst die Ausbildungsverträge nach diesen Kammerregelungen für die Bereiche Industrie und Handel, Handwerk, Hauswirtschaft sowie Landwirtschaft in einer Sammelgruppe – ohne Differenzierung nach der Berufsbezeichnung. Die Angaben lassen keinen Rückschluss darauf zu, wie viele junge Menschen mit Behinderung eine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren.²⁸

Für die Erhebung 2024 wurden 6.036 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO gemeldet. Dies entspricht einem Anteil von 1,2 % an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (2023: 1,3 %).

Im Bereich Industrie und Handel wurden 2.574 Ausbildungsverträge für Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG gemeldet, im Bereich Landwirtschaft 957 und im Bereich Hauswirtschaft 915. Für das Handwerk wurden 1.590 Verträge nach § 42r HwO registriert. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Seeschifffahrt gab es keine Neuabschlüsse nach § 66 BBiG → Tabelle A1.2-4.

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge für neu geordnete Berufe

Für das Ausbildungsjahr 2024 sind acht modernisierte Ausbildungsordnungen in Kraft getreten (vgl. Kapitel A3.2). In diesen Ausbildungsberufen wurden 17.910 neue Ausbildungsverträge²⁹ abgeschlossen → Tabelle A1.2-8. Die zum 1. August 2024 neu geordneten Ausbildungsberufe bildeten damit einen Anteil von 3,7 % an allen im Erhebungszeitraum erfassten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ab.

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

²⁸ Behinderungen, gleich welcher Art, werden im Bereich der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO statistisch nicht als Merkmal erfasst. Die Anzahl der Menschen mit Behinderungen, die nach den bundesweit geltenden Ausbildungsordnungen nach BBiG/HwO auf das Arbeitsleben vorbereitet werden, ist deshalb nicht bekannt. Aus den Daten zur Erhebung zum 30. September lässt sich lediglich ermitteln, wie viele Verträge auf der Grundlage einer sogenannten Kammerregelung neu abgeschlossen wurden.

²⁹ Die Berechnung erfolgt unter Einbeziehung der Vorgängerberufe.

A 2 Vorausschätzung der Ausbildungsplatznachfrage und des Ausbildungsplatzangebots für 2025³⁰

Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht in § 86 Abs. 2 vor, dass für den 30. September des laufenden Kalenderjahrs eine Einschätzung darüber gegeben werden soll, wie hoch das zu erwartende Angebot an Ausbildungsplätzen und die zu erwartende Zahl der Ausbildungsplätze suchenden Personen sind. Die Entwicklung beider Größen ist von zahlreichen Determinanten abhängig, die sich teilweise gegenseitig beeinflussen und deren Veränderungen zum Teil nur schwer vorherzusagen sind. Dazu zählen neben der quantitativ messbaren Entwicklung der Gesamtwirtschaft (z. B. Veränderungen des Bruttoinlandsprodukts), des Arbeitsmarkts (z. B. der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitslosen) und der demografiebedingten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen (vgl. Maier/Walden 2014; Muehleemann u. a. 2022) auch schwer quantifizierbare Einflüsse. Zu letzteren zählen beispielsweise die Wirkungen politischer Initiativen oder nicht in den Daten ablesbare Erwartungen der Jugendlichen, Betriebe, Praxen und Verwaltungen (vgl. Maier 2020).

Zur Abschätzung des Angebots und der Nachfrage nach Ausbildungsplätzen hat das BIBB den Aufbau eines „Ökonometrischen Prognose- und Simulationsmodells des Ausbildungssystems“ (PROSIMA) veranlasst.³¹ Das komplexe, zeitreihengestützte Prognosemodell ist in der Lage, vielfältige Einflussgrößen auf die Entwicklung des Ausbildungsplatzangebots zu berücksichtigen. Um die Gesamtzahl der dualen Ausbildungsplätze, jenseits des institutionell erfassten Ausbildungsplatzangebots zu berücksichtigen, wird in PROSIMA ein latentes Angebotspotenzial geschätzt **E**. Gegensätzlich dazu entspricht das Nachfragepotenzial **E** der latenten Nachfrage nach Ausbildungsplätzen. Beide latenten Größen sind zentral für die Bestimmung des Ausbildungsmarktgeschehens. Ihre Entwicklungen geben die Richtung vor, welche die Zahl der Neuabschlüsse, aber auch das institutionell erfasste Ausbildungsplatzangebot und die erfasste Ausbildungsplatznachfrage nehmen können.

30 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.

31 Eine umfassende Beschreibung des Modells findet sich z. B. bei Lösch und Kau (2005) sowie im BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A2.

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 2024

Nachdem das Bundesverfassungsgericht das zweite Nachtragshaushaltsgesetz 2021 für nichtig erklärte (vgl. Bundesverfassungsgericht 2023), ging die Bundesregierung in ihrem Jahreswirtschaftsbericht für 2024 von einem Wachstum des preisbereinigten Bruttoinlandsprodukts in Höhe von 0,2 % aus (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2024). Tatsächlich führten die unsicheren wirtschaftlichen Aussichten, hohe Energiekosten und der sinkende Export zu einem negativen Wirtschaftswachstum. Das preisbereinigte BIP lag mit -0,2 % rd. 0,4 Prozentpunkte unterhalb der Prognoseannahme. Der abzusehende Koalitionsbruch dürfte auch zu Verunsicherung in den mittelfristigen Planungen von Betrieben geführt haben. Entgegen der Prognoseerwartung stieg das Ausbildungsinteresse der Betriebe, gemessen am Angebotspotenzial **E**, damit nicht geringfügig um 0,8 % an, sondern sank um 1,5 %. Die gemeldeten Ausbildungsstellen bei der BA gingen von rd. 545.000 im Jahr 2023 auf 519.400 im Jahr 2024 zurück, prognostiziert wurde lediglich ein geringfügiger Rückgang auf 540.100 gemeldete Stellen.

Der Anstieg der Schulabgänger/-innen fiel mit +1.900 Personen (+0,24 %) im Vergleich zu 2023 ebenfalls geringer aus als angenommen (+6.700 Personen bzw. +0,8 %). Die Zahl der Schulabgänger/-innen mit mitt-

lerer Reife nahmen zwar leicht (+2.100), aber weniger als erwartet (+4.900) zu. Die Zahl der Schulabgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulreife stieg geringfügig (+1.300). Der Anstieg des Nachfragepotenzials **E** sollte in etwa gleich hoch ausfallen (+0,8 %) wie der Anstieg der Schulabgänger/-innen. Tatsächlich nahm das Interesse der Jugendlichen an einer Ausbildung nach BBiG/HwO ex post aber stärker zu. Das Nachfragepotenzial stieg um rd. 1,1 % an. Eventuell könnte auch der Anstieg von bei der BA registrierten Ausbildungsplatzsuchenden „im Kontext von Fluchtmigration“ (Bundesagentur für Arbeit 2024) von 27.200 im Jahr 2023 auf 36.000 im Jahr 2024 damit zusammenhängen. Die Zahl der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen entwickelte sich entsprechend fast wie prognostiziert von 422.100 auf 431.600 im Jahr 2024 (Prognose: 433.900).

Unter den getrübbten Konjunkturaussichten stieg das Ausbildungsplatzangebot nicht wie geschätzt von 562.600 um +7.000 Stellen an, sondern sank um -6.500 auf 556.100 Ausbildungsstellen ab. Damit haben die Betriebe, Praxen und Verwaltungen ihr Ausbildungsengagement etwas stärker zurückgezogen, als PROSIMA angesichts der tatsächlichen wirtschaftlichen Entwicklung erwartet hätte. Wäre das preisbereinigte BIP in Höhe von -0,2 % bekannt gewesen, hätte die Prognose nämlich einen Anstieg um +5.100 Ausbildungsstellen erwartet. Das beobachtete Ausbildungsplatzangebot lag dennoch knapp innerhalb des Vertrauensintervalls der Schätzung von 556.000 bis 583.200 Ausbildungsstellen. Das leicht zurückgehende Ausbildungsinteresse zeigt sich auch im angesprochenen Rückgang der bei der BA gemeldeten Stellen. So gingen auch die unbesetzten Ausbildungsplätze um -4.000 auf 69.400 zurück, prognostiziert war ein Anstieg um 3.100.³²

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist unter dem zurückgehenden Angebot 2024 im Vergleich zu 2023 um -2.500 auf 486.700 gesunken; prognostiziert war ein leichter Anstieg um +3.900 auf 493.100. Die tatsächliche Zahl der Neuabschlüsse lag aber dennoch innerhalb des Vertrauensintervalls der Schätzung.³³ Die Entwicklung ist größtenteils auf die zurückgehenden Neuabschlüsse im Bereich Industrie und Handel zurückzuführen (-4.500). Hier wurde von PROSIMA eine Stagnation erwartet. Tatsächlich ist die Rezession auch auf das schwächelnde Verarbeitende Gewerbe, insbesondere im Maschinenbau und in der Automobilindustrie, zurückzuführen, während der Wirtschaftsbereich Handel, Verkehr und Gastgewerbe stagnierte (vgl. Statistisches Bundesamt 2025). Zwar

ging auch die Bauwirtschaft zurück, die Neuabschlüsse im Handwerk, das stark von der Bauwirtschaft getragen wird, stiegen aber wie prognostiziert leicht an. Es ist dennoch zu vermuten, dass Branchen, die nach BBiG/HwO ausbilden, etwas stärkeren konjunkturellen Unsicherheiten ausgesetzt sind, als Branchen wie Information und Kommunikation, Öffentliche Verwaltung, Erziehung und Unterricht und Gesundheitswesen, die ein Wachstum verzeichnen konnten.

Die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen ohne Alternative ist nahezu wie prognostiziert (31.200) um +4.800 auf 31.100 angestiegen; die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen mit Alternative stieg ebenfalls um rd. 1.900 Bewerber/-innen auf 39.200 an. Hier hatte PROSIMA einen Rückgang um 1.400 prognostiziert.³⁴ Insgesamt zeigt sich somit, dass sich die Passungsproblematik auf der Besetzungsseite etwas reduziert hat, hingegen hat sie sich auf der Versorgungsseite erhöht (vgl. Kapitel A1.1.2). Entsprechend hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation (vgl. **E** in Kapitel A1.1.1) aus Sicht der Jugendlichen etwas stärker verschlechtert als prognostiziert: 100 Bewerber/-innen konkurrierten (in der erweiterten Definition) nicht um 101,7 angebotene Ausbildungsstellen (-0,1 im Vergleich zu 2023), sondern lediglich um 99,8 angebotene Ausbildungsstellen (-2).³⁵

A 2.2 Vorausschätzung für 2025

Entwicklung von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage

Die Zahl der Schulabgänger/-innen nimmt 2025 voraussichtlich um rd. 24.700 ab (-3,1 %). Dies ist vor allem auf die sinkende Anzahl der Schulabgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulreife (-29.300) aufgrund der Rückkehr der Schulen von G8 auf G9 in Bayern zurückzuführen. Das Nachfragepotenzial geht weniger stark zurück als die Zahl der Schulabgänger/-innen (-0,85 %). Zum einen, weil sich nicht alle Personen mit (Fach-)Hochschulreife für eine Ausbildung interessieren, und zum anderen, weil die Zahl an Personen, die ein Berufsvorbereitungsjahr absolviert haben und als Altbewerber/-innen auftreten, im Jahr 2024 leicht angestiegen ist und voraussichtlich auch 2025 höher bleiben wird.

Auf der Nachfrageseite rechnet die Bundesregierung mit einem Wachstum des preisbereinigten BIP um +0,3 %

32 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 64.900 und 88.100 unbesetzten Ausbildungsstellen und umfasste daher den tatsächlichen Wert.

33 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 480.700 und 505.500 Verträgen und umfasste daher den tatsächlichen Wert.

34 Das Vertrauensintervall der Schätzung lag mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 31.300 und 40.500 noch suchenden Bewerber/-innen mit Alternative und umfasste daher den tatsächlichen Wert.

35 Das Vertrauensintervall lag bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inkl. der Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 99,1 und 104,4 und umfasste daher den tatsächlichen Wert.

Tabelle A2.2-1: Prognose der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2025

	Ist-Wert 2024	Prognose für 2025				
		untere Grenze des Vertrauensintervalls	Punktschätzung durch PROSIMA	obere Grenze des Vertrauensintervalls	Veränderung gegenüber 2024	Standardabweichung der Punktschätzung ¹
Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge	486.700	461.300	473.900	486.500	-12.800	6.300
Ausbildungsplatzangebot	556.100	526.800	542.400	558.000	-13.700	7.800
Unbesetzte Ausbildungsplätze	69.400	56.900	68.500	80.100	-900	5.800
Ausbildungsplatznachfrage (erweiterte Definition)	557.100	528.800	544.800	560.800	-12.300	8.000
Ausbildungsplatznachfrage (alte Definition)	517.900	493.300	506.900	520.500	-11.000	6.800
Unversorgte Bewerber/-innen	31.200	28.600	33.000	37.400	1.800	2.200
Unversorgte Bewerber/-innen mit Alternative zum 30.09.	39.200	32.700	37.900	43.100	-1.300	2.600
Angebots-Nachfrage-Relation (erweiterte Definition)	99,8	96,6	99,6	102,6	-0,2	1,5
Angebots-Nachfrage-Relation (alte Definition)	107,4	104,2	107,0	109,8	-0,4	1,4

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 (2025)

BIBB-Datenreport 2025

(vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2025). Nach den Rezessionen in den Jahren 2023 und 2024 kann dies eher als Stagnation, denn als Aufschwung gedeutet werden. Andere Indikatoren wie der Allensbach-Optimismusindikator oder der ifo Geschäftsklima- und Geschäftserwartungsindex deuten auf keine optimistischere Entwicklung hin. Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (2025) rechnet sogar mit einem um 0,5 % schrumpfenden BIP. Im Inland ist die Haushaltslage angespannt, Unternehmen halten sich mit Investitionen zurück und der Export leidet unter den Unsicherheiten auf dem Weltmarkt. PROSIMA geht deshalb davon aus, dass das Ausbildungsinteresse (Angebotspotenzial) der Betriebe, Praxen und Verwaltungen stärker als das Nachfragepotenzial zurückgeht – und zwar um rd. -1,35 %.

→ **Tabelle A2.2-1** gibt eine Einschätzung zu den zentralen Kennzahlen des Ausbildungsstellenmarktes unter den geschilderten Rahmenbedingungen zum 30.09.2025. Demnach sinkt das Ausbildungsplatzangebot um rd. 13.700 Plätze auf 542.400 Ausbildungsplätze ab. Das Vertrauensintervall der Schätzung umfasst mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwar ein Ausbildungsplatzangebot zwischen 526.800 und 558.000 Ausbildungsplätzen und hält damit im Rahmen der Schätz-

unsicherheiten auch einen leichten Anstieg für möglich (2024: 556.100 Ausbildungsplätze). Dies liegt aber vor allem an der schwer zu prognostizierenden Zahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen. Diese geht laut PROSIMA trotz eines geringeren Ausbildungspotenzials lediglich um 900 auf 68.500 zurück.³⁶ Der geschätzte Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen um -12.800 auf 473.900 Verträge ist hingegen signifikant.³⁷

Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen nimmt bei jenen ohne Alternative weiter um +1.800 auf 33.000 zu. Die Zahl der unversorgten Bewerber/-innen mit Alternative nimmt hingegen leicht um -1.300 auf 37.900 Ausbildungsplatznachfrager/-innen ab.³⁸ Die Ausbildungsplatznachfrage sinkt in der erweiterten Definition um -12.300 auf 544.800.³⁹ Trotz des Rückgangs an institutionell

36 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 56.900 und 80.100 Ausbildungsplätzen.

37 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 461.300 und 486.500 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

38 Das Vertrauensintervall der Schätzung beider Größen liegt bei den Bewerber/-innen ohne Alternative zwischen 28.600 und 37.400, bei jenen mit Alternative zwischen 32.700 und 43.100 Personen.

39 Das Vertrauensintervall liegt mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 5 % zwischen 528.800 und 560.800 institutionell erfassten Ausbildungsplatznachfragenden.

erfassten Ausbildungsplatznachfragenden verschlechtert sich die Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition aus Sicht der Jugendlichen leicht: 100 Bewerber/-innen werden um rd. 99,6 angebotene Ausbildungsstellen (-0,2 im Vergleich zu 2024) konkurrieren.⁴⁰

Für das Jahr 2025 geht PROSIMA trotz geringerem Ausbildungsplatzangebot und geringerer Ausbildungsplatznachfrage von anhaltenden Passungsproblemen aus. Angesichts der konjunkturellen Situation wäre es aber nicht erstaunlich, wenn die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze etwas stärker zurückginge. Zumindest für Bayern wären aber auch anhaltende Versorgungsprobleme aufgrund der Umstellung von G8 auf G9 plausibel. Hier reduziert sich die Anzahl der Schulabgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulreife stark, sodass dort für eine Übergangszeit nur weniger gut qualifizierte Schulabgänger/-innen für eine Ausbildung zur Verfügung stehen. Betriebe, die mit der Bewerberlage unzufrieden sind, könnten allerdings auch ihr Ausbildungsinteresse auf 2026 verschieben, um dann aus einem wieder größeren Pool an Schulabgängern und -abgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulabschluss aussuchen zu können.

Eine konjunkturelle Verbesserung oder Verschlechterung wird sich voraussichtlich nur dann nennenswert auf das Ausbildungsgeschehen auswirken, wenn sie stark von der Prognose von 0,3 % preisbereinigtem BIP-Wachstum abweicht. Läge das Wachstum des preisbereinigten BIP beispielsweise bei 1,3 %, würde PROSIMA rd. 4.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mehr erwarten, die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze würde um rd. 800 steigen. Dieselben Effektgrößen wären mit einem umgekehrten Vorzeichen bei einem preisbereinigten BIP von -1,3 % zu erwarten. Ausbildungsplatzangebot, -nachfrage und die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge lägen aber voraussichtlich dennoch unterhalb des Niveaus von 2024.

Fazit

Die Ex-Post-Analyse hat gezeigt, dass das Angebotspotenzial an Ausbildungsstellen, die Betriebe, Praxen und Verwaltungen 2024 bereitstellen wollten, um 1,5 % zurückging, während das Nachfragepotenzial um 1,1 % anstieg. Der Rückgang des Ausbildungsangebots war somit stärker, als durch PROSIMA trotz der schlechteren Konjunktur vorhergesagt. Hatte vor allem die betriebliche Seite in den letzten Jahren Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen, bestand 2024 erstmals seit 2016 wieder ein stärker werdendes Interesse an einer Ausbildung seitens der Jugendlichen als vonseiten der Betriebe. Die unbesetzten Ausbildungsstellen sanken

erstmalig seit 2019 wieder, während die Zahl der unvermittelten Bewerber/-innen weiter leicht anstieg. Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ging – innerhalb des Vertrauensintervall der Schätzung von PROSIMA – leicht zurück.

PROSIMA ist ein rekursiv geschätztes, zeitlich dynamisches Gleichungssystem. Die Entwicklungen der Vergangenheit tragen sich hierdurch in die Zukunft fort. Dies äußert sich darin, dass das Angebotspotenzial der Betriebe, Praxen und Verwaltungen bei einer erwarteten Stagnation der Wirtschaft im Jahr 2025 weiter zurückgeht. Das Nachfragepotenzial sinkt hingegen weniger stark als die Zahl der Schulabgänger/-innen. Die Angebots-Nachfragerelation verändert sich leicht zuungunsten der Jugendlichen: 100 Bewerber/-innen konkurrieren um rd. 99,6 angebotene Ausbildungsstellen (-0,2 im Vergleich zu 2024). Die Schätzung ergibt einen signifikanten Rückgang an neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die Passungsprobleme könnten sich leicht reduzieren.

Die Lockerung der Schuldenbremse durch die am 23. Februar 2025 neu gewählte Regierung könnte die Nachfrage nach Fachkräften mittelfristig am Arbeitsmarkt wieder erhöhen. Ob dies dazu führt, dass die Betriebe, Praxen und Verwaltungen in der Wahl Ihrer Auszubildenden wieder weniger wählerisch werden, bleibt abzuwarten. Die leichte Zunahme an unvermittelten Bewerber/-innen bei einer geringer werdenden Zahl an gemeldeten Stellen spricht eher für eine wieder zunehmende Selektivität in der Auszubildendenauswahl. Maßnahmen, die an der Vermittlungsfähigkeit der Jugendlichen ansetzen, wären somit hilfreich.

Die Schätzung für 2025 wird aufgrund der Umstellung von G8 auf G9 in Bayern zusätzlich erschwert. Das geringere Angebot an Schulabgängern und -abgänger/-innen könnte zu einem regional zu mehr unbesetzten Ausbildungsstellen führen, wenn es nicht gelingt, diese im Rahmen regionaler Mobilität mit Jugendlichen zu besetzen. Zum anderen könnten aber auch Betriebe, die mit der Bewerberlage unzufrieden sind, ihr Ausbildungsinteresse auf 2026 verschieben, um dann aus einem wieder größeren Pool an Schulabgängern und -abgänger/-innen mit (Fach-)Hochschulabschluss aussuchen zu können. Ein Rückgang des betrieblichen Ausbildungsinteresses im Jahr 2025 könnte sich mittelfristig als problematisch erweisen, da 2026 in Nordrhein-Westfalen und in Schleswig-Holstein, ebenfalls aufgrund der Rückkehr von G8 auf G9, weniger Schulabgänger/-innen mit (Fach-) Hochschulreife zu erwarten sind. Verändern sich die betrieblichen Rekrutierungswege, wird es aber schwer sein, im Jahr 2027 bei wieder leicht steigenden Schulabgängerzahlen zu profitieren.

(Tobias Maier)

⁴⁰ Das Vertrauensintervall liegt bei der Angebots-Nachfrage-Relation in der erweiterten Definition (inkl. der Bewerber/-innen mit Alternative) zwischen 96,6 und 102,6.

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

A 3.1 Anzahl und Struktur anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO

Die nachfolgenden Beschreibungen und Definitionen beziehen sich auf Ausbildungsberufe, die nach BBiG und HwO staatlich anerkannt sind oder als staatlich anerkannt gelten. Als staatlich anerkannt im Sinne des § 4 BBiG gelten nach § 103 Abs. 1 BBiG auch die vor dem 1. September 1969 anerkannten Lehrberufe und Anlernberufe oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberufe, deren Berufsbilder, Berufsbildungspläne, Prüfungsanforderungen und Prüfungsordnungen bis zum Erlass von Ausbildungsordnungen nach § 4 BBiG anzuwenden sind.⁴¹

Die Anzahl der anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG und HwO beträgt 2024 327 und entspricht damit der Anzahl aus dem Vorjahr → **Schaubild A3.1-1**.

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

- ▶ Die Anzahl der Monoberufe stieg seit 2015 von 241 auf 242. Im Vergleich zum Vorjahr kam 2024 durch die Modernisierung der umwelttechnischen Berufe ein Monoberuf hinzu, weil im Rahmen der Neuordnung der Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft im Nachfolgeberuf Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft die bisherigen Schwerpunkte entfallen sind.
- ▶ Die Anzahl der Ausbildungsberufe mit Differenzierung (Fachrichtungen oder Schwerpunkte) ist von 2015 (86 Ausbildungsberufe) bis 2024 (85 Ausbildungsberufe) leicht gesunken. Ihr Anteil an allen Ausbildungsberufen stieg auf 26%.
- ▶ Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen werden seit dem Jahr 2000 erlassen. Damals gab es fünf anerkannte Ausbildungsberufe mit Wahlqualifikationen, bis zum Jahr 2024 ist die Gesamtzahl auf 28 gestiegen.
- ▶ Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen werden seit 2005 erlassen. Im Vergleich zum Vorjahr blieb ihre Anzahl mit 29 gleich. Aktuell sind die folgenden Ausbildungsberufe mit Zusatzqualifikationen in Kraft:

- ▶ Musikfachhändler/-in (2009/2015),
- ▶ Buchhändler/-in (2011),
- ▶ Medientechnologe/Medientechnologin Druck (2011),
- ▶ Medientechnologe/Medientechnologin Siebdruck (2011),
- ▶ Textilgestalter/-in im Handwerk (2011),
- ▶ Tourismuskaufmann/Tourismuskauffrau (Kaufmann für Privat- und Geschäftsreisen) (2011),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (2014),
- ▶ Holzmechaniker/-in (2015),
- ▶ Anlagenmechaniker/-in (2018),
- ▶ Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik (2018),
- ▶ Elektroniker/-in für Betriebstechnik (2018),
- ▶ Elektroniker/-in für Gebäude- und Infrastruktursysteme (2018),
- ▶ Elektroniker/-in für Geräte und Systeme (2018),
- ▶ Elektroniker/-in für Informations- und Systemtechnik (2018),
- ▶ Industriemechaniker/-in (2018),
- ▶ Konstruktionsmechaniker/-in (2018),
- ▶ Mechatroniker/-in (2018),
- ▶ Präzisionswerkzeugmechaniker/-in (2018),
- ▶ Werkzeugmechaniker/-in (2018),
- ▶ Zerspanungsmechaniker/-in (2018),
- ▶ Fahrzeuginterieur-Mechaniker/-in (2021),
- ▶ Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (2022),
- ▶ Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (2022),
- ▶ Hotelfachmann/Hotelfachfrau (2022),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Hotelmanagement (2022),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzanlagen (2022),
- ▶ Koch/Köchin (2022),
- ▶ Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in (2023),
- ▶ Kunststoff- und Kautschuktechnologe/Kunststoff- und Kautschuktechnologin (2023).

E

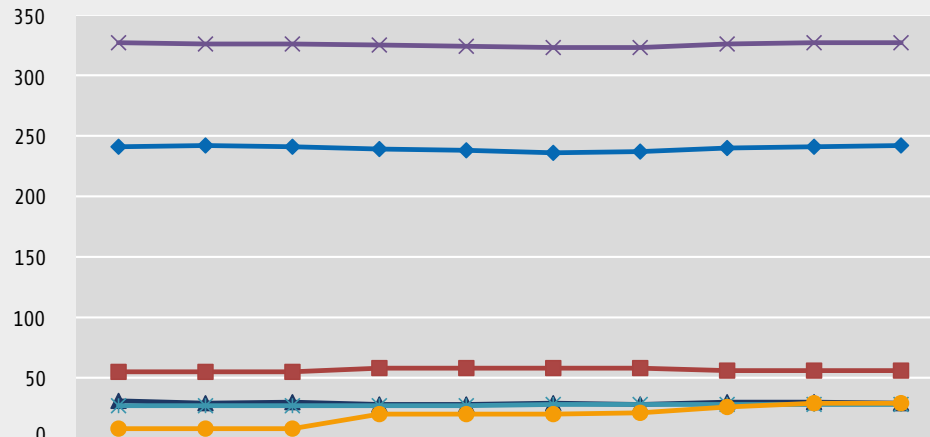
Strukturmerkmale anerkannter Ausbildungsberufe

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

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

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

Schaubild A3.1-1: Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2015 bis 2024



	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
◆ Monoberufe ¹	241	242	241	239	238	236	237	240	241	242
■ Berufe mit Fachrichtungen	55	55	55	58	58	58	58	56	56	56
▲ Berufe mit Schwerpunkten	31	29	30	28	28	29	28	30	30	29
✕ Gesamt	327	326	326	325	324	323	323	326	327	327
✱ Berufe mit Wahlqualifikationen ²	27	27	27	27	27	28	28	28	28	28
● Berufe mit Zusatzqualifikationen ²	8	8	8	20	20	20	21	26	29	29

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

² Für die Jahre 2018 bis 2023 wurden bei den Berufen mit Wahlqualifikationen Zuordnungen geändert. Dadurch kommt es zu Abweichungen im Vergleich zu Darstellungen aus den Vorjahren. Wahlqualifikationen und Zusatzqualifikationen werden bei der Gesamtzahl der Ausbildungsberufe nicht berücksichtigt.

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

BIBB-Datenreport 2025

Schwerpunkten berücksichtigt betriebliche Besonderheiten. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr beanspruchen Schwerpunkte in der Regel nicht mehr als sechs Monate der gesamten Ausbildungszeit. Wenn branchenspezifische Besonderheiten vorliegen, erfolgt eine stärkere Differenzierung über **Fachrichtungen**. Das dritte Ausbildungsjahr ist zur Vermittlung der nötigen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorgesehen. Im Unterschied zu Schwerpunkten werden die Prüfungsanforderungen für jede Fachrichtung festgelegt.

Die Verwendung von **Wahlqualifikationen** kommt vor allem für hoch spezialisierte Branchen in Betracht, in denen jeder Betrieb ein anderes Spektrum bearbeitet und eine über Fachrichtungen hinausgehende Spezialisierung erforderlich ist. Mit diesem Modell können unterschiedliche „Qualifikationsbündel“ in der zweiten Hälfte der Ausbildung individuell zu einem beruflichen Profil kombiniert werden. Die Anzahl der angebotenen und

auszuwählenden Wahlqualifikationseinheiten sowie der zeitliche Umfang während der Ausbildung weisen zum Teil eine erhebliche Variationsbreite auf.

Seit der Novellierung des BBiG 2005 können **Zusatzqualifikationen** (vgl. Kapitel A3.5) in Ausbildungsordnungen aufgenommen werden, die die berufliche Handlungsfähigkeit ergänzen oder erweitern. In der Regel kann eine nicht gewählte Wahlqualifikation als Zusatzqualifikation absolviert werden, die geprüft und im Zeugnis dokumentiert wird.

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

Die Anzahl der Ausbildungsberufe, die auf weitere Berufsausbildungen angerechnet **E** werden können, hat sich von 2015 (21 Ausbildungsberufe) bis 2024 (24 Ausbildungsberufe) erhöht. Im gleichen Zeitraum sank die

Tabelle A3.1-1: Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2015 bis 2024^{1,2}

Jahr	Ausbildungsberufe, die angerechnet werden können	Ausbildungsberufe, auf die angerechnet werden kann	Gesamtzahl der Ausbildungsberufe ⁴
2015	21	61 ³	327
2016	21	61 ³	326
2017	21	61 ³	326
2018	21	64 ³	325
2019	21	62 ³	324
2020	21	62 ³	323
2021	20	59	323
2022	20	54	326
2023	20	54	327
2024	24	58	327

¹ Dies betrifft Berufe, die eine Anrechnung nach § 5 Abs. 2 Satz 4 BBiG ermöglichen.
² Die BBiG-Novelle 2020 erweitert die bestehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Ausbildungsberufen.
³ Hier wurde die Zuordnung geändert. Dadurch ergeben sich Abweichungen im Vergleich zu den Vorjahreszahlen.
⁴ Ohne Schiffsmechaniker/-in
 Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge) BIBB-Datenreport 2025

Anzahl der Ausbildungsberufe, auf die andere Ausbildungsberufe angerechnet werden können, von 61 (2015) auf 58 (2024) → [Tabelle A3.1-1](#).

Im direkten Vergleich mit dem Vorjahr ist die Anzahl der Berufe, auf die angerechnet werden können, sowie die derjenigen Berufe, die angerechnet werden können, von 54 (2023) auf 58 (2024) bzw. von 20 (2023) auf 24 (2024) stark gestiegen. Dies beruht auf der Neuordnung der Umwelttechnischen Berufe, bei der die Möglichkeit geschaffen wurde, jede abgeschlossene Ausbildung innerhalb der Berufsfamilie auf eine andere zu dieser Berufsfamilie gehörende Ausbildung im Umfang von bis zu 18 Monaten anzurechnen.

E

Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit

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

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

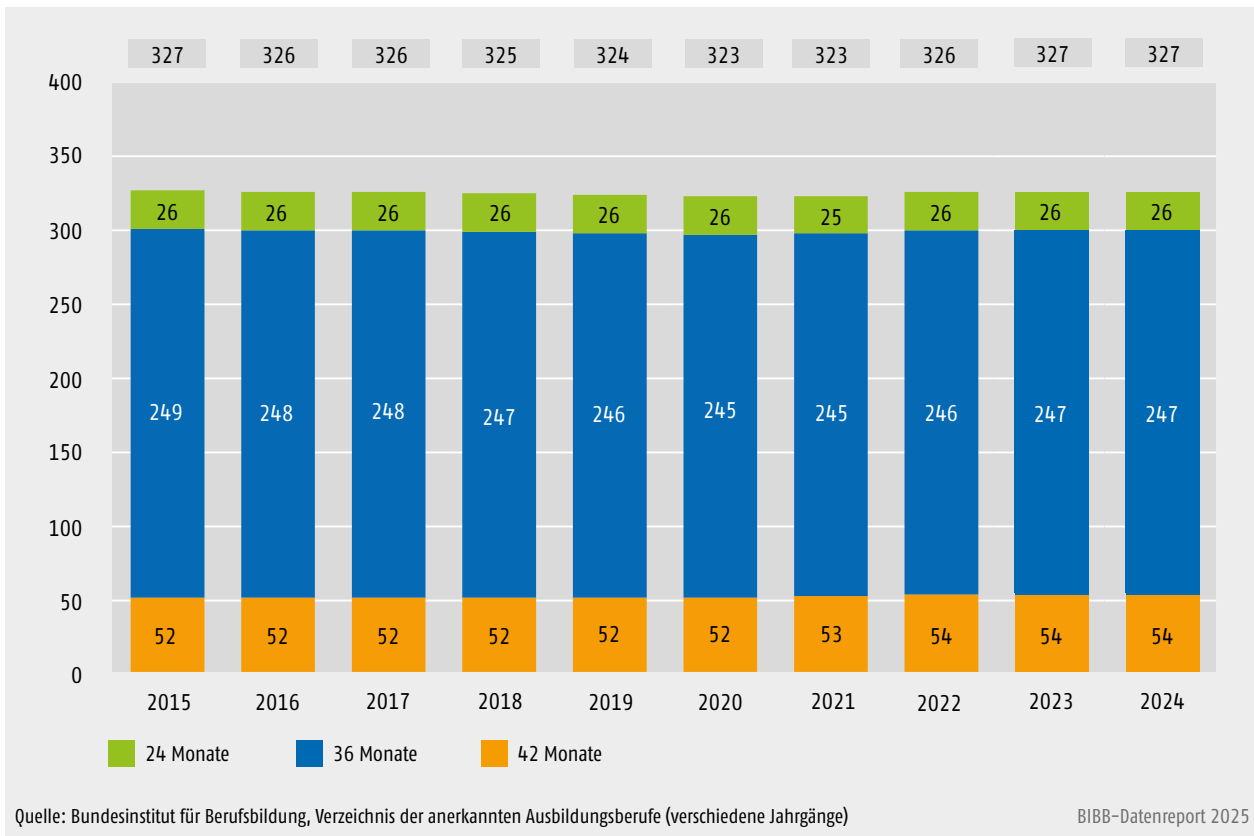
Mit der BBiG-Novellierung von 2020 wurden die bestehenden Anrechnungs- und Verzahnungsmöglichkeiten zwischen zwei- und dreijährigen Berufen erweitert: Bei nicht bestandener Abschlussprüfung in einem drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberuf, der auf einem zweijährigen Ausbildungsberuf aufbaut, kann die Ausbildungsordnung vorsehen, dass der Abschluss des zweijährigen Ausbildungsberufs erworben werden kann, sofern im ersten Teil mindestens ausreichende Prüfungsleistungen erbracht wurden. Umgekehrt kann die Ausbildungsordnung vorsehen, dass Auszubildende mit einem erfolgreichen Abschluss in einem zweijährigen Ausbildungsberuf vom ersten Teil der Abschlussprüfung oder einer Zwischenprüfung eines darauf aufbauenden drei- oder dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufes zu befreien sind (vgl. § 5 Abs. 2 Nr. 2 und 3 BBiG).

Ausbildungsdauer

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

In den Jahren 2015 bis 2024 stieg die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 42 Monaten von 52 auf 54. Im Vergleich zum Vorjahr blieb die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 36 Monaten mit 247 gleich. Die Zahl der Ausbildungsberufe mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten liegt seit 2015 unverändert bei 26 → [Schaubild A3.1-2](#).

Schaubild A3.1-2: Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2015 bis 2024



(Petra Steiner)

A 3.2 Neue und modernisierte Ausbildungsberufe

In den Jahren 2015 bis 2024 wurden insgesamt 115 Ausbildungsberufe neu geordnet **E**. Darunter waren 110 modernisierte und fünf neue Ausbildungsberufe → **Tabelle A3.2-1**. Zum 1. August 2024 sind acht modernisierte Ausbildungsberufe in Kraft getreten → **Tabelle A3.2-2**.

Bei den modernisierten Ausbildungsberufen, die 2024 in Kraft traten, sind als Gründe für die notwendigen Anpassungen der Ausbildungsinhalte Veränderungen durch die Digitalisierung, weiterentwickelte Technologien sowie Nachhaltigkeitsaspekte zu nennen.

Als Beispiel seien hier die Entwicklungen im Ausbildungsberuf Industriekaufleute genannt: Seit der letzten Neuordnung im Jahr 2002 entstanden Geschäftsmodelle auf der Basis von Cloud-Anwendungen und E-Commerce, die Nutzung digitaler Medien sowie der Umgang mit großen Datenmengen verbunden mit den entsprechenden Anforderungen an Datenschutz und Datensicherheit kamen hinzu, sodass entsprechend auch die Ausbildungsinhalte anzupassen waren.

Bei der Neuordnung der Ausbildungsberufe Fluggerätelektroniker/-in sowie Fluggerätmechaniker/-in kommt ein weiterer Grund für die Modernisierung von Ausbildungsberufen zum Tragen, nämlich die Anpassung an rechtliche Rahmenbedingungen. Konkret ging es in diesem Fall um die Abbildung veränderter Anforderungen der EU (Durchführungsverordnung (EU) 2023/989) in der Ausbildungsordnung. Die luftfahrttechnischen Berufe wurden per Änderungsverordnung modernisiert.

Die Themen Nachhaltigkeit und Klimawandel spielten bei der Neuordnung der umwelttechnischen Berufe eine besonders große Rolle. Alle vier Berufe wurden umbenannt, um die veränderten fachlichen Anforderungen besser abbilden zu können. Aus dem Ausbildungsberuf Fachkraft für Abwassertechnik wurde Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft heißt nun neu Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft, aus der Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice wurde der Umwelttechnologe/die Umwelttechnologin für Rohrleitungsnetze und Industrieanlagen und Fachkraft für Wasserversorgungstechnik wurde in Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Wasserversorgung umbenannt. Die neuen Abschlussbezeichnungen sollen insbesondere die durch die Digitalisierung gestiegenen Anforderungen widerspiegeln.

Tabelle A3.2-1: Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2015 bis 2024

Jahr	Neu	Modernisiert	Insgesamt
2015	0	17	17
2016	0	9	9
2017	0	12	12
2018	1	24	25
2019	0	4	4
2020	0	11	11
2021	1	8	9
2022	2	12	14
2023	1	5	6
2024	0	8	8
Insgesamt	5	110	115

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (verschiedene Jahrgänge) BIBB-Datenreport 2025

Die Auswirkungen des Klimawandels zeigten sich bei den beiden mit Wasser befassten umwelttechnischen Berufen in besonderem Maße: Die Ausbildungsinhalte bei dem Ausbildungsberuf Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Abwasserbewirtschaftung wurden um den Schwerpunkt Regenwasserbewirtschaftung erweitert und der Neuordnungsprozess im Ausbildungsberuf Umwelttechnologe/Umwelttechnologin für Wasserversorgung war geprägt vom nachhaltigen Umgang mit der Ressource Wasser und der Optimierung von Prozessen, um Wasserverluste zu verhindern.

E

Neuordnung von Ausbildungsberufen

Ausgangspunkt einer Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System auf der Grundlage von § 4 Abs. 1 BBiG/§ 25 Abs. 1 HwO ist ein entsprechender Qualifikationsbedarf in der Wirtschaft. Wenn die Inhalte eines Ausbildungsberufs modernisiert werden sollen oder ein neuer Ausbildungsberuf entstehen soll, geht die Initiative hierfür in der Regel von den Fachverbänden, den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber, den Gewerkschaften oder vom BIBB aus (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2023). Die Klassifikation nach neuen und modernisierten Ausbildungsberufen wird auf abgeschlossene Neuordnungsverfahren seit der Intensivierung des Neuordnungsgeschehens 1996 angewandt.

Tabelle A3.2-2: Modernisierte Ausbildungsberufe 2024

Ausbildungsberufe	Neu/Moder-nisiert	Aus-bildungs-dauer	Aus-bildungs-bereich ¹	Strukturmerkmale				Anrechenbarkeit		Prüfungs-modalität ²
				Mono-beruf	mit Schwer-punkten	mit Fach-richtungen	mit Wahl-qualifika-tionen	Aus-bildungs-beruf kann angerechnet werden	Aus-bildungs-beruf, auf den angerechnet werden kann	
Feinoptiker/-in	modernisiert	42	Hw, IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Fluggerätelektroniker/-in	modernisiert	42	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Fluggerätmechaniker/-in	modernisiert	42	IH	nein	nein	ja	nein	nein	nein	GAP
Industriekaufmann/-frau	modernisiert	36	IH	ja	nein	nein	nein	nein	nein	GAP
Umwelttechnologe/Umwelt-technologin für Abwasserbe-wirtschaftung	modernisiert	36	IH, ÖD	ja	nein	nein	nein	ja	ja	GAP
Umwelttechnologe/Umwelt-technologin für Kreislauf- und Abfallwirtschaft	modernisiert	36	IH, ÖD	ja	nein	nein	nein	ja	ja	GAP
Umwelttechnologe/Umwelt-technologin für Rohrleitungs-netze und Industrieanlagen	modernisiert	36	IH, ÖD	nein	ja	nein	nein	ja	ja	GAP
Umwelttechnologe/Umwelt-technologin für Wasserver-sorgung	modernisiert	36	IH, ÖD	ja	nein	nein	nein	ja	ja	GAP

¹ Ausbildungsbereiche: IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; ÖD = Öffentlicher Dienst

² Prüfungsmodalität: GAP = gestreckte Abschluss- bzw. Gesellenprüfung

Quellen:

Verordnung über die Berufsausbildung zum Feinoptiker und zur Feinoptikerin (Feinoptikerausbildungsverordnung – Fein0AusbV) vom 12. März 2024 (BGBl. I Nr. 95 vom 15. März 2024)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Fluggerätelektroniker und zu den Elektroberufen in der Industrie vom 28. Juni 2013 (BGBl. I Nr. 36 vom 12. Juli 2013, S. 2201)

Verordnung zur Änderung der Ausbildungsverordnungen der luftfahrttechnischen Ausbildungsberufe vom 11. Juni 2024 (BGBl. I Nr. 186 vom 14. Juni 2024)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Fluggerätmechaniker und zur Fluggerätmechanikerin vom 26. Juni 2013 (BGBl. I Nr. 33 vom 3. Juli 2013, S. 1890)

Verordnung über die Berufsausbildung zum Industriekaufmann und zur Industriekauffrau (Industriekaufleuteausbildungsverordnung – IndKfAusbV) vom 12. März 2024 (BGBl. I Nr. 94 vom 15. März 2024)

Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in den umwelttechnischen Berufen vom 20. Dezember 2023 (BGBl. I Nr. 395 vom 22. Dezember 2023)

BIBB-Datenreport 2025

Neu geordnete Ausbildungsberufe

Die Begrifflichkeit „neu geordnet“ bezeichnet den Sachverhalt, dass eine Ausbildungsordnung erlassen wird. Es handelt sich um den Oberbegriff, der sowohl neue als auch modernisierte Ausbildungsberufe sowie bloße Überführungen in Dauerrecht umfasst. Die Merkmale „neu“ bzw. „modernisiert“ werden nicht auf die Berufe für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) angewandt.

Neue Ausbildungsberufe

Ein Ausbildungsberuf wird dann als neu bezeichnet, wenn mit seiner Ausbildungsordnung kein Vorgängerberuf nach BBiG/HwO aufgehoben wird.

Modernisierte Ausbildungsberufe

Ausbildungsberufe, mit deren Ausbildungsordnung ein Vorgängerberuf aufgehoben wird, gelten als modernisiert. Berichtigungen von Ausbildungsordnungen gelten nicht als Modernisierung (z. B. Schreib- oder Nummerierungsfehler). Vorgängerberufe nach BBiG/HwO sind staatlich anerkannte oder als anerkannt geltende Ausbildungsberufe (siehe Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe). Ein Vorgängerberuf wird aufgehoben, wenn die Ausbildungsordnung außer Kraft tritt oder wenn entsprechende Vorschriften zu bisher festgelegten Berufsbildern, Berufsbildungsplänen und Prüfungsanforderungen nicht mehr angewandt werden.

Änderungsverordnungen

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

Erprobungsverordnungen

Erprobungsverordnungen werden ausschließlich auf Grundlage von § 6 BBiG/§ 27 HwO zeitlich befristet erlassen, um bestimmte Sachverhalte vor einem endgültigen Erlass zu erproben. Bezieht sich die Erprobung auf den gesamten Ausbildungsberuf, wird er in der Statistik als neuer Ausbildungsberuf in Erprobung geführt. Wurden Teile eines Ausbildungsberufs (z. B. Prüfungsvorschriften) erprobt, gilt der Beruf als staatlich anerkannter Ausbildungsberuf. Ausbildungsberufe in Erprobung werden mit ihrer Überführung in eine Ausbildungsordnung nach § 4 Abs. 1 BBiG/§ 25 Abs. 1 HwO staatlich anerkannt.

Zeitliche Befristungen von Ausbildungsordnungen

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

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

Zurzeit laufen Neuordnungsverfahren für zehn Ausbildungsberufe, von denen voraussichtlich die folgenden acht am 01.08.2025 in Kraft treten werden (Stand: 03.12.2024):⁴²

- ▶ Bautechnischer Konstrukteur/Bautechnische Konstrukteurin
- ▶ Edelsteinfasser/-in
- ▶ Florist/-in
- ▶ Fotograf/-in
- ▶ Gold- und Silberschmied/-in
- ▶ Justizfachangestellter/Justizfachangestellte
- ▶ Kaufmann für Büromanagement/Kauffrau für Büromanagement
- ▶ Schornsteinfeger/-in

Bei dem zuerst aufgeführten Beruf handelt es sich um den bisherigen Ausbildungsberuf Bauzeichner/-in, der in Bautechnischer Konstrukteur/Bautechnische Konstrukteurin umbenannt wird.

Abgeschlossen ist das Neuordnungsverfahren für die Bauwirtschaftsberufe, das insgesamt 19 seit 1997 geltende Berufe zum Inhalt hatte. Die neue Ausbildungsordnung wurde bereits 2024 veröffentlicht⁴³, tritt jedoch erst zum 1. August 2026 in Kraft, um den Ausbildungsbetrieben eine angemessene Zeit zur Vorbereitung und Umsetzung der neuen Ausbildungsinhalte einzuräumen.

(Petra Steiner)

⁴² Eine Übersicht über Ausbildungsberufe, die sich in der Neuordnung oder Modernisierung befinden, ist abrufbar unter https://www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/new_modernised_occupations_by_year/in_vorbereitung.

⁴³ Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in der Bauwirtschaft vom 3. Juni 2024 (BGBl. I Nr. 179 vom 6. Juni 2024)

A3.3 Inklusion behinderter Menschen in Berufsbildung

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

Zu den von den zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerks- und Landwirtschaftskammern) aufgrund ihrer Regelungskompetenz zu erlassenen Ausbildungsregelungen für behinderte Menschen führt das Gesetz aus, dass diese den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses entsprechen und die Ausbildungsinhalte unter Berücksichtigung von Lage und Entwicklung des allgemeinen Arbeitsmarktes aus den Inhalten anerkannter Ausbildungsberufe entwickelt werden sollen. Mit der vom BIBB-Hauptausschuss 2009 beschlossenen Rahmenregelung⁴⁴ besteht eine grundlegende Empfehlung, die bundeseinheitliche Qualitätsstandards, z. B. zu Ausbilderschlüssel, betrieblichen Phasen, Förderplan und einer rehabilitationspädagogischen Zusatzqualifikation der Ausbilder und Ausbilderinnen, beim Erlass der regionalen Ausbildungsregelungen für Fachpraktiker/-innen sicherstellen soll. Auf der Grundlage dieser Rahmenregelung sind berufsspezifische Musterausbildungsregelungen u. a. für die Berufe Fachpraktiker/-in im Verkauf, Fachpraktiker/-in für Metallbau, Fachpraktiker/-in für Büromanagement, Fachpraktiker/-in Maler/-in und Lackierer/-in, Fachpraktiker/-in für Medientechnologie Druckverarbeitung, für Buchbinderei und für Medientechnologie Druck und Fachpraktiker/-in, Fachpraktiker/-in IT-Systemelektronik und IT-Systemintegration sowie jüngst Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft und personenorientierte Serviceleistungen beschlossen worden. Für den Bereich der umwelttechnischen Berufe hat der BIBB-Hauptausschuss im unmittelbaren Anschluss an die Neuordnung die Erarbeitung einer berufsspezifischen Musterausbildungsregelung für den Beruf Fachpraktiker/-in Kreislauf- und Abfallwirtschaft beschlossen. Das Ergebnis des entsprechend durchgeführten Sachverständigenverfahrens befindet sich in der Abstimmung durch die BIBB-Gremien.

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

Das BIBB und sein Ausschuss für Fragen behinderter Menschen (AFbM) verfolgen nachhaltig den Ansatz, durch Information und fachlichen Austausch über die verschiedenen Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs dessen Umsetzung in der Praxis zu fördern und dadurch mehr behinderten Menschen eine reguläre duale Berufsausbildung und einen entsprechenden Berufsabschluss zu ermöglichen. Die Bedeutung des Nachteilsausgleichs ist mehrdimensional: Neben dem maßgeblichen Inklusionsaspekt bietet der Nachteilsausgleich ein Instrument zur Fachkräftequalifizierung und damit zur Fachkräftesicherung. Vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitsmarktsituation, wo Fachkräftemangel und demografischer Wandel mit der Notwendigkeit umfangreicher Transformationsprozesse zusammentreffen, gewinnt der Nachteilsausgleich zusätzlich an Relevanz.

Das BIBB-Projekt mit Forschungsanteil „Nachteilsausgleich in der dualen Berufsausbildung: Eine Untersuchung zur Umsetzung der berufsbildungsgesetzlichen Vorgaben in der Berufsbildungspraxis“⁴⁵ fokussiert die zuständigen Stellen (in der Regel Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Landwirtschaftskammern, aber auch unterschiedliche Behörden u. a.) als Schnittstellen und entscheidende Akteure beim Nachteilsausgleich. Über deren Wirken gab es bisher kaum wissenschaftliche Erkenntnisse. Den zentralen Untersuchungsgegenstand bilden deshalb die Rahmenbedingungen und die damit verbundenen Herausforderungen, unter denen die Umsetzung des Nachteilsausgleichs bei den zuständigen Stellen erfolgt, um mögliche Stellschrauben für Verbesserungen zu identifizieren. Eine differenzierte schriftliche Befragung aller zuständigen Stellen und ein zweitägiger Explorationsworkshop mit Vertreterinnen und Vertretern zuständiger Stellen im Rahmen des Projekts haben außergewöhnliche Resonanz erzielt. Unter anderem wurde deutlich, wie relevant und zugleich herausfordernd die verantwortlichen Personen ihre Zuständigkeit für den Nachteilsausgleich einschätzen und wie groß der Bedarf an fachlicher Information und Austausch ist. Diesen Bedarf hat das BIBB mit der Durchführung der Fachtagung „Nachteilsausgleich: Schlüssel für Inklusion und Fachkräftequalifizierung“ am 10. Oktober 2024 aufgegriffen. Die Fachtagung brachte 150 Teilnehmende aus der heterogenen Vielfalt zuständiger Stellen zusammen und darüber hinaus auch Berufsschulleitungen und -lehrkräfte, Vertreterinnen und Vertreter der Sozialpartner, von Berufsverbänden, Organisationen behinderter Menschen und der Wissenschaft. Die BIBB-Projektleitung

44 Siehe <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA136.pdf>

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

stellte die Projektergebnisse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen vor. Außerdem wurden Beiträge zu Möglichkeiten, Grenzen und Herausforderungen der Anwendung des Nachteilsausgleichs in beruflichen Prüfungen und zu Erkenntnissen und Erfahrungen aus dem Lernort Berufsschule und regionalen Modellen inklusionsorientierter Berufsbildungsberatung und Kooperation präsentiert. Ergänzend boten ein Beitrag zur Umsetzung des Nachteilsausgleichs im Nachbarland Schweiz und eine Podiumsdiskussion mit Stakeholdern der Berufsbildung Informationen und die Möglichkeit zum Austausch.

Mit Blick auf die berufsbildungspolitisch und berufsbildungspraktisch relevanten Kategorien „Anschlussfähigkeit“ und „Durchlässigkeit“ begleitet und berät das BIBB auch Initiativen und Aktivitäten zur Annäherung der beruflichen Bildung in den Werkstätten für behinderte Menschen an die duale Berufsausbildung. Dazu zählt anschließend an die Mitwirkung im Projektbeirat des vom BMBF geförderten und von der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (BAG WfbM) in Kooperation mit dem Lehrstuhl für Sonderpädagogik V der Julius-Maximilians-Universität Würzburg durchgeführten Forschungsprojekts „Evaluation harmonisierter Bildungsrahmenpläne in der Beruflichen Bildung von Werkstätten für behinderte Menschen – Eva-Bi“⁴⁶ die fachliche Beratung und Mitwirkung im Beirat des von denselben Verantwortlichen durchgeführten Folgeforschungsprojekts „GuBiP – Gute Bildungspraxis: Handlungsempfehlungen zur methodischen Gestaltung Beruflicher Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM)“⁴⁷.

Für eine qualitative, inklusionsorientierte Berufsbildung behinderter Menschen an allen Lern- und Beschäftigungsorten ist die Qualifizierung und Professionalisierung der Fachkräfte eine entscheidende Stellschraube. Wesentlich für den Erfolg von entsprechenden Ordnungsmitteln wie der kompetenzorientierten Fortbildungsprüfungsordnung „Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ ist deren Umsetzung in der Praxis. Im jeweiligen konkreten Aufgabenfeld stellen sich für die Qualifizierungsanbieter, die zuständigen prüfenden Stellen, deren Prüfungsausschüsse und die fortgebildeten Fachkräfte unterschiedliche Fragen. Umfangreiche Informationen, Anregungen und Hinweise zu Prüfungsinhalten und Prüfungsanforderungen, der curricularen Gestaltung von Qualifizierungsangeboten und der Methodik bieten eine stark nachgefragte BIBB-Orientierungshilfe (vgl. Frohnenberg/Mettin/Vollmer 2019). Daran anknüpfend hat das BIBB-Projekt „Das Qualifikationsprofil ‚Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung‘: Eine Untersuchung

zu ausgewählten Fragen der Akzeptanz und Umsetzung in der Praxis“⁴⁸ wissenschaftliche Erkenntnisse in diesem heterogenen Feld und damit Grundlagen für weitere Untersuchungen erarbeitet. Die Ergebnisse werden nach wie vor auch als Vor- und Beiträge bei Fachtagungen nachgefragt, nachdem sie in einem Wissenschaftlichen Diskussionspapier des BIBB, verbunden mit Empfehlungen für Good Governance, veröffentlicht wurden (vgl. Vollmer/Frohnenberg 2022).

Die mit Digitalisierung und KI einhergehenden Prozesse und Veränderungen betreffen auch die Berufsbildung und die Teilhabe am Arbeitsleben von behinderten Menschen. Für diese bieten sie vielfältige Chancen und zugleich Risiken. Das BIBB begleitet und berät auch diesbezüglich Initiativen und Ansätze und wirkt fachlich in Beiräten mit, u. a. im Beirat des aus Mitteln des Ausgleichsfonds des BMBF geförderten Forschungsprojekts „EdAL MR 4.0. – Entwicklung und Erprobung digitalisierter Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed Reality Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0“⁴⁹ der Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke (BAG BBW), der TU Dortmund und des CJD⁵⁰ und im Beirat des Projekts „TOP.KI Inklusive berufliche Prüfungen ohne Sprachbarrieren durch Textoptimierung mit Hilfe von Künstlicher Intelligenz“ des Zentral-Fachausschusses Berufsbildung Druck und Medien (ZFA), des Instituts für Textoptimierung (IFTO), der Bergischen Universität Wuppertal, Deepsight und der Berufsbildungswerke Oberlin und Leipzig.⁵¹

Die Datenlage ist mit Blick auf die berufliche Bildung behinderter Menschen grundsätzlich schwierig. Da das Merkmal „Behinderung“ in der Berufsbildungsstatistik nicht erfasst wird, liegen nur Zahlen zu behinderten Menschen vor, die in ausschließlich für behinderte Menschen zugänglichen Fachpraktikerberufen (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO) ausgebildet werden. Für Daten zu den Ausbildungsverträgen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO siehe die **Kapitel A1.2, A5.2, A5.4 und A5.5.1**. So wünschenswert auch differenzierte Daten zur Teilhabe behinderter Menschen an beruflicher Bildung wären, so ist nach heutigem, insbesondere auch nach dem durch die VN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderung geprägten Verständnis Behinderung kein Personenmerkmal, sondern entsteht in der Wechselwirkung mit Umwelt und Gesellschaft (vgl. BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.10).

(Kirsten Vollmer)

46 Siehe https://www.bagwfbm.de/page/bildung_evabi

47 Siehe https://www.bagwfbm.de/page/bildung_gubip PlaUsiBel Lehren und lernen | 002 | I76195 (wbv.de)

48 Siehe https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/2.4.000

49 Siehe <https://www.bagbbw.de/innovationen/projekte/bag-bbw-mit-neuem-mixed-reality-projekt-gestartet/>

50 Siehe <https://rt.reha.tu-dortmund.de/forschung/projekte/drittmittel-projekte/edal-mr-40/>

51 Siehe <https://top-ki.info/>

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

Veränderungen im Kontext der beruflichen Aus- und Weiterbildung werden auf der Grundlage technologischer und gesellschaftlicher Entwicklungen und Trends diskutiert. Ob sich diese Trends dann auch in einem Neuordnungsbedarf im Hinblick auf die anerkannten Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO niederschlagen oder eher in der Aufstiegsfortbildung oder Anpassungsweiterbildung aufgegriffen werden, wird in dem etablierten Zusammenspiel zwischen den Sozialpartnern, den zuständigen Ressorts und dem BIBB (vgl. Conein/Hackel/Bretschneider 2021) erörtert. Kommt es zur Neuordnung eines Ausbildungsberufs oder einer Aufstiegsfortbildung, werden die fachlichen Inhalte von den betrieblichen Sachverständigen in den Ordnungsverfahren im BIBB in Bezug auf die relevanten zu vermittelnden Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse ausdifferenziert. Häufig werden hier auch wissenschaftliche Expertisen des BIBB, sogenannte Voruntersuchungen, zugrunde gelegt. Daneben werden andere Forschungsergebnisse diskutiert und können durch die Sachverständigen im Ordnungsverfahren aufgegriffen werden.

Auch Gesetze, rechtliche Regelungen oder europäische Richtlinien können Anlass geben, den Neuordnungsbedarf zu reflektieren. So wurden z. B. 2024 die Flugtechnischen Berufe aufgrund einer Neuerung in der europäischen Durchführungsverordnung (EU) 2023/989 neu geordnet. Hiermit wurde die Lizenzierung für luftfahrttechnisches Personal zur Freigabe von Luftfahrzeugen gemäß Teil-66 der gültigen EU-Verordnung (EU) Nr. 1321/2014 aktualisiert, die bereits in der Ausbildung erworben wird. Ziel dualer Ausbildung ist immer die berufliche Handlungsfähigkeit in einer Domäne, die zur selbstständigen Übernahme von Aufgaben auf der mittleren Fachkräfteebene befähigt. Ohne diese Lizenz ist die selbstständige Übernahme von Tätigkeiten wie im sicherheitsrelevanten Bereich des genannten Beispiels nicht möglich. Daher ist die Lizenzierung als Mindeststandard im Ordnungsmittel zu verankern.

Ein Beispiel für ein Gesetz, aus dem sich perspektivisch eine Reihe von Änderungen in den Berufen ergeben könnte, ist das zum 01.07.2024 in Kraft getretene Klimaanpassungsgesetz (vgl. Bundesgesetzblatt 2023). Es reagiert auf die zunehmenden klimabedingten Herausforderungen und steckt den Rahmen für Bund, Länder und Kommunen in Bezug auf Risikoversorge und Anpassung an die Folgen der Klimakrise ab (vgl. **E** im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel C1.1.5). Das sogenannte Berücksichtigungsgebot sorgt dafür, dass Träger öffentlicher Aufgaben bei Planungen und Entscheidungen das

Ziel der Klimaanpassung fachübergreifend und integriert berücksichtigen müssen. Dies wird Folgen für unterschiedliche Tätigkeitsfelder nach sich ziehen, z. B. im Öffentlichen Dienst aber auch in Bezug auf die Beteiligung von Wirtschafts- und Handwerksunternehmen an öffentlichen Infrastrukturaufträgen. Das Gesetz selbst nennt dabei 7 Cluster, in denen das Thema strategisch bearbeitet werden soll:

„1. das Cluster Infrastruktur mit folgenden Handlungsfeldern:

a) Energieinfrastruktur, b) Gebäude und c) Verkehr und Verkehrsinfrastruktur,

2. das Cluster Land und Landnutzung mit folgenden Handlungsfeldern: a) biologische Vielfalt, b) Boden, c) Landwirtschaft und d) Wald und Forstwirtschaft,

3. das Cluster menschliche Gesundheit und Pflege,

4. das Cluster Stadtentwicklung, Raumplanung und Bevölkerungsschutz mit folgenden Handlungsfeldern: a) Bevölkerungs- und Katastrophenschutz, b) Raumplanung und c) Stadt- und Siedlungsentwicklung,

5. das Cluster Wasser mit folgenden Handlungsfeldern: a) Fischerei, b) Küsten- und Meeresschutz und c) Wasserhaushalt und Wasserwirtschaft, einschließlich Hoch- und Niedrigwasserrisikomanagement sowie Starkregenrisikomanagement,

6. das Cluster Wirtschaft mit folgenden Handlungsfeldern: a) Finanzwirtschaft und b) Industrie und Gewerbe sowie oder Arbeitsschutz,

7. ein Cluster mit übergreifenden Handlungsfeldern, wie beispielsweise vulnerable Gruppen oder Arbeitsschutz.“ (Bundesgesetzblatt 2023)

Betrachtet man diese Cluster, wird deutlich, dass hier eine Reihe von Tätigkeitsfeldern dual ausgebildeter Fachkräfte angesprochen sind.

Berufsanpassung auf Grund ökologischer Veränderungen

Im Rahmen einer Szenarioanalyse untersuchten Bernardt/Rausch-Berhie (2023) im Auftrag des Umweltbundesamt (UBA), welche Berufe von den Klimaanpassungsfolgen am meisten betroffen sind. Hier ist eine große Übereinstimmung mit den oben genannten Clustern in Bezug auf die besonders betroffenen Berufe zu beobachten. Es lässt sich perspektivisch ein quantitativer Mehrbedarf an Fachkräften in verschiedenen Berufsfeldern durch Aufgabenstellungen im Kontext der Klimafolgenanpassung ableiten. Unterschiedlich ist die Einschätzung, inwieweit sich tatsächlich Qualifikationsveränderungen abzeichnen. In einigen dieser Berufe sind durchaus bereits Aktivitäten in der Praxis zur Anpassung der Berufe

zu beobachten. So wurde die Thematik im Kontext der Neuordnung der Umwelttechnischen Berufe vor allem im Hinblick auf die Berufe Umwelttechnologe/-technologin für Wasserversorgung und Umwelttechnologe/-technologin für Abwasserbewirtschaftung diskutiert. Deutlich wurde, dass es sinnvoll ist, Fachkräfte vor allem in Planungsprozesse, im Kontext des Wasser- und Abwassermanagement bei der Planung und Auslegung neuer Baugebiete und der strategischen Ausrichtung spezifischer Maßnahmen einzubeziehen. Städteplanerische Konzepte wie das Schwammstadt-Prinzip müssen in die bestehende Infrastruktur integriert werden. Fachkräfte können hier wichtige Impulse für die praktische Umsetzung geben. Die Fähigkeit zur interdisziplinären Kommunikation spielt in diesem Zusammenhang eine große Rolle. Allerdings sind nicht in jedem Fall Fachkräfte auf der mittleren Qualifikationsebene involviert, häufiger ist die Meisterebene angesprochen. Aus ordnungspolitischer Sicht würden sich neben der Veränderung des Ausbildungsberufs auch weitere Strukturierungsmöglichkeiten für die Ausgestaltung des Bildungsangebots anbieten, z. B. die Erarbeitung von Zusatzqualifikationen oder auch von Fortbildungen auf der ersten Fortbildungsebene.

Im Dialog zum Beruf Dachdecker/-in werden im Zusammenhang mit Klimafolgenanpassungen aktuell Aspekte von Schutzmaßnahmen im Bereich der Baustellensicherung im Kontext von Starkregenereignissen diskutiert. Aspekte, die bei der Begrünung von Dächern und Fassaden zu berücksichtigen sind, spielen hier mit ein. Auch wenn die Inhalte bereits in der Vergangenheit Teil des Tätigkeitsspektrums in diesem Handwerk waren, werden sie aufgrund aktueller Ereignisse zunehmend relevant. Wichtig in diesem Zusammenhang ist häufig auch hier die Notwendigkeit, stärker interdisziplinär zu arbeiten, z. B. in der Zusammenarbeit mit Gärtnerinnen und Gärtnern. Ebenso gilt es in den anderen land- und forstwirtschaftlichen Berufen das Thema bei zukünftigen Neuordnungen zu berücksichtigen, z. B. in Bezug auf Klimaresistenz von Pflanzen in Feld und Wald, alternative Bewässerungskonzepte oder Maßnahmen zum Erosions- und Tierschutz.

Andere Berufe wie der Beruf Wasserbauer/-in gewinnen quantitativ an Bedeutung. Diese Fachkräfte führen wichtige Aufgaben beim Hochwasser- und Küstenschutz durch. Besonders bei Hochwasser oder Eis liegen die Pflege und der Schutz der Wasserwege, Deiche und Dämme in ihrem Verantwortungsbereich. Perspektivisch könnte der Bedarf an Fachkräften in diesem Bereich sowohl im Öffentlichen Dienst als auch in der Wirtschaft weiter steigen.

Beschäftigte in medizinischen Berufen wie im Beruf der Medizinischen Fachangestellten sind für die besonderen Herausforderungen, die sich durch den Kontakt mit vulnerablen Gruppen ergeben, zu qualifizieren. Zu diesen zählen besonders diejenigen, die unter den zunehmenden Hitzeereignissen im Kontext des Klimawandels leiden. Eine solche Qualifizierung setzt jedoch nicht zwingend Änderungen im Bereich der Ordnungsmittel voraus, es gibt hier bereits Materialien der Ludwig-Maximilians-Universität in München (vgl. Schoierer u. a. 2019), die sich leicht in die praktische Ausbildung integrieren lassen. Ebenso wird das Thema Klimafolgenanpassung perspektivisch auch Einfluss auf die Qualifizierungsinhalte im Arbeits- und Gesundheitsschutz haben, die bereits durch die entsprechende Standardberufsbildposition angesprochen werden. Die Integration dieses Themas ist auf der Grundlage der bestehenden Ordnungsmittel problemlos möglich. Entscheidend ist jedoch, dass das Thema tatsächlich in der praktischen Ausbildung aufgegriffen wird, um einen den veränderten klimatischen Bedingungen angemessenen Arbeits- und Gesundheitsschutz sicherzustellen.

Die Identifikation von Qualifizierungsbedarf im Kontext von Klimaanpassung wird zukünftig eine Aufgabe aller Akteure der Ordnungsarbeit sein. Dabei sind die Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse oft über die Kernaufgaben des Berufs abgedeckt. Die Notwendigkeit der Zusammenarbeit in interdisziplinären oder interprofessionellen Teams hat bereits im Kontext der Digitalisierung stark an Bedeutung gewonnen. Auch im Bereich der Klimafolgenanpassung ist dies eine wichtige Kompetenz für viele Fachkräfte. Eine gewisse Nähe und Überschneidungen mit dem Thema Berufsbildung für Nachhaltige Entwicklung (BBNE) sind gegeben, allerdings ist der Fokus viel stärker als beim Thema BBNE auf die Bewältigung bereits bestehender Klimafolgen gerichtet. Es ist deshalb sinnvoll, beide Themen gleichermaßen intensiv in den Ordnungsverfahren zu reflektieren.

(Monika Hackel)

A 3.5 Zusatzqualifikationen

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

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

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

Die letzte Berichterstattung zum Thema Zusatzqualifikationen fand im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A3.5 auf Grundlage des Datenbestandes des Fachportals AusbildungPlus statt, die nächste wird im BIBB-Datenreport 2026 erfolgen.

(Silvia Hofmann)

A 4 Das (Aus-)Bildungsgeschehen im Überblick

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

A 4.1 Was verbirgt sich hinter den Bildungssektoren?

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

Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens

- ▶ **I: Berufsbildung:** Hier werden alle vollqualifizierenden Berufsausbildungen zusammengefasst. Dazu gehören neben der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO auch die Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO, sogenannte schulische Berufsausbildungen. Hierzu zählen die bundes- und landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (GES), weitere, insbesondere landesrechtlich geregelte schulische Berufsausbildungen sowie die Beamtenausbildung im mittleren Dienst.
- ▶ **II: Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich):** In diesem Sektor werden die teilqualifizierenden Bildungsgänge sowie Bildungsgänge, die zum Nachholen eines allgemeinbildenden Abschlusses der

Sekundarstufe I führen, erfasst. Gemeinsames Ziel dieser Bildungsgänge ist die Vorbereitung auf bzw. die Integration in Berufsausbildung.

- ▶ **III: Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Sek II):** Hier werden alle Bildungsgänge an beruflichen und allgemeinbildenden Schulen erfasst, die zum Erwerb einer Studienberechtigung (Fachhochschulreife, allgemeine Hochschulreife/Abitur) führen.
- ▶ **IV: Studium:** In diesem Sektor werden Studiengänge des Erststudiums erfasst. Dazu gehören sowohl sogenannte traditionelle Studiengänge als auch duale Studiengänge an Hochschulen sowie Berufsakademien.

E

Grundlagen der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE)

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

Im Berichtssystem der iABE werden verschiedene amtliche Statistiken (Statistik zu allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Förderstatistik, Personalstandstatistik, Pflegeausbildungstatistik [PfleA]) zu einem Gesamtüberblick zusammengeführt, also integriert (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011; Statistisches Bundesamt 2024a, 2025i) (siehe <http://www.bibb.de/iabe>).

Sektor I „Berufsausbildung“ (Ziel: Vollqualifizierender Berufsabschluss)

I 01: Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO

I 02: Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO

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

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

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

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

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

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

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

II 02b: Berufsgrundbildungsjahr (Vollzeit/schulisch)

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

II 03b: Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen

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

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

II 04: Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen

II 05: Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)

II 06: Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)

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

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

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

III 03: Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln

III 04: Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen

Sektor IV „Studium“ (Ziel: Studienabschluss)

IV 01: Studium traditionell an Hochschulen

IV 02: Studium an Verwaltungsfachhochschulen

IV 03: Studium dual an Hochschulen

IV 04: Studium dual an Berufsakademien

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

Eine vergleichbare gesetzliche Grundlage gibt es für die Gesamtheit der schulischen Berufsausbildungen nicht. Auch fehlt es an einer einheitlichen, differenzierten statistischen Grundlage (Statistik Berufliche Schulen, PflEA, iABE), weshalb die schulischen Berufsausbildungen im BIBB-Datenreport weniger differenziert in den Blick genommen werden können. Detaillierte Informationen zu den schulischen Berufsausbildungen finden sich auch in [Kapitel A6.1.1](#).

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

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

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

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

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

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Die sogenannten **schulischen Berufsausbildungen**⁵² (**Konten I 02 bis I 06**) umfassen ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Ausbildungsformen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die schulischen Berufsausbildungen lassen sich ihrerseits weiter differenzieren. Eine übliche Systematisierung orientiert sich an den gesetzlichen Grundlagen, zum Teil unter Hinzuziehung des Berufsfeldes.

- ▶ Eine **schulische Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Konto I 02)** ist über Ausnahmeregelungen möglich. Die Ausbildungsinhalte werden an Berufsfachschulen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen vermittelt. Der Berufsabschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO kann zum einen auf Basis der Gleichstellung von Prüfungszeugnissen und zum anderen über die Zulassung zur Abschlussprüfung (Externenprüfung) erworben werden. Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Eine formale Mindestvoraussetzung zur Aufnahme der Ausbildung sowie eine Ausbildungsvergütung gibt es nicht.
- ▶ Die sogenannten **Assistentenausbildungen (Konto I 03)** sind Ausbildungsgänge an den Berufsfachschulen, die außerhalb des GES-Berufsfeldes von den Ländern angeboten werden und ihren Namen dadurch erhalten, dass sie in der Regel zum Abschluss „Staatlich geprüfter Assistent“ bzw. „Staatlich geprüfte Assistentin“ (mit Angabe der jeweiligen Ausbildungsrichtung) führen. Rechtsgrundlage für die Berufsabschlüsse sind die Schulgesetze der jeweiligen Länder. Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel zwei Jahre. In einigen Ländern besteht die Möglichkeit, in den Bildungsgängen eine **Doppelqualifikation (Konto I 04)** zu erwerben, indem der **Berufsabschluss mit dem Erwerb einer Studienberechtigung** verbunden wird. Hier dauert die Ausbildung entsprechend länger, in der Regel drei Jahre. Die Zugangsvoraussetzungen sind unterschiedlich, meist ist ein mittlerer Schulabschluss erforderlich. Die Ausbildung erfolgt vollzeitschulisch an Berufsfachschulen oder Fachgymnasien, ergänzt durch Praktikumsphasen. Eine Ausbildungsvergütung wird nicht gezahlt.
- ▶ Im Konto **Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05)** werden bundes- und landesrechtlich geregelte GES-Berufe zusammengefasst:
 - ▶ Im Unterschied zu den Berufsausbildungen nach BBiG/HwO gibt es für jeden der **bundesrechtlich**

geregelten GES-Berufe eine eigene gesetzliche Grundlage (z. B. das Pflegeberufegesetz). Die Ausbildungsdauer beträgt in der Regel drei Jahre. Die Zugangsvoraussetzungen sind je nach Beruf unterschiedlich, häufig wird der mittlere Schulabschluss vorausgesetzt. Zum Teil ist es auch möglich, mit einem Hauptschulabschluss und einer Helfer-ausbildung eine Berufsausbildung zu beginnen. Der Großteil der GES-Berufe wird „dualisiert“ an unterschiedlichen Lernorten ausgebildet (z. B. im Krankenhaus und in Schulen des Gesundheitswesens). Die Zuordnung zu den sogenannten schulischen Berufsausbildungen ist daher irreführend, hat sich aber dennoch durchgesetzt. In der Regel wird eine Ausbildungsvergütung gezahlt.

- ▶ Des Weiteren gibt es die **landesrechtlich geregelten GES-Berufe**. Diese Berufe werden auf Basis der unterschiedlichen Schulgesetze der Länder geregelt. Zwar gibt es Rahmenvereinbarungen, an welchen sich die Länder bei der Ausgestaltung der Ausbildungen orientieren, dennoch zeigt sich eine länderspezifische Vielfalt bei den Ausbildungsberufen. Die Ausbildungsdauer beträgt je nach Ausbildungsberuf zwischen zwei und vier Jahren. Auch die Zugangsvoraussetzungen sind je nach Beruf unterschiedlich, zum Teil wird der Hauptschulabschluss vorausgesetzt. Je nach Ausbildungsgang ist der zentrale Lernort die Berufsfachschule, die Fachschule oder die Schule des Gesundheitswesens. Die praktische Ausbildung erfolgt je nach Beruf in unterschiedlichem Umfang, in der Regel in längeren oder kürzeren Praktikumsphasen. Zum Teil werden Ausbildungsvergütungen gezahlt oder Praktikumsphasen vergütet.
- ▶ Die **Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06)** erfolgt als sogenannter Vorbereitungsdienst und umfasst die Ausbildung in allen Aufgabenbereichen des Öffentlichen Dienstes. Der Vorbereitungsdienst für die Beamtenlaufbahn im mittleren Dienst ist durch Verordnungen von Bund und Ländern geregelt und schließt mit einer Laufbahnprüfung ab. Zugangsvoraussetzung ist meist der mittlere Schulabschluss. Die Ausbildungsdauer beträgt zwei bis zweieinhalb Jahre. Die Ausbildung ist dual organisiert und gliedert sich in theoretische und praktische Ausbildungsabschnitte. In der Regel werden sogenannte Anwärterbezüge gezahlt.

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

A 4.2 Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren

Im Fokus dieses Kapitels steht die Beantwortung der folgenden Fragen:

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

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

E Statistiken und Erhebungen zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO

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

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

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

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

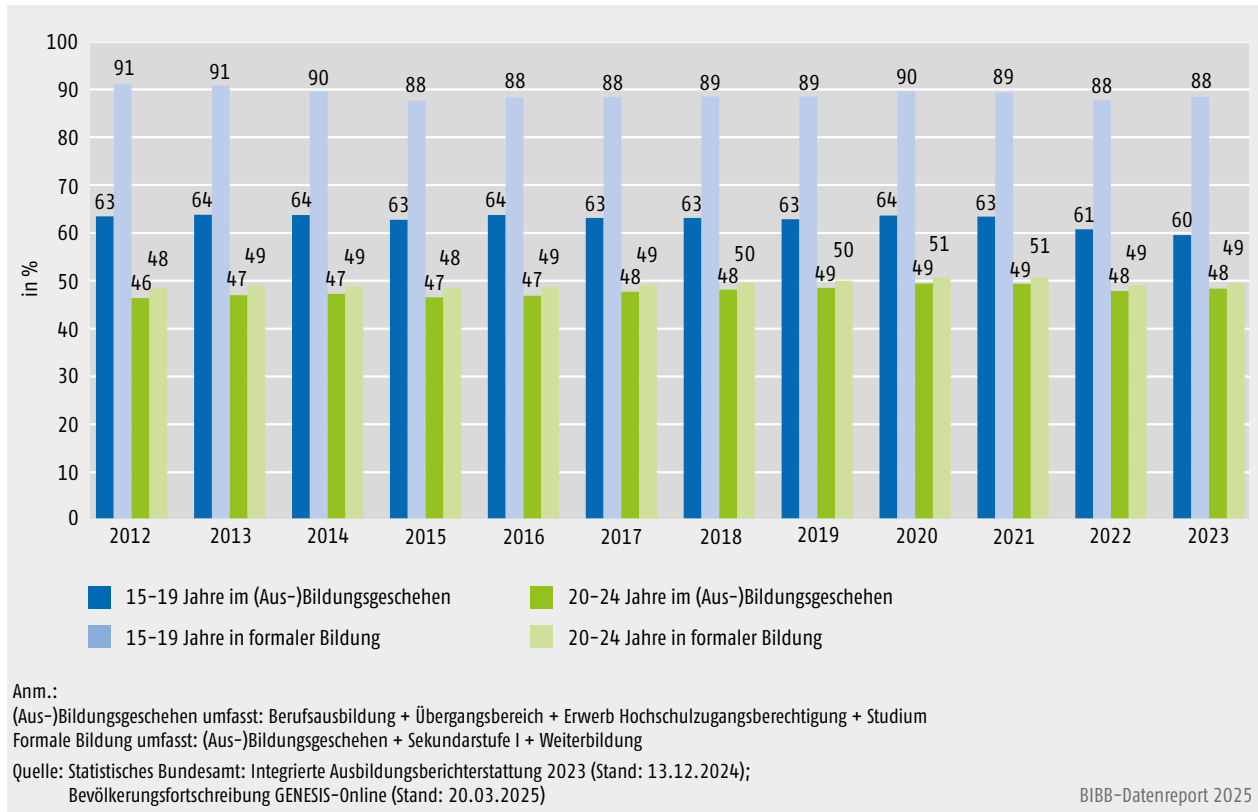
Bei den drei genannten Datenquellen handelt es sich um unterschiedliche Statistiken, Erhebungen bzw. Berichtssysteme, die Daten zu verschiedenen Stichtagen erheben und entsprechend andere Situationen und Prozesse der dualen Berufsausbildung beleuchten:

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

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

Für die Untersuchung der Frage, in welchen Bildungssektoren und -konten sich die Jugendlichen eines bestimmten Alters befinden, ist es sinnvoll, die Anzahl der Jugendlichen einer Altersgruppe (Bestandsdaten) auf die Gesamtzahl der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter zu beziehen (z. B. Jugendliche in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO im Alter von 15 bis 24 Jahren

Schaubild A4.2-1: Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie in formaler Bildung nach Altersgruppen 2012 bis 2023 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter)



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

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

Bezieht man die Anzahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren im (Aus-)Bildungsgeschehen auf die Gesamtzahl der gleichaltrigen Wohnbevölkerung, so befanden sich im Jahr 2023 in Deutschland rd. 60% im (Aus-)Bildungsgeschehen (Sektor Berufsausbildung plus

Übergangsbereich plus Erwerb der HZB plus Studium) → **Schaubild A4.2-1**. Addiert man weiter die Jugendlichen hinzu, die die Sekundarstufe I (28%) und bereits eine Weiterbildung besuchten (0,3%), so befanden sich insgesamt 88% der jungen Menschen unter 20 Jahren in einem formalen Bildungsangebot beruflicher oder allgemeinbildender Art. Zwischen den Jahren 2012 und 2023 ist der Anteil der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen um 3 Prozentpunkte zurückgegangen. Auch der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung ist um 3 Prozentpunkte rückläufig. Diese Rückgänge sind vermutlich auf mehrere gleichzeitig ablaufende Prozesse zurückzuführen. So kann es sein, dass die jungen Menschen nach der Schule vermehrt in non-formale Angebote wie z. B. Freiwilligendienste eingemündet sind oder ein sogenanntes GAP-Year einlegten. Der Rückgang kann auch ein Stück weit darauf zurückzuführen sein, dass die Anteile der Jugendlichen in formaler Bildung in den Jahren 2012 und 2013 aufgrund von doppelten Abiturjahrgängen außergewöhnlich hoch waren. Darüber hinaus sind in den vergangenen Jahren verstärkt geflüchtete junge Menschen nach Deutschland zugewandert, die möglicherweise bereits in der Bezugsgröße „Wohnbevölkerung“ enthalten sind, sich aber noch nicht im (Aus-)Bildungsgeschehen befinden.

Betrachtet man die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen, so befanden sich im Jahr 2023 gemessen an der gleichaltrigen Bevölkerung 48 % in einem Bildungsangebot des (Aus-)Bildungsgeschehens. Der Anteil der jungen Menschen in formaler Bildung ist mit insgesamt 49 % nur geringfügig höher, da in dieser Altersgruppe nahezu alle jungen Menschen bereits die Sekundarstufe I der allgemeinbildenden Schulen verlassen haben. Beide Anteile haben sich im Betrachtungszeitraum leicht erhöht. Die gestiegenen Anteile sind insbesondere darauf zurückzuführen, dass mehr junge Menschen ein Studium aufgenommen haben.

Um eine detailliertere Einschätzung der Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen vornehmen zu können, ist es wichtig, den Bereich der sogenannten sonstigen Erwerbs- und Bildungsstationen auch zukünftig weiter aufzuschlüsseln. So ist beispielsweise ein sinkender Anteil von jungen Erwachsenen in formaler Bildung bildungspolitisch nicht als problematisch zu bewerten, wenn gleichzeitig der Anteil der Erwerbstätigen, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen haben, steigt.

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren

Im Folgenden werden keine spezifischen Altersgruppen betrachtet, sondern es werden altersunabhängig alle Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen in den Blick genommen. Diese Betrachtung ist vor allem dann sinnvoll, wenn es darum geht, zu vergleichen, inwiefern die unterschiedlichen Bildungssektoren und -konten nachgefragt wurden, um z. B. Ausbildungskapazitäten zu planen oder Bildungstrends zu identifizieren. Hierzu werden die Zahlen der Anfänger/-innen eines Sektors ins Verhältnis zur Gesamtzahl aller Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehens gesetzt (z. B. Anfänger/-innen im Sektor „Berufsausbildung“ geteilt durch alle Anfänger/-innen im [Aus-]Bildungsgeschehen). Die folgenden Darstellungen zu den aktuellen Entwicklungen im (Aus-)Bildungsgeschehen im Jahr 2024 basieren auf den vorläufigen Daten der iABE 2024 (vormals „Schnellmeldung“) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025i). **E**

E

GES-Konto (I 05) – Hinweise zu den vorläufigen Daten der iABE 2024

Im aktuellen Statistischen Bericht „iABE – Vorläufige Ergebnisse für das Berichtsjahr 2024“ wurde das GES-Konto in den Ländern Hamburg, Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen um die aktuellen Daten der PflA 2024 (zum/zur Pflegefachmann/-frau) ergänzt. Für Hessen und Sachsen-Anhalt wurden die Vorjahresdaten (PflA 2023) genutzt.

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

Anfänger/-innen in den Bildungssektoren 2024

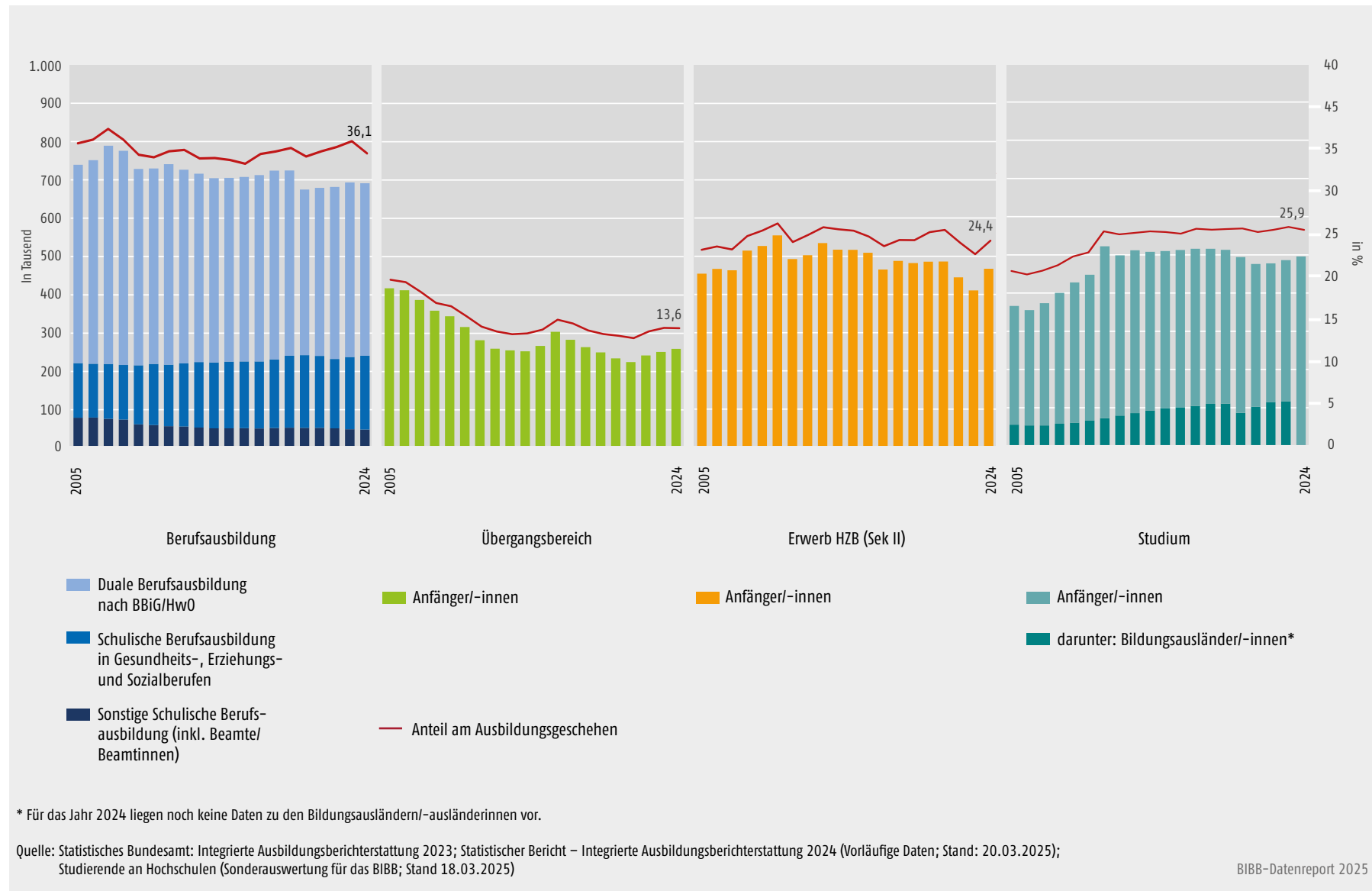
Insgesamt mündeten 1.913.610 junge Menschen im Jahr 2024 in einen Bildungsgang im (Aus-)Bildungsgeschehen ein. Davon begannen 36,1 % (691.165) eine vollqualifizierende Berufsausbildung. Damit stellt der Sektor „Berufsausbildung“ auch nach den Pandemie Jahren den größten Bildungssektor dar.

Im Sektor „Berufsausbildung“ begannen knapp zwei Drittel (65,1 %) der jungen Menschen eine duale Ausbildung nach BBiG/HwO, die übrigen starteten eine sogenannte schulische Berufsausbildung (34,9 %). Davon entfiel wiederum der größte Anteil auf die schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen. Innerhalb des Sektors „Berufsausbildung“ vollzieht sich damit seit längerem eine tendenzielle Verschiebung der Anfängerzahlen hin zu mehr jungen Menschen, die eine Berufsausbildung in GES-Berufen aufnehmen.

In den „Übergangsbereich“ mündeten 259.430 Jugendliche (13,6 %) ein. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass auch in diesem Jahr wieder viele junge ukrainische Geflüchtete insbesondere in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache eingemündet sind.

24,4 % (467.274) der jungen Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen strebten den Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (HZB) an. Zugleich nahmen 25,9 % ein Studium auf (495.765) → **Schaubild A4.2-2**. Unter den Studienanfänger/-anfängerinnen befanden sich im Jahr 2023 rd. 117.000 Bildungsausländer/-innen. Für das Berichtsjahr 2024 liegen noch keine Daten zu den Bildungsausländern/-ausländerinnen vor. **E**

Schaubild A4.2-2: Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2024 – absolut und relativ
(100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)



E

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

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

Gesamtzahl aller Studienanfänger/-innen,

- ▶ **die ihre HZB in Deutschland erworben haben** (aber nicht an einem Studienkolleg⁵³)

- ▶ mit **deutscher** Staatsangehörigkeit
- ▶ mit **ausländischer** Staatsangehörigkeit (sogenannte **Bildungsinländer/-innen**),

plus

- ▶ Studienanfänger/-innen mit **ausländischer** Staatsangehörigkeit, **die ihre HZB im Ausland** erworben haben (oder an einem Studienkolleg) (sogenannte **Bildungsausländer/-innen**) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025j).

Entwicklungen in den Bildungssektoren

Im Folgenden wird zunächst ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Bildungssektoren im Vergleich zum Vorjahr 2023 gegeben. Anschließend erfolgt eine detaillierte Beschreibung der längerfristigen Dynamiken der einzelnen Sektoren seit dem Jahr 2005, wobei unterschiedliche Entwicklungszeiträume herausgearbeitet werden → **Tabelle A4.2-1**.

- ▶ *Entwicklung im Vergleich zum Vorjahr 2023*

Die Gesamtzahl aller Anfänger/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen ist gegenüber dem Vorjahr gestiegen (+3,9 %). Dieser Anstieg ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass mehr junge Zugewanderte in die verschiedenen Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens einmündeten (vgl. Statistisches Bundesamt 2025a).

Im Sektor „Berufsausbildung“ blieb die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Jahr 2023 insgesamt nahezu stabil (-0,3 %). Während sowohl die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO (-1,1 %) als auch

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

die sogenannten sonstigen schulischen Berufsausbildungen⁵⁴ (-1,5 %) einen Rückgang verzeichneten, stieg die Zahl der Anfänger/-innen in den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen an (+2,1 %).

Während der Sektor „Berufsausbildung“ eine weitgehend stabile Entwicklung zeigte, wiesen die anderen drei Sektoren des (Aus-)Bildungsgeschehens unterschiedlich starke Zuwächse auf:

Der „Übergangsbereich“ verzeichnete gegenüber dem Vorjahr steigende Anfängerzahlen (+3,3 %). Der erneute Zuwachs des Übergangsbereichs ist weiterhin stark durch Zuwanderung geprägt, insbesondere durch junge Ukrainerinnen und Ukrainer, die vor allem in Programme zum Erlernen der deutschen Sprache einmündeten (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a). Diese Programme werden in der Regel dem Konto „Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) inklusive einjähriger Berufseinstiegsklassen“ (II 03b) zugeordnet, welches mit 111.356 Anfängerinnen und Anfängern (43 % des Übergangsbereichs) das größte Konto im Übergangsbereich darstellt. Gegenüber dem Vorjahr zeigte sich ein erneuter Anstieg (+14,5 %), dieser fällt jedoch durch eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen rd. 8 Prozentpunkte höher aus.⁵⁵ Der Zuwachs ohne die veränderte Zuordnung liegt bei rd. 5 %.

Den deutlichsten Zuwachs verzeichnete der Sektor „Erwerb der HZB“ mit einem Plus von 13,9 %. Dieser geht insbesondere auf die Wiedereinführung des neunjährigen Gymnasiums (G9) in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein zurück. Aufgrund des Wechsels vom achtjährigen (G8) zum neunjährigen Gymnasialmodell (G9) verblieben im vergangenen Schuljahr 2023/2024 mehr Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I, sodass ihr Übergang in die Sekundarstufe II erst im aktuellen Berichtsjahr erfolgte. Dies führte insgesamt zu einem deutlichen Zuwachs in diesem Bildungssektor im Vergleich zum Vorjahr. Bereinigt um diesen G9-Effekt⁵⁶ ist die Entwicklung im Sektor „Erwerb der HZB“ gegenüber dem Vorjahr jedoch stabil (+/- 0,0 %).

Auch die Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Studium“ hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht (+1,9 %). Nach den Einbrüchen zu Beginn der Pan-

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

55 Veränderte Zuordnung eines Bildungsgangs in Baden-Württemberg von Konto II 03a nach II 03b.

56 Berechnung der Veränderung ohne Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein.

Tabelle A4.2-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2024 (Teil 1)

Sektoren Konten der iABE**		2024*				2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2010	2005
		Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2023 (in %)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
I	Sektor: Berufsausbildung	691.165	-0,3	-4,6	-6,5	692.990	681.390	679.085	674.915	724.610	723.890	712.550	707.725	705.260	704.395	729.575	739.170
I 01	Berufsausbildung im dualen System nach BBiG/HwO ¹	450.120	-1,1	-6,9	-13,0	455.137	448.773	438.611	432.261	483.714	492.669	486.428	481.554	479.501	480.962	509.900	517.342
I 05	Schulische Berufsausbildung im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht ⁴	192.713	2,1	2,5	35,0	188.806	181.310	187.827	189.876	187.932	178.983	175.011	174.399	174.183	172.121	159.850	142.710
	Sonstige schulische Berufsausbildungen; darunter:	48.339	-1,5	-8,7	-38,9	49.074	51.304	52.663	52.776	52.966	52.245	51.111	51.773	51.575	51.307	59.828	79.118
I 02	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	3.005	-0,4	-37,1	-73,8	3.018	3.679	3.702	4.365	4.776	3.861	4.018	4.259	4.182	4.749	6.118	11.472
I 03	Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht	11.305	-5,2	-10,1	-65,2	11.926	11.319	12.503	11.724	12.573	12.801	13.453	14.329	14.605	14.729	20.677	32.514
I 04	Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)	16.014	-0,6	-15,1	-45,1	16.115	16.801	17.203	18.837	18.852	20.178	21.115	21.940	22.738	22.485	25.718	29.177
I 06	Berufsausbildung in einem öffentlich-rechtlichen Ausbildungsverhältnis (Beamtenausbildung mittlerer Dienst) ²	18.015		7,5	202,5	18.015	19.505	19.255	17.850	16.765	15.405	12.525	11.245	10.050	9.345	7.315	5.955
II	Sektor: Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)	259.430	3,3	3,8	-37,9	251.260	242.020	224.850	234.600	249.980	263.930	283.140	303.940	266.820	252.820	316.490	417.649
II 01	Allgemeinbildende Bildungsgänge an Berufsfachschulen zur Erfüllung der Schulpflicht bzw. dem Nachholen von Abschlüssen der Sekundarstufe I	20.170	2,8	0,8	-70,4	19.614	20.370	21.402	21.207	20.001	20.142	20.108	25.560	22.312	44.964	54.180	68.095
II 02a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, die angerechnet werden kann	48.037	2,2	0,9	-18,2	46.984	46.871	48.690	50.406	47.610	47.586	47.889	47.017	47.355	35.581	47.479	58.706
II 02b	Berufgrundbildungsjahr (vollzeit/schulisch)	4.353	-1,5	-22,7	-91,0	4.419	4.363	4.543	4.551	5.634	5.715	5.868	5.957	6.285	28.408	30.620	48.581
II 03a	Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine berufliche Grundbildung vermitteln, ohne Anrechnung	25.532	-26,0	-35,8	-12,3	34.520	35.897	36.916	39.333	39.771	42.552	43.663	41.652	41.355	21.490	24.790	29.106
II 03b	Berufsvorbereitungsjahr inkl. einjährige Berufseinstiegsklassen	111.356	14,5	46,9	90,6	97.224	85.356	64.491	64.362	75.798	80.856	94.123	109.910	73.316	45.460	40.661	58.432
II 03c	Bildungsgänge an Berufsschulen für erwerbstätige/erwerbslose Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag	6.866	-3,0	-43,5	-74,6	7.080	7.720	7.721	9.435	12.147	12.447	12.800	13.781	17.370	14.393	19.186	27.035
II 03d	Bildungsgänge an Berufsschulen für Schüler/-innen ohne Ausbildungsvertrag, die allg. Abschlüsse der Sek I anstreben	326	-19,3	-36,1	-97,6	404	393	394	426	510	474	312	280	400	2.324	6.808	13.477
II 04	Pflichtpraktika vor der Erzieherausbildung an beruflichen Schulen ⁶	6.050	-1,3	82,2	71,6	6.131	5.317	2.991	3.201	3.321	3.615	3.665	3.594	3.829	3.841	3.854	3.525
II 05	Berufsvorbereitende Bildungsgänge (Bundesagentur für Arbeit)	31.970	4,2	-12,3	-65,2	30.680	31.310	32.440	34.800	36.450	39.620	41.560	44.020	44.760	46.150	69.930	91.811
II 06	Einstiegsqualifizierung (Bundesagentur für Arbeit)	4.740	12,3	-45,7	-74,9	4.220	4.450	5.270	6.880	8.730	10.930	13.150	12.170	9.840	10.210	18.980	18.881

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A4.2-1: Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2024 (Teil 2)

Sektoren Konten der iABE**	2024*				2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2010	2005
	Anfänger/-innen (vorläufig)	Veränderung zu 2022 (in %)	Veränderung zu 2019 (in %)	Veränderung zu 2005 (in %)												
III Sektor: Erwerb HZB (Sekundarstufe II)⁵	467.274	13,9	-3,1	2,8	410.401	444.593	486.406	485.883	482.154	487.695	465.230	509.092	516.672	517.251	554.704	454.423
III 01 Bildungsgänge an Fachoberschulen, die eine HZB vermitteln, ohne vorhergehende Berufsausbildung	62.148	-0,7	-4,9	2,1	62.561	64.080	64.915	64.809	65.319	68.721	61.922	63.389	62.403	60.985	68.846	60.898
III 02 Bildungsgänge an Fachgymnasien (Berufliche Gymnasien), die eine HZB vermitteln	56.257	-1,5	-5,9	8,8	57.125	58.595	60.376	60.888	59.775	59.751	63.424	65.567	67.779	68.221	57.203	51.715
III 03 Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln	31.806	-2,9	-12,1	-7,5	32.757	33.268	34.682	34.986	36.195	37.542	39.365	40.994	43.038	41.975	42.897	34.395
III 04 Sekundarstufe II an allgemeinbildenden Schulen	317.063	22,9	-1,2	3,1	257.958	288.658	326.430	325.197	320.865	321.681	300.519	339.142	343.452	346.070	385.758	307.415
IV Sektor: Studium³	495.765	1,9	-3,4	35,4	486.324	477.891	476.038	494.094	513.082	516.192	516.036	512.646	509.821	508.135	447.890	366.242
IV 01 Studium Traditionell an Hochschulen					430.362	423.578	422.950	442.272	462.356	469.690	470.401	471.171	472.080	469.795	418.978	345.538
IV 02 Studium an Verwaltungsfachhochschulen					18.646	17.285	17.961	18.166	17.017	15.634	14.909	12.500	11.803	10.580	9.902	8.083
IV 03 Studium dual an Hochschulen					32.954	32.802	31.053	29.766	29.316	26.673	27.109	26.088	22.697	24.507	15.728	2.340
IV 04 Studium dual an Berufsakademien					4.362	4.226	4.074	3.890	4.393	4.195	3.617	2.887	3.241	3.253	3.282	10.281
Nachrichtlich: Bildungsausländer/-innen (Studienanfänger/-innen)					116.635	114.739	102.549	86.454	110.974	109.995	104.940	101.259	98.800	92.618	66.167	55.620
(Aus-)Bildungsgeschehen (Insgesamt)	1.913.610	3,9	-2,9	-3,2	1.840.990	1.845.910	1.866.390	1.889.490	1.969.820	1.991.710	1.976.960	2.033.400	1.998.570	1.982.600	2.048.660	1.977.480

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

*Vorläufige Ergebnisse der iABE 2024

**Aufgrund von Datenrevisionen kommt es zu Abweichungen von vorherigen Darstellungen (siehe [E](#) zu den Datenhinweisen). Für Hinweise/Metadaten zu den Jahren 2005 bis 2022 vgl. Statistisches Bundesamt: Schnellmeldung Integrierte Ausbildungsberichterstattung. Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern, Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge; Statistische Ämter des Bundes und der Länder: Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011. Für weitere Hinweise zu Länderbesonderheiten für die Jahre 2024 und 2023 vgl. Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024 (Vorläufige Daten). Wiesbaden 2025

¹ Inkl. vergleichbarer Berufsausbildung (§ 3 Abs. 2 Nr. 3 BBiG)

² Vorjahresdaten für 2024

³ Für die Berufsakademien Vorjahresdaten für 2024; differenzierte Daten nach Konten liegen für 2024 noch nicht vor.

⁴ Daten der Pflegeausbildungsstatistik (Pflea) für Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt ergänzt (für 2024 z. T. Vorjahresdaten).

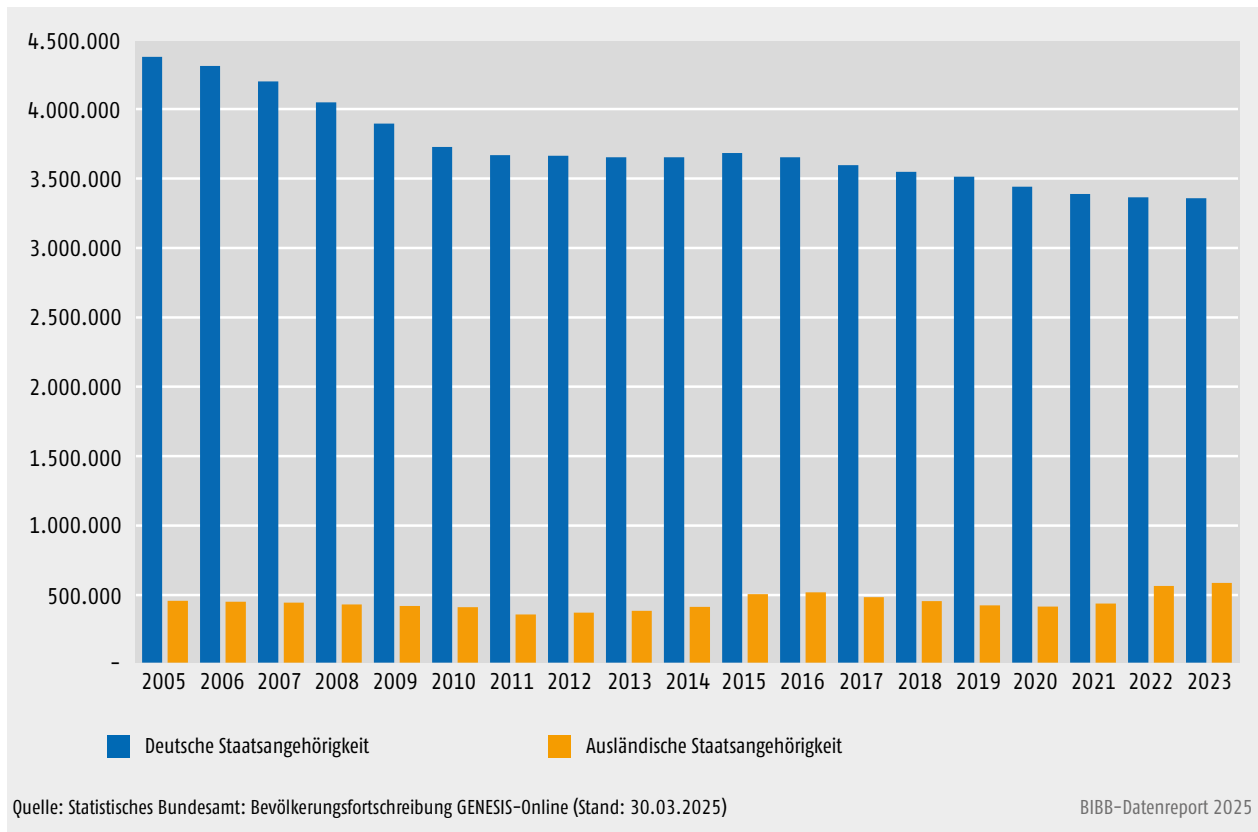
⁵ Weniger Anfänger/-innen durch Rückkehr zu G9 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein (2023), Bayern (2022) und Niedersachsen (2017).

⁶ Veränderte Zuordnung des „Sozialpädagogischen Einführungsjahres (SEJ)“ in Bayern im Berichtsjahr 2022 (Konto I 05 in Konto II 04).

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024 (Vorläufige Daten; Stand: 20.03.2025), Statistik der Studierenden (Sonderauswertung für das BIBB; Stand 18.03.2025)

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild A4.2-3: Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren nach Staatsangehörigkeit 2005 bis 2023



demie nahmen wieder deutlich mehr junge Menschen aus dem Ausland (Bildungsausländer/-innen) ein Studium in Deutschland auf.

► Entwicklung seit dem Jahr 2005

Nachfolgend werden die Entwicklungen der Anfängerzahlen in den vier Bildungssektoren seit dem Jahr 2005 detaillierter vorgestellt (→ [Schaubild A4.2-2](#) und → [Schaubild A4.2-4](#)). Dabei erfolgt eine Einteilung in charakteristische Zeiträume, die durch markante Wendepunkte gegenüber vorherigen Phasen gekennzeichnet sind.

Zu berücksichtigen ist, dass sich die Bildungssektoren nicht unabhängig voneinander entwickeln und in Teilen in Konkurrenz zueinander stehen. Darüber hinaus ist die Dynamik zu einem großen Teil von der Demografie abhängig. → [Schaubild A4.2-3](#) zeigt die Zahl der jungen Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit im Zeitverlauf (vgl. Statistisches Bundesamt 2025c). Grob vereinfacht lässt sich feststellen, dass die Zahl der deutschen jungen Menschen zwischen 2005 und 2023 stark zurückgegangen ist (-23,3%), während die

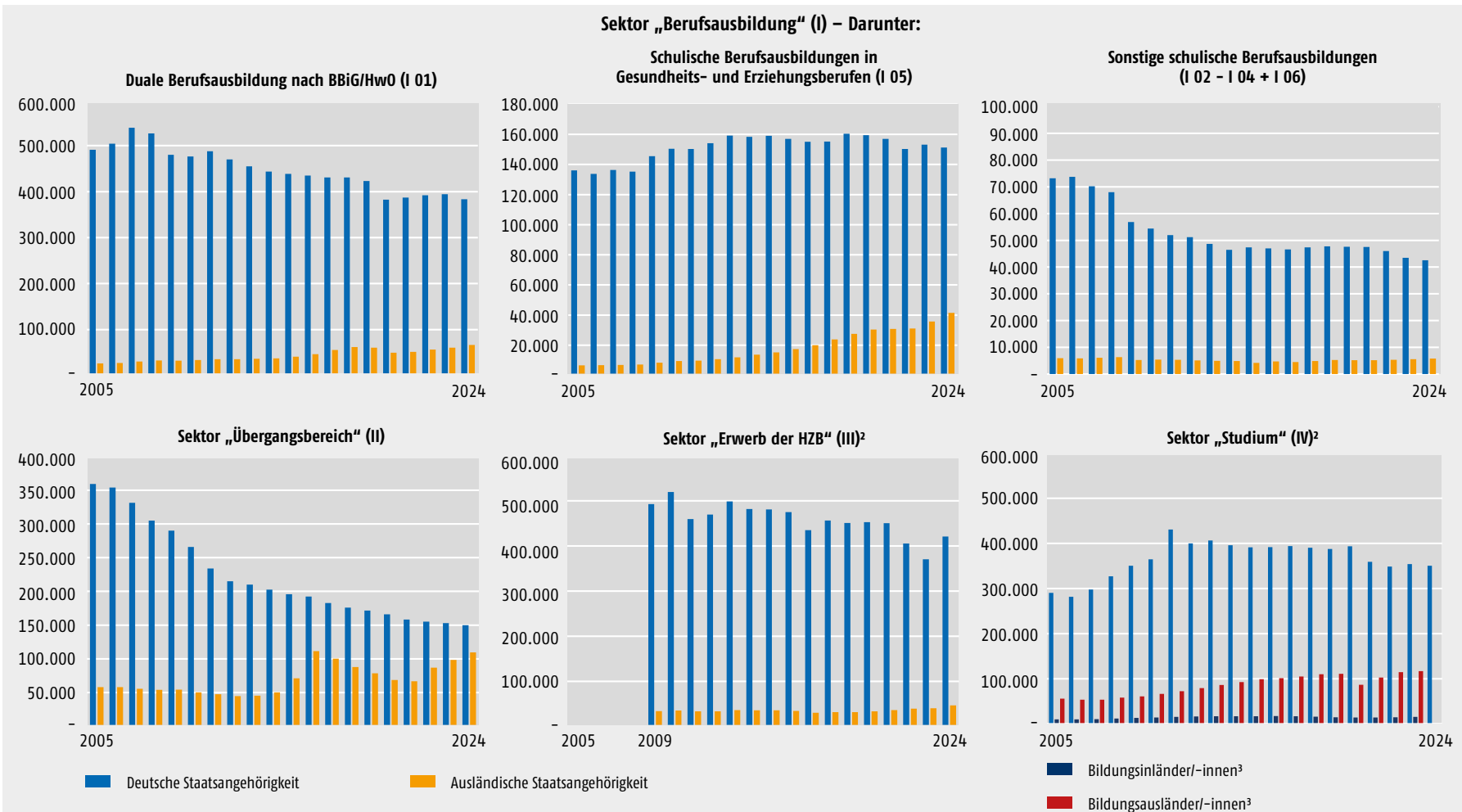
Zahl der ausländischen jungen Menschen im gleichen Zeitraum gestiegen ist (+28,0%). Nach anfänglichen Rückgängen der Zahl der ausländischen jungen Menschen (bis zum Jahr 2014) stieg ihre Zahl im Zuge der Fluchtmigration insbesondere in den Jahren 2015 und 2022 an.

Hinter den Gesamtentwicklungen der Bildungssektoren und -konten verbergen sich zum Teil gegenläufige Entwicklungen für Anfänger/-innen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. In → [Schaubild A4.2-4](#) werden diese unterschiedlichen Entwicklungen detailliert betrachtet.

Sektor Berufsausbildung

Die Anfängerzahlen im Sektor „Berufsausbildung“ sind seit dem Jahr 2005 rückläufig (-6,5% gegenüber dem Jahr 2023). Dieser Rückgang verlief jedoch nicht kontinuierlich. Hinter der Gesamtentwicklung verbergen sich Zeiträume mit unterschiedlichen Entwicklungstrends für die verschiedenen Formen der Berufsausbildung sowie für die Teilhabe junger Menschen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit.

Schaubild A4.2-4: Anfänger/-innen in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2024 nach Staatsangehörigkeit¹



¹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die vorläufigen Daten für das Berichtsjahr 2024 (Schnellmeldung) nur das Merkmal „Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit“ ausweisen. In der zu berechnenden Residualgröße für diejenigen mit deutscher Staatsangehörigkeit können sich ggf. auch Jugendliche befinden, für die keine Angaben zur Staatsangehörigkeit vorliegen.

² Daten liegen erst ab dem Berichtsjahr 2009 vor. Bei der Interpretation sind G8- bzw. G9-Effekte zu berücksichtigen (siehe <https://www.kmk.org/themen/allgemeinbildende-schulen/bildungswege-und-abschluesse/sekundarstufe-ii-gymnasiale-oberstufe-und-abitur.html>)

³ Daten liegen nur für den Sektor „Studium“ und bis zum Jahr 2023 vor.

- ▶ *2005 bis 2007 (+6,7 %): Wachstum vor der Wirtschaftskrise*

In diesem Zeitraum verzeichnete der Sektor „Berufsausbildung“ insgesamt einen Anstieg der Anfängerzahlen. Dieser war auf einen vergleichsweise starken Zuwachs der Zahlen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO zurückzuführen. Hingegen stagnierte die Zahl der Einmündungen in die GES-Berufe. Die Zahlen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankten.

Für alle drei Formen der Berufsausbildung zeigt sich, dass sich die Zahl der Einmündungen junger Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit stärker erhöhte als die derjenigen mit deutschem Pass.

- ▶ *2007 bis 2019 (-8,2 %): Rückgänge nach der Wirtschaftskrise*

Insbesondere infolge der Wirtschaftskrise ging die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO zurück. Dagegen erhöhte sich die Zahl der Anfänger/-innen in GES-Berufen kontinuierlich; auch weil diese weniger den Schwankungen des Arbeitsmarktes unterliegen. Der Anstieg ist insbesondere auf den steigenden Fachkräftebedarf, vor allem in den Bereichen der Pflege sowie der frühen Bildung, zurückzuführen. Die Anfänger/-innen in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen sanken zunächst bis zum Jahr 2015 und verweilten dann auf einem niedrigen Niveau.

Auch in Bezug auf die Zahl der jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben sich die verschiedenen Formen der Berufsausbildung unterschiedlich entwickelt. In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO sanken die Einmündungen junger Menschen mit deutschem Pass, während sich die Zahl derjenigen mit ausländischem Pass beinahe verdoppelte. In den GES-Berufen stiegen sowohl die Einmündungen der deutschen Jugendlichen als auch die Zahl der ausländischen jungen Menschen, die sich beinahe vervierfachte. Nur in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen sanken die Einmündungen für beide Gruppen, wobei die Zahl der deutschen Jugendlichen doppelt so stark sank.

- ▶ *2019 bis 2020 (-6,9 %): Rückgänge in der Pandemie*

Insbesondere auch als Folge der Coronapandemie brachen die Anfängerzahlen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ein. Hingegen erreichten die Anfängerzahlen in den GES-Berufen im Jahr 2020 ihren Höhepunkt. Die Zahl der Anfänger/-innen in den sonstigen Berufsausbildungen stagnierte.

Sowohl bei den Anfängern und Anfängerinnen mit deutscher als auch mit ausländischer Staatsangehörigkeit war in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO ein Einbruch der Zahlen zu verzeichnen. Gleichzeitig stieg die Zahl der ausländischen Anfänger/-in-

nen in den GES-Berufen weiter an, während die Zahl der deutschen Anfänger/-innen hingegen stabil blieb. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen zeigten sich sowohl für deutsche als auch für ausländische Anfänger/-innen keine Veränderungen.

- ▶ *2020 bis 2024 (+2,4 %): Erholung nach pandemiebedingtem Einbruch*

Während sich die Zahl der Anfänger/-innen in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO allmählich erholte, verzeichneten auch die GES-Berufe im Vergleich zu 2020 erneut einen Anstieg. Hingegen ging die Zahl der Anfänger/-innen in sonstigen schulischen Berufsausbildungen weiter zurück.

Betrachtet man die Entwicklung der Anfängerinnen und Anfänger nach Staatsangehörigkeit in den verschiedenen Formen der Berufsausbildung, zeigt sich in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO eine weitgehend stabile Zahl deutscher Anfänger/-innen. Die Zahl ausländischer Anfängerinnen und Anfänger hingegen stieg deutlich an. In den GES-Berufen nahm die Zahl deutscher Jugendlicher ab, während die der ausländischen jungen Menschen weiter zunahm – eine Entwicklung, die sich auch in den sonstigen schulischen Berufsausbildungen widerspiegelt.

Sektor Übergangsbereich

Auch die Entwicklung des Übergangsbereichs verlief seit 2005 nicht gleichbleibend. Gegenüber 2024 gab es hier einen Rückgang um 37,9 %. Dieser setzt sich aus unterschiedlichen, gegenläufigen Entwicklungen der Anfängerzahlen der jungen Menschen mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit zusammen. Während die Zahl der deutschen jungen Menschen kontinuierlich sank (-58,3 %), schwankte die Zahl der ausländischen jungen Menschen krisenbedingt. Im Vergleich zum Jahr 2005 stieg die Zahl um 88,8 %. Im Folgenden wird die Entwicklung des Übergangsbereichs anhand von vier Zeiträumen beschrieben:

- ▶ *2005 bis 2014 (-39,5 %): Kontinuierliche Rückgänge*

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

- ▶ *2014 bis 2016 (+20,2 %): Zuwachs durch Geflüchtete insbesondere aus Syrien*

In den Jahren 2015 und insbesondere 2016 stieg die Gesamtzahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich erstmals wieder deutlich an. Zwar sank die Zahl

der jungen Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft weiter (-5,0 %), jedoch hat sich die Zahl der ausländischen jungen Menschen im Übergangsbereich in diesem Zeitraum mehr als verdoppelt (+122,2 %). Dieser Anstieg war vor allem auf die zunehmende Zahl von Geflüchteten, insbesondere aus den syrischen Kriegsgebieten, zurückzuführen.

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

- ▶ **2021 bis 2024 (+15,4 %): Zuwachs durch Geflüchtete insbesondere aus der Ukraine**

In jüngster Zeit zeigen sich im Übergangsbereich wieder steigende Zahlen, insbesondere durch die Zuwanderung ukrainischer Geflüchteter, wodurch die Zahl der ausländischen Anfänger/-innen im Übergangsbereich erneut zunimmt (+64,5 %). Gleichzeitig ist die Zahl der jungen Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit weiter rückläufig (-5,3 %).

Sektor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung

Die Entwicklung des Sektors „Erwerb der HZB“ seit dem Jahr 2005 lässt sich grob in zwei Zeiträume einteilen. Im Gegensatz zu den anderen Sektoren sind die Entwicklungen im Zeitverlauf durch die Einführung des achtjährigen Gymnasiums (G8) bzw. die Rückkehr zum neunjährigen Gymnasium (G9) stark verzerrt, sodass die Zahlen mit entsprechender Vorsicht zu interpretieren sind. Vergleicht man die Zahl der Anfänger/-innen im Jahr 2024 mit der im Jahr 2005, so kann insgesamt ein Anstieg um 2,8 % festgestellt werden.

- ▶ **2005 bis 2010 (+22,1 %): Anstieg durch Trend zur Höherqualifizierung und Umstellung auf G8**

Die Zeitspanne von 2005 bis 2010 ist durch einen deutlichen Anstieg der Zahl der Anfänger/-innen im Sektor „Erwerb der HZB“ gekennzeichnet. Dieser Trend zur Höherqualifizierung zeigt sich mit entsprechender zeitlicher Verzögerung auch im Sektor „Studium“. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass der Anstieg der Anfängerzahlen zeitlich mit der Umstellung vom neunjährigen Gymnasium (G9) auf das achtjährige Gymnasium (G8) zusammenfällt. Diese Umstellung erfolgte in den einzelnen Bundes-

ländern zeitversetzt⁵⁷ und führte zu doppelten Anfängerjahrgängen im Sektor „Erwerb der HZB“ (aufgrund der verkürzten Mittelstufe) und drei Jahre später zu erhöhten Anfängerzahlen im Sektor „Studium“ (doppelte Abiturjahrgänge). Im Jahr 2010 zeigte sich beispielsweise der Ausschlag des bevölkerungsreichsten Bundeslandes Nordrhein-Westfalen im Sektor „Erwerb der HZB“ und drei Jahre später im Sektor „Studium“. Eine differenzierte Betrachtung der Entwicklung der Anfänger/-innen nach dem Merkmal deutsch/nicht deutsch im Sektor „Erwerb der HZB“ ist für diesen Zeitraum aufgrund der Datenlage nicht möglich.

- ▶ **2010 bis 2024 (-15,8 %): Rückgänge durch Demografie und Rückkehr zu G9**

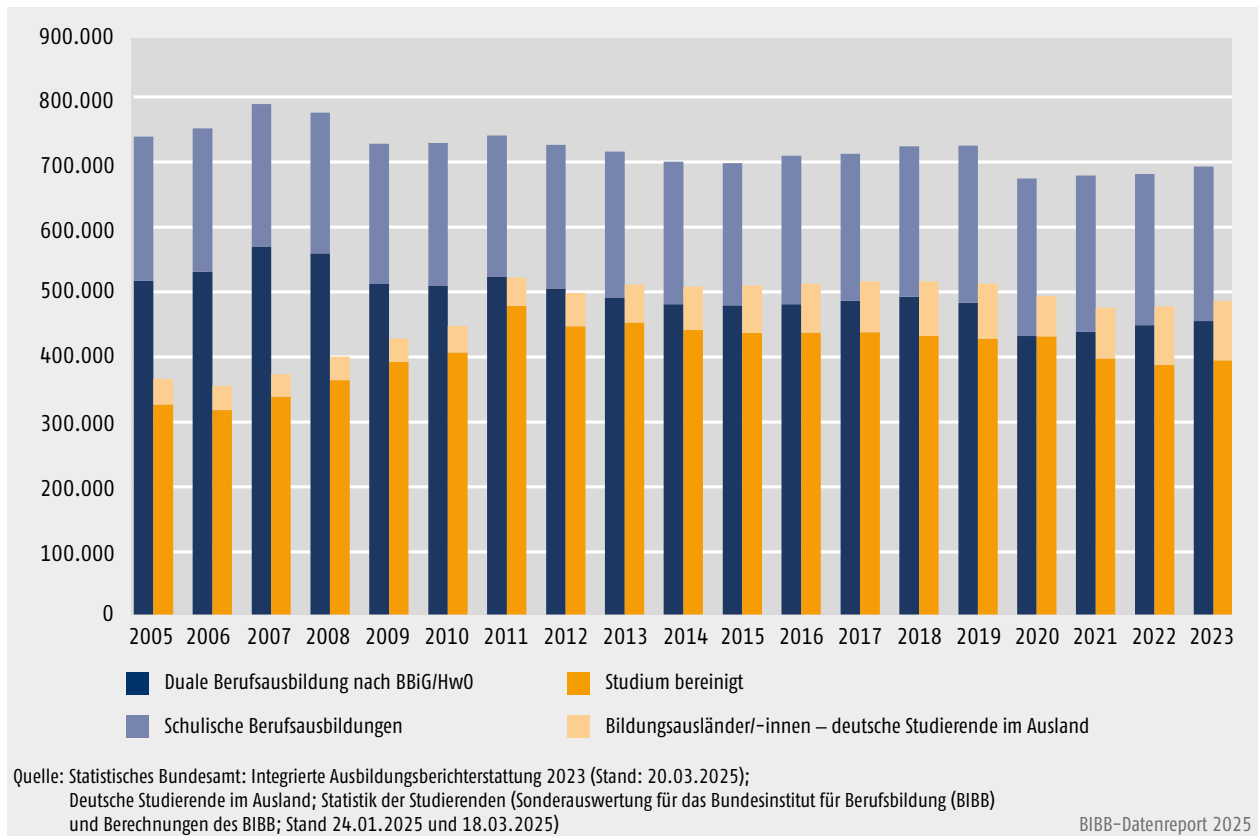
Seit dem Jahr 2010 sind viele Bundesländer wieder vom achtjährigen Gymnasium abgerückt und zum neunjährigen Gymnasium zurückgekehrt. Statistisch zeigt sich der Effekt der Wiedereinführung von G9 erstmals im Jahr 2017 in Niedersachsen, im Jahr 2022 in Bayern und im Jahr 2023 in Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein. Da die Schulzeitverlängerung in der Mittelstufe erfolgt, ist in den jeweiligen Berichtsjahren ein Anfängerjahrgang der gymnasialen Oberstufe (mit Ausnahme der Jugendlichen an Gesamtschulen und beruflichen Schulen) quasi „ausgefallen“.

Die rückläufigen Zahlen suggerieren eine Abkehr vom Trend zur Höherqualifizierung. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass neben der Rückkehr zu G9 auch die demografische Entwicklung für den Rückgang der absoluten Anfängerzahlen verantwortlich ist. Betrachtet man ergänzend die Entwicklung des Anteils der Studienberechtigten an den Schulabgängern/-abgängerinnen der allgemeinbildenden Schulen, so zeigt sich, dass sich die Quote nach einem starken Anstieg zwischen den Jahren 2005 (25,3 %) und 2013 (36,0 %) auf einem hohen Niveau stabilisiert hat (2023: 33,4 %) (vgl. Kultusministerkonferenz 2025).

Differenziert nach deutschen und ausländischen jungen Menschen zeigt sich, dass die Zahl der deutschen Anfänger/-innen zwischen den Jahren 2010 und 2024 rückläufig war (-19,0 %), während die Zahl der Ausländer/-innen gestiegen ist (+31,6 %). Ab dem Jahr 2022 ist der Zuwachs bei den ausländischen Schülerinnen und Schülern insbesondere auf die verstärkte Einmündung von ukrainischen jungen Menschen zurückzuführen.

57 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 2022)

Schaubild A4.2-5: Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2023 im Vergleich



Sektor Studium

Eine starke Entwicklungsdynamik seit dem Jahr 2005 weist der Sektor „Studium“ auf (+35,4 % bis zum Jahr 2024). Bei der Interpretation dieser Entwicklung sind insbesondere drei Faktoren zu berücksichtigen: die Effekte der (Rück-)Umstellung von G9 auf G8, die rückläufige Zahl der Studienberechtigten sowie die steigende Nachfrage nach Studienplätzen aus dem Ausland (Bildungsausländer/-innen). Grob vereinfacht lassen sich für den Sektor „Studium“ vier Entwicklungszeiträume identifizieren:

► **2005 bis 2013 (+39,8 %): Trend zur Höherqualifizierung**

Dieser Zeitraum ist durch ein starkes Wachstum gekennzeichnet. Sowohl die Zahl der deutschen Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben (deutsche Studierende +40,0 %), als auch die Zahl der ausländischen Studienanfänger/-innen, welche ebenfalls ihre HZB in Deutschland erworben haben (Bildungsinländer/-innen + 63,7 %) nahm zu. Gleichzeitig stieg auch die Zahl der ausländischen Studienanfänger/-innen, die ihre HZB im Ausland erworben haben (Bildungsausländer/-innen +54,4 %).

Der Anstieg der Zahl der Studienanfänger/-innen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, resultierte sowohl aus einem Trend zur Höherqualifizierung als auch aus den doppelten Abiturjahrgängen durch die Umstellung auf G8.

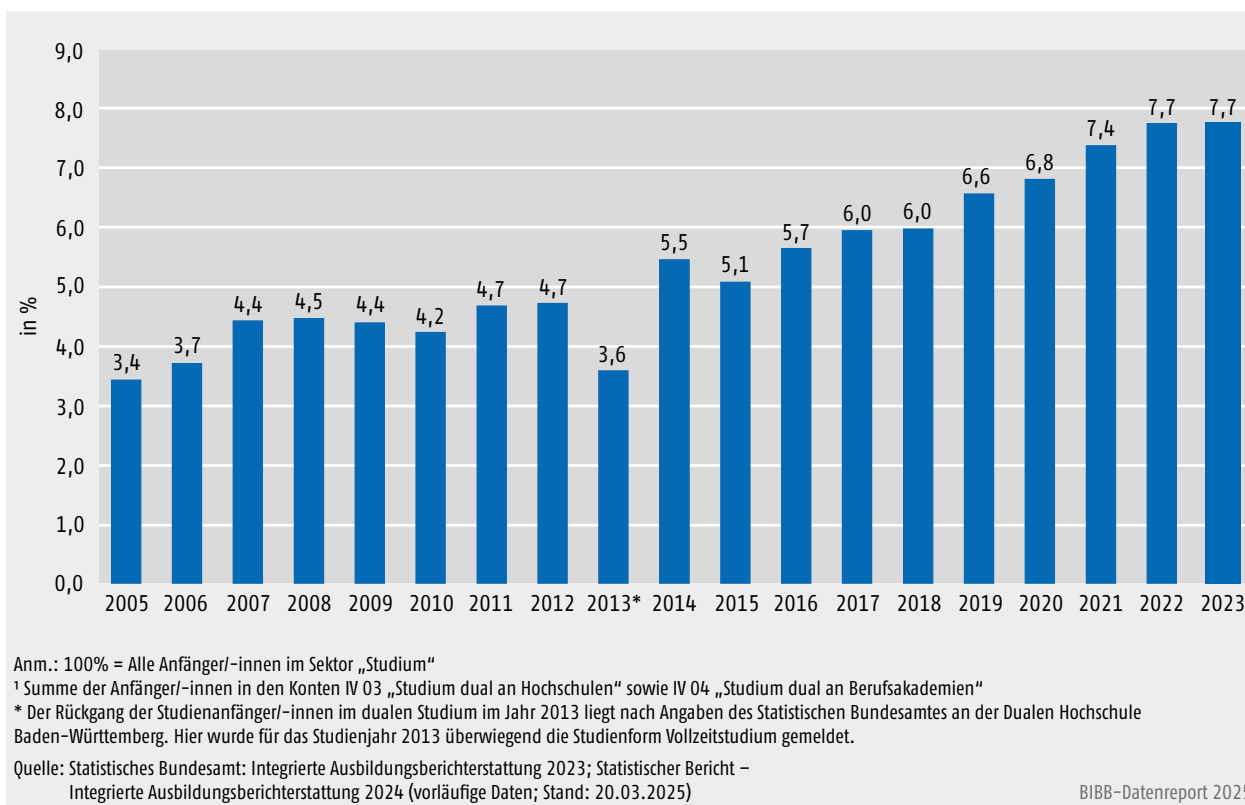
► **2013 bis 2019 (+0,2 %): Stagnation durch gegenläufige Trends**

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

► **2019 bis 2020 (-3,7 %): Rückgang durch Pandemie**

Im ersten Jahr der Coronapandemie brach die Zahl der Bildungsausländer/-innen stark ein (-22,1 %), was insbesondere auf den starken Rückgang der Nachfrage nach Studienplätzen aus dem Ausland zurückzuführen war. Auch die Zahl der Bildungsinländer/-innen ging zurück (-3,6 %). Dagegen ist die Zahl der deutschen Studienanfänger/-innen im ersten

Schaubild A4.2-6: Anfänger/-innen in dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien¹
2005 bis 2023 (in %)



Pandemiejahr entgegen dem Trend der Vorjahre leicht angestiegen (+1,6%).

► **2020 bis 2024 (+0,3%): Normalisierung der Rückgänge**

Nach den Einbrüchen zu Beginn der Pandemie nahmen wieder deutlich mehr Bildungsausländer/-innen ein Studium in Deutschland auf (+34,9% 2023⁵⁸ gegenüber 2020). Geringere Zuwächse verzeichnete auch die Zahl der Bildungsinländer/-innen (+10,5% 2023 gegenüber 2020). Sie kompensierten die rückläufige Nachfrage der deutschen jungen Menschen, die auch aufgrund rückläufiger Zahlen an Schulabgängern/-abgängerinnen seltener ein Studium aufnahmen (-11,0% 2024 zu 2020). Damit haben sich die Trends aus der Zeit vor der Pandemie nach einer kurzen Unterbrechung fortgesetzt.

Vergleicht man die Anfänger/-innen in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO mit denjenigen, die ein Studium aufnehmen, so ist zu berücksichtigen, dass einerseits Bildungsausländer/-innen aus dem Ausland an deutschen Hochschulen studieren und andererseits

auch junge Menschen aus Deutschland⁵⁹ ein Studium im Ausland aufnehmen (vgl. Dionisius/Illiger 2015, S. 43; Statistisches Bundesamt 2025h, 2025j). Will man die Bildungsstationen der jungen Menschen darstellen, die ihre HZB in Deutschland erworben haben, müssen die Zahlen daher wie in → **Schaubild A4.2-5** diesbezüglich bereinigt werden.

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

58 Daten zu Bildungsausländern/-ausländerinnen und Bildungsinländern/-inländerinnen liegen für das Jahr 2024 noch nicht vor.

59 Daten zu den deutschen Studierenden im Ausland liegen für das Jahr 2023 noch nicht vor, daher wird hier auf Vorjahresdaten zurückgegriffen.

Deutschland erworben haben (Studium bereinigt), war jedoch weiterhin rückläufig.

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

Ein weiterer Trend im Sektor „Studium“ zeigt sich in der zunehmenden Bedeutung des dualen Studiums. Während im Jahr 2005 rd. 13.000 junge Menschen ein duales Studium an Hochschulen oder Berufsakademien (Konto IV 03 + IV 04) aufnahmen, waren es im Jahr 2023 ca. 37.000. Der Anteil der Anfänger/-innen in dualen Studiengängen gemessen an allen Studienanfänger/-anfängerinnen hat sich im Betrachtungszeitraum von rd. 3 % auf 8 % mehr als verdoppelt → **Schaubild A4.2-6**. Hierdurch wird die traditionelle Trennung zwischen beruflicher und akademischer Bildung weiter aufgebrochen und duale, berufsorientierte Studiengänge treten zunehmend in Konkurrenz zur dualen Berufsausbildung. Im Wettbewerb um die Studierenden hat sich in Deutschland ein dynamischer Hochschulmarkt entwickelt, auf dem zunehmend auch private Hochschulen spezialisierte Studiengänge anbieten (vgl. Dionisius u. a. 2023). Im Jahr 2023⁶⁰ betrug der Anteil der Studienanfänger/-innen, die ein Studium an einer privaten Hochschule aufnahmen, an allen Studienanfänger/-anfängerinnen rd. 14 %. Im Jahr 2005 lag dieser Anteil noch bei rd. 4 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2024p).

Unterschiede zwischen den Bildungssektoren nach Geschlecht, Nationalität und schulischer Vorbildung

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

Das (Aus-)Bildungsgeschehen unterscheidet sich in der Geschlechterverteilung kaum vom Bevölkerungsdurchschnitt. Vergleicht man die Geschlechteranteile der Sektoren und Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens im Jahr 2024 mit dem Bevölkerungsdurchschnitt, so zeigt sich für drei der vier Sektoren ein relativ ausgeglichenes Geschlechterverhältnis: Während im Sektor „Berufsausbildung“ der Frauenanteil mit 48,1 % leicht unter dem Durchschnitt lag, sind Frauen in den Sektoren „Erwerb der HZB“ (53,4 %) und „Studium“ (52,0 %) etwas stärker vertreten. Hinter dem Verhältnis im Sektor „Berufsausbildung“ verbergen sich jedoch für zwei Bildungskonten

große Unterschiede: Während in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO der Frauenanteil mit 36,8 % deutlich unter dem Durchschnitt lag, waren die schulischen Berufsausbildungen in den GES-Berufen stark weiblich dominiert (74,7 % Frauen). Im Sektor „Integration in Ausbildung (Übergangsbereich)“ war der Frauenanteil mit 38,3 % unterdurchschnittlich. Betrachtet man die Entwicklung der Frauenanteile zwischen 2005 und 2024 in den Sektoren, so zeigt sich, dass die Anteile nur geringfügig schwankten.

Der Anteil der Ausländer/-innen im (Aus-)Bildungsgeschehen lag im Jahr 2024 bei 21,7 % (2023: 20,2 %) → **Schaubild A4.2-7** und damit über dem Ausländeranteil der 15- bis 24-jährigen Wohnbevölkerung (17,5 % im Jahr 2023). Eine Erklärung für den überdurchschnittlich hohen Anteil von jungen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im (Aus-)Bildungsgeschehen liefert insbesondere der hohe Anteil von Bildungsausländerinnen und Bildungsausländern im Sektor „Studium“.

Die Sektoren und Konten weisen im Jahr 2024 sehr unterschiedliche Ausländeranteile auf: Der „Übergangsbereich“ verzeichnete mit 42,3 % den höchsten Anteil von Anfängern und Anfängerinnen ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Deutlich darunter lagen die Sektoren „Berufsausbildung“ (16,5 %) und „Erwerb der HZB“ (10,0 %). In den schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (21,5 %) war der Anteil ausländischer Anfänger/-innen höher als in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO (14,8 %). Der niedrigere Ausländeranteil (12,0 %) für die sonstigen schulischen Berufsausbildungen ergibt sich durch die Zusammenfassung mit der Beamtenausbildung, wo der Anteil traditionell niedrig ist. Der Sektor „Studium“ verzeichnete im Jahr 2024 einen Ausländeranteil von 29,3 %. Dabei muss beachtet werden, dass sich unter den ausländischen Studienanfängern und Studienanfängerinnen im Jahr 2023 rd. 88 % sogenannte Bildungsausländer/-innen befanden; d. h. ausländische Studierende, die ihre HZB im Ausland erworben haben. Für das Jahr 2024 liegen (Stand Mitte April 2025) noch keine Daten zu den Bildungsausländern und Bildungsausländerinnen vor.

Über alle Bildungssektoren hinweg zeigen sich für den Zeitraum von 2005 zu 2024 steigende Ausländeranteile. Im Vergleich zum Jahr 2005 hat sich der Ausländeranteil in allen Formen der Berufsausbildung erhöht. In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO erhöhte er sich um 9,7 Prozentpunkte, in den schulischen Berufsausbildungen in GES-Berufen um 16,9 Prozentpunkte. In den sonstigen schulischen Berufsausbildungen schwankte der Anteil der Ausländer/-innen im Betrachtungszeitraum, erhöhte sich aber gegenüber 2005 um 4,5 Prozentpunkte.

60 Für das Jahr 2024 liegen noch keine Daten zu Studienanfänger/-anfängerinnen an privaten Hochschulen vor.

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

Anfänger/-innen nach Bildungssektoren	2024 ¹		2023				
	Anteil weiblich ³	Anteil nicht deutsch	Ohne Haupt- abschluss (ohne ersten Schulab- schluss)	Mit Haupt- abschluss (mit erstem Schulab- schluss)	Mit mittlerem Abschluss ⁴	Mit (Fach-) Hochschul- reife ⁵	o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Ausbildungsgeschehen (insgesamt) ²	49,1	21,7	6	13	44	35	2
Berufsausbildung ²	48,1	16,5	3	23	53	20	2
Duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO	36,8	14,8	4,1	23,4	47,2	21,9	3,4
Schulische Berufsausbildung in GES-Berufen ²	74,7	21,5	1	19	55	23	2
Sonstige schulische Berufsausbildung (inkl. Beamtenausbildung mittlerer Dienst)	46,8	12,0	0,4	5,6	87,3	6,2	0,5
Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich)	38,3	42,3	32,9	37,5	18,3	1,4	9,9
Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung	53,4	10,0	-	0,1	99,3	0,2	0,4
Studium	52,0	29,3	-	-	-	100	-

¹ Vorläufige Daten der iABE 2024. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2024 noch nicht vor.
² Anteile schulische Vorbildung ohne Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Daten im GES-Konto (siehe **E** zu den Datenhinweisen). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).
³ Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers“ bzw. „ohne Angabe“ werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.
⁴ Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife
⁵ Einschließlich fachgebundener Hochschulreife

Quelle: Statistisches Bundesamt: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024 (vorläufige Daten; Stand: 20.03.2025) BIBB-Datenreport 2025

Der Ausländeranteil im Sektor „Studium“ erhöhte sich im Betrachtungszeitraum um 11,4 Prozentpunkte. Bei dieser Entwicklung muss – wie oben bereits berichtet – der generelle Anstieg der Bildungsausländer/-innen berücksichtigt werden, der lediglich im ersten Pandemiejahr 2020 einen deutlichen Einbruch verzeichnete.

Einen starken Anstieg des Ausländeranteils verzeichnete der „Übergangsbereich“. Hier erhöhte sich der Anteil zwischen 2005 und 2024 um 28,4 Prozentpunkte. Ein wesentlicher Faktor für die sprunghaften Anstiege in den Jahren 2015 bzw. 2022 ist, dass verstärkt Geflüchtete zunächst aus den syrischen und später aus den ukrainischen Kriegsgebieten in den „Übergangsbereich“ einmündeten.

Die Ausländeranteile für den Sektor „Erwerb der HZB“ und somit auch für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt können aufgrund fehlender Werte erst ab dem Berichtsjahr 2009 ausgewiesen werden. Gegenüber dem Jahr 2009 ist der Ausländeranteil im Sektor „Erwerb der HZB“ vergleichsweise stabil (+3,5 Prozentpunkte), mit einem flucht migrationsbedingten Anstieg ab dem Jahr

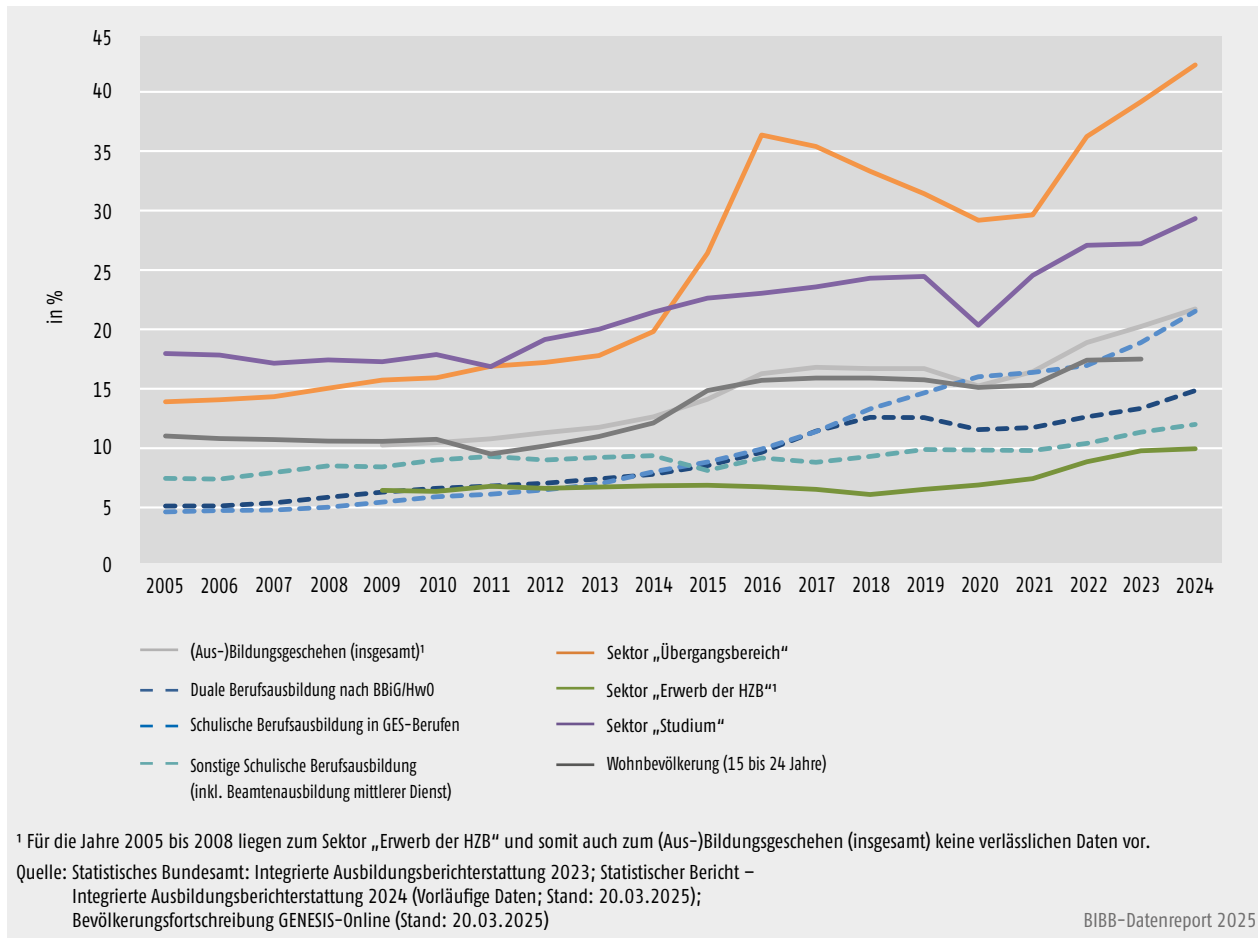
2022. Für das (Aus-)Bildungsgeschehen insgesamt zeigt sich für den Zeitraum seit 2009 ein Anstieg des Ausländeranteils um 11,5 Prozentpunkte.

Mit dem Merkmal „schulische Vorbildung“ erfasst die iABE den höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss. Die Ausprägungen sind: Allgemeine Hochschulreife, Fachhochschulreife, Mittlerer Abschluss (Realschul- oder gleichwertiger Abschluss), Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss) und ohne Hauptschulabschluss (ohne ersten Schulabschluss). Anders als in der Berufsbildungsstatistik wird die berufliche Vorbildung (vgl. Kapitel A5.5.1) nicht erfasst. Da sich die Sektoren bezüglich ihrer Bildungsziele unterscheiden, ergeben sich auch Unterschiede hinsichtlich des Merkmals „Vorbildung“ → Tabelle A4.2-2. Die folgenden Angaben beziehen sich auf das Berichtsjahr 2023.

► Sektor „Berufsausbildung“

Für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO benötigen die jungen Menschen keinen formalen Schulabschluss, in den Schulberufen ist dies zum Teil anders. Entsprechend war der Anteil der

Schaubild A4.2-7: Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bildungssektoren 2005 bis 2024 (in %)



Anfänger/-innen ohne Hauptschulabschluss (4,1 %) und mit Hauptschulabschluss (23,4 %) 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 87,3 % über einen mittleren Abschluss, nur 5,6 % 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 hatte sogar knapp ein Viertel der Anfänger/-innen eine Studienberechtigung. Hierzu gibt das [Kapitel A6](#) tiefere 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 (37,5 %) hat die Schule mit Hauptschulabschluss verlassen, weitere 18,3 % aller Anfänger/-innen ver-

fügten sogar über einen mittleren Abschluss. 32,9 % der Anfänger/-innen konnten keinen Schulabschluss vorweisen.

- ▶ **Sektor „Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung“**
Eine HZB wird in der Regel von jungen Menschen mit der Eingangsvoraussetzung mittlerer Abschluss angestrebt. Durch die Umstellung auf G8 wird der mittlere Abschluss in einigen Bundesländern jedoch erst nach der zehnten Klasse, der sogenannten Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe, vergeben, sodass Jugendliche mit Beendigung der Mittelstufe nur über einen Hauptschulabschluss verfügen.
- ▶ **Sektor „Studium“**
In der Regel erfordert die Aufnahme eines Studiums den Abschluss der Fachhochschulreife oder der allgemeinen bzw. fachgebundenen Hochschulreife. Die Mehrheit der Studienanfängerinnen und -anfänger (87,3 %) verfügte über die allgemeine oder fachgebundene Hochschulreife, während die übrigen 12,7 % mit der Fachhochschulreife immatrikuliert wurden.

A 4.3 Die am stärksten besetzten vollqualifizierenden Berufsausbildungen

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

Für einen Vergleich müssen Daten verschiedener Statistiken zusammengespielt werden. Ab dem Berichtsjahr 2020 können erstmals Daten der PflA genutzt werden. Die hier erhobenen Daten zu Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember im Beruf Pflegefachmann/-frau sind weitgehend vergleichbar mit denen der Berufsbildungsstatistik zu Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31. Dezember. Daten zu anderen schulischen Berufsausbildungen müssen der Statistik der Beruflichen Schulen entnommen werden. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass sich sowohl die Erfassungsmethoden, die Merkmalsdefinitionen sowie die Erfassungstichte voneinander unterscheiden (vgl. hierzu ausführlich AG Statistik 2022).

→ [Tabelle A4.3-1](#) gibt einen Überblick über die 30 am stärksten besetzten Berufe, unabhängig von ihrer gesetzlichen Grundlage. Aufgrund der eingeschränkten Vergleichbarkeit werden nur auf Eintausend gerundete Werte ausgewiesen. Darüber hinaus ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen, dass es sich um die Besetzungstärken der jeweiligen Ausbildungsberufe handelt. Sie stellen also lediglich die realisierte Nachfrage bzw. das realisierte Angebot im jeweiligen Ausbildungsberuf dar. Die Nachfrage seitens der Jugendlichen nach Ausbildungsberufen, die Beliebtheit von Berufen oder die Berufswünsche der Auszubildenden werden nicht abgebildet.

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

Mit rd. 54.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen ist der bundesrechtlich geregelte Beruf des/der Pflegefachmanns/Pflegefachfrau (vgl. [Kapitel A6.1.3](#)) der mit Abstand am stärksten besetzte Beruf. Der landesrechtlich geregelte Beruf des Erziehers/der Erzieherin nimmt mit circa 38.000 Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahr deutlich den zweiten Platz ein. Erst danach folgen mit über 20.000 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen die Berufe Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (23.000), Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (23.000) und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (21.000), die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden.

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

**Tabelle A4.3-1: Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2023
(unabhängig von der rechtlichen Regelung)**

Rang ¹	Rechtliche Regelung	Statistik	Berufsbezeichnung	Neu abgeschlossene Ausbildungs- verträge zum 31.12.2023 / Schüler/-innen im 1. Schuljahr- gang 2023/2024
1	Pflegeberufegesetz – PflBG (Bundesrecht)	PfleA	Pflegefachmann/Pflegefachfrau	54.000
2	Landesrecht	Schulstatistik	Erzieher/-in	38.000
3	BBlG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	23.000
4			Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	23.000
5			Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	21.000
6			Verkäufer/-in	20.000
7	Landesrecht	Schulstatistik	Pflegeassistent/-in ³	19.000
8	BBlG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Fachinformatiker/-in	19.000
9	Landesrecht	Schulstatistik	Sozialassistent/-in	18.000
10	BBlG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Medizinische/-r Fachangestellte/-r	16.000
11			Industriekaufmann/-kauffrau	16.000
12			Elektroniker/-in	15.000
13			Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	15.000
14	Landesrecht	Schulstatistik	Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	14.000
15	BBlG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	13.000
16			Industriemechaniker/-in	11.000
17			Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandels- management	10.000
18	Masseur- und Physio- therapeutengesetz – MPhG (Bundesrecht)	Schulstatistik	Physiotherapeut/-in	10.000
19	BBlG/HwO (Bundesrecht)	Berufsbildungsstatistik ²	Fachkraft für Lagerlogistik	10.000
20			Mechatroniker/-in	9.000
21			Bankkaufmann/-kauffrau	9.000
22			Tischler/-in	8.000
23			Elektroniker/-in für Betriebstechnik	7.000
24			Koch/Köchin	7.000
25			Hotelfachmann/-fachfrau	7.000
26			Verwaltungsfachangestellte/-r	7.000
27			Steuerfachangestellte/-r	7.000
28			Friseur/-in	6.000
29			Maler/-in und Lackierer/-in	6.000
30	Landesrecht	Schulstatistik	Heilerziehungspfleger/-in	6.000

¹ Hinweise zum Ranking: Für die Berufsbildungsstatistik sowie die PfleA wird jeweils die Anzahl der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag zum 31.12.2023 genutzt. Für die Schulstatistik (Statistik Berufliche Schulen) wird die Anzahl der Schüler/-innen im 1. Schuljahr im Schuljahr 2023/2024 herangezogen.

² Bei Berufen nach BBlG/HwO auf Basis der Berufsbildungsstatistik ggf. einschl. Vorgängerberufen und Aggregation über Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche.

³ Das Aggregat „Pflegeassistent/-in“ umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistenz.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Berufsbildungsstatistik 2023; PfleA 2023 (Stand: 24.07.2024);
Statistik Berufliche Schulen 2023/2024 (Stand: 12.12.2024)

BIBB-Datenreport 2025

(Regina Dionisius, Amelie Illiger)

A5 Ausbildung im dualen Ausbildungssystem – Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik

A5.1 Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember)

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) ist eine jährliche Totalerhebung von Daten zur dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Erfassungszeitraum ist jeweils das Kalenderjahr, wobei einige Zählgrößen (Auszubildendenbestand, teilweise Neuabschlüsse) auch stichtagsbezogen zum 31. Dezember ermittelt werden (bzw. bis 2006 gemeldet wurden). Seit 1977 wird sie als Bundesstatistik durchgeführt, Vorläufererhebungen erfolgten bereits früher (zur Entwicklung der Erhebung seit den 1950er-Jahren vgl. Werner 2000 und Uhly 2018). Die Berufsbildungsstatistik erhebt verschiedene Teildatensätze („Satzarten“). Kapitel A5 basiert nahezu ausschließlich auf Satzart 1 (§ 88 (1) 1. BBiG), welche die Auszubildendendaten bzw. (genauer formuliert) die Daten zu den Ausbildungsverträgen erfasst. Dazu gehören beispielsweise schulische Vorbildung, Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden sowie Datum (vor 2021 nur Monat und Jahr) von vertraglich vereinbartem Beginn und Ende des Ausbildungsverhältnisses, vorzeitigen Vertragslösungen oder Prüfungsteilnahmen (nur Abschlussprüfungen, keine Teil- oder Zwischenprüfungen). Zusätzlich zur Satzart 1 werden in Kapitel A5 noch ein Teil der Daten der Satzart 2 (sonstige Prüfungen), nämlich die sogenannten Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen, betrachtet (vgl. Kapitel A5.7). Analysen zur Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung (erhoben auf Basis der Berufsbildungsstatistik) sowie zur Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung finden sich in den [Kapiteln A9.1.2](#) bzw. [A9.1.3](#). Analysen zu den Umschulungs- und zu den Fortbildungsprüfungen erfolgen in [Kapitel B4](#), Analysen auf Basis der Daten der Satzarten 3 der Berufsbildungsstatistik (Ausbilder/-innen) finden sich in [Kapitel A5.9](#).

Die Berufsbildungsstatistik umfasst ausschließlich die dualen Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO. Zu diesen zählen die staatlich anerkannten Ausbildungsberufe nach § 4 Abs. 1 BBiG⁶¹/§ 25 Abs. 1 HwO und die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO (jeweils in der Fassung, die

seit dem 1. Januar 2020 gelten).⁶² Außerdem zählen die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG⁶³/§ 27 HwO (jeweils in der Fassung, die bis zum 31. Dezember 2019 galten) zu den dualen Ausbildungsberufen. Bis zum Berichtsjahr 2007 beinhaltete die Berufsbildungsstatistik auch den Ausbildungsberuf „Schiffsmechaniker/-in“, obwohl er nicht nach BBiG geregelt ist (aber als ein „vergleichbar betrieblicher Ausbildungsgang“ gilt). Seit 2008 wird er für die Berufsbildungsstatistik nicht mehr gemeldet.⁶⁴ Beamtenausbildungen und sogenannte vollzeitschulische bzw. schulische Berufsausbildungen sowie sonstige Berufsausbildungen, die nicht nach BBiG/HwO geregelt sind (z. B. Pflegeberufe nach dem Pflegeberufegesetz), werden nicht erfasst. Hier ebenfalls nicht einbezogen sind Umschulungen⁶⁵ nach BBiG/HwO; auch dann nicht, wenn sie betrieblich erfolgen.

Gesetzliche Grundlage für die Berufsbildungsstatistik sind §§ 87, 88 und 106 BBiG. Gemäß § 88 BBiG (in der Fassung, die ab dem 1. Januar 2020 gilt) erheben die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder die Daten der Berufsbildungsstatistik bei den zuständigen Stellen und übermitteln sie an das BIBB zu Zwecken der Berufsbildungsberichterstattung sowie der Durchführung der Berufsbildungsforschung.

Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (vgl. Bundesgesetzblatt 2005) 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 erhoben.⁶⁶

62 Vor 2020 § 42m HwO

63 Seit 2014 wird auf der Grundlage einer Verfahrensabsprache zwischen BMBF, BMWi und BIBB auf die Erprobung neuer Ausbildungsberufe verzichtet. Mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz vom 12.12.2019 wird diese Regelung auch gesetzlich verankert; siehe Änderung von § 6 BBiG, in Kraft seit dem 01.01.2020 (vgl. Deutscher Bundestag 2019, S. 54f.).

64 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.

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

66 Die Merkmale „Probezeit“ und „Anschlussvertrag“ wurden für die Berichtsjahre 2007 bis 2015 nicht gemeldet, sondern von den Statistischen Ämtern auf Basis von Berufsinformationen und anderer gemeldeter Variablen ermittelt bzw. die Probezeit wurde generell mit vier Monaten veranschlagt. Seit dem Berichtsjahr 2016 werden auch diese Merkmale von den zuständigen Stellen gemeldet. Das Ausbildungsjahr wird nicht gemeldet, sondern auf Basis der Dauer nach Ausbildungsordnung und der „Restdauer“ des Ausbildungsvertrags ermittelt (vgl. Uhly/Schmidt/Kroll 2024). Da der Wirt-

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

Seit dieser Einzeldatenerfassung können für Analysen die erhobenen Merkmale frei kombiniert werden, wodurch die Analysemöglichkeiten erheblich erweitert wurden (vgl. Uhly 2018; Uhly 2015, S. 24ff.; Uhly 2006).

Weitreichende Verbesserungen durch die Revision der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2007 bestehen auch darin, dass Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen abgegrenzt (vgl. **Kapitel A5.3**), dass Verlaufsaspekte der dualen Berufsausbildung differenzierter betrachtet (vgl. **Kapitel A5.6** und **A5.7**) und die Analyse des Alters der Auszubildenden sowie der Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen verbessert und erweitert werden konnten (vgl. **Kapitel A5.8**).

Die 2007 und 2021 neu eingeführten Merkmale⁶⁷ werden im Folgenden überwiegend auf Basis der Neuabschlusszahlen betrachtet (vgl. **Kapitel A5.3**, **A5.5.1** und **A5.5.2**). Auch eine Analyse der berufsstrukturellen Entwicklungen wird auf Basis der Neuabschlusszahlen der Berufsbildungsstatistik vorgenommen (vgl. **Kapitel A5.4**). Eine Analyse des Auszubildendenbestandes erfolgt in **Kapitel A5.2**.

Neuerungen, die mit dem Berufsbildungsmodernisierungsgesetz (BBiMoG) vom 12.12.2019 (in Kraft seit dem 01.01.2020) erfolgten, gelten aufgrund der Übergangsregelungen (siehe § 106 BBiG, in der Fassung ab

schaftszweig des Ausbildungsbetriebs vom Handwerk nicht gemeldet wurde, wurde für die ab dem Jahr 2021 begonnenen Verträge die Betriebsnummer (nach § 18i Abs. 1 oder § 18k Abs. 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) als Hilfsvariable eingeführt, auf deren Basis der Wirtschaftszweig sowie der amtliche Gemeindegliederungsschlüssel und die geografische Gitterzelle der Ausbildungsstätte über das Unternehmensregister zugespielt werden können. Da auch dies noch zu Erfassungsproblemen führte, werden seit dem Berichtsjahr 2023 die beiden Merkmale wieder für alle Verträge sowohl direkt gemeldet als auch über die gemeldete Betriebsnummer zugespielt.

67 Die Merkmale „duales Studium“, „Teilzeitberufsausbildung“, „Finanzierungsart“ (überwiegend öffentliche vs. betriebliche Finanzierung), „vorherige duale oder schulische Berufsausbildung der Auszubildenden“, die „Abkürzung des Ausbildungsvertrages“, „Anschlussverträge“ sowie „Datum ausbildungsrelevanter Ereignisse“ (vereinbarter Vertragsbeginn und vereinbartes Ende) fließen in **Kapitel A5.3** ein; der höchste allgemeinbildende Schulabschluss sowie ein vorheriges Studium sind Gegenstand von **Kapitel A5.5.1**, die vorherige berufliche Grundbildung und Berufsvorbereitung werden in **Kapitel A5.5.2** betrachtet. Aufgrund der noch bestehenden Erfassungsprobleme sind Auswertungen zum Wirtschaftszweig auf Basis der Berufsbildungsstatistik derzeit nur in der Zusatztable „Wirtschaftszweige in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) mit ausgewählten Indikatoren, Berichtsjahr 2023“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztable_wz_2023.xlsx zu finden. Der Ort der Ausbildungsstätte wird seit 2007 erfasst, erscheint in den folgenden Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik jedoch nicht, da aufgrund einer Kompetenzaufteilung mit den Statistischen Landesämtern bei deskriptiven Analysen des BIBB auf Basis der Berufsbildungsstatistik auf tiefer gegliederte Regionalanalysen verzichtet wird (bei multivariaten Modellen werden Regionalvariablen allerdings aufgenommen). Die Differenzierungen nach Bundesländern erfolgen auf Basis der Zuordnung zum jeweiligen Statistischen Landesamt.

01.01.2020) überwiegend erst ab den im Berichtsjahr 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen (vgl. hierzu auch Uhly/Schmidt/Kroll 2024).⁶⁸ Neue Merkmale, welche schon für die ab 2020 begonnenen Ausbildungsverträge erhoben wurden, sind die vier Variablen zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütung je Ausbildungsjahr.⁶⁹ Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge wird auch der Wohnort der Auszubildenden (mehr zur Wohnortsvariable vgl. auch Schmidt 2024c) erhoben. Diese Variable dient als Grundlage für die Umstellung der Berechnungsweise der Ausbildungsanfängerquote ab dem Berichtsjahr 2022 (vgl. **Kapitel A5.8**).⁷⁰ Deskriptive Auswertungen zum Wohnort der Auszubildenden sind in einer Sonderauswertung zur regionalen Mobilität der Auszubildenden zum Berichtsjahr 2022 zu finden (vgl. Schmidt 2024d); zu einer Regionalanalyse der Berufsbildungsstatistik mit einer differenzierten Stadt-Land-Betrachtung auf Basis des Ortes der Ausbildungsstätte zum Datenstand Berichtsjahr 2020 vgl. Schmidt/Uhly 2023.

Die Daten der Berufsbildungsstatistik stellen eine sehr gute Grundlage für die Analyse vieler Aspekte der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) dar. Zudem können auf Basis der Totalerhebung tiefgegliederte berufliche, regionale und personengruppenbezogene Differenzierungen vorgenommen werden. Diese Analysen können u. a. dazu beitragen, Entwicklungen in der Berufsbildung offenzulegen und Handlungsbedarfe zu identifizieren, um eine datengestützte Planung und Ordnung der Berufsbildung zu ermöglichen. Dennoch bestehen einige Einschränkungen. Vollständige Ausbildungsverläufe innerhalb der dualen Berufsausbildung können auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden (vgl. Uhly 2020; Uhly 2015, S. 75). Die Berufsbildungsstatistik ist keine Individualdatenerhebung mit Verlaufsdaten, sondern eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (bezüglich der Satzart 1 wird je Ausbildungsvertrag und nicht je Auszubildenden ein Datensatz erhoben). Die Daten zu den Ausbildungsverträgen von Auszubildenden, die im Laufe ihrer Bildungsbiografie mehrere Verträge im dualen System abschließen, können aufgrund des Fehlens einer zeitinvarianten Personnummer nicht

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

69 Analysen zu der im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2020 erhobenen Ausbildungsvergütung fließen nicht in Kapitel A5 ein. Zu unterschiedlichen Berechnungsmöglichkeiten der mittleren Ausbildungsvergütung siehe Zusatztable „Vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung in der dualen Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vergue_tung_2021.xlsx.

70 Siehe hierzu auch Zusatztable „Die Ausbildungsanfängerquote auf Grundlage unterschiedlicher regionaler Zuordnungen von Ausbildungsanfängern, Berichtsjahr 2022“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_aaq-regional_2022.xlsx

miteinander verknüpft werden. Auch eine Verknüpfung von Datenmeldungen aus verschiedenen Berichtsjahren zum gleichen Ausbildungsvertrag ist nicht möglich. Deshalb ist beispielsweise der weitere Ausbildungsverlauf nach einer Vertragslösung nicht nachvollziehbar (Gab es z. B. einen Abbruch oder Vertragswechsel, einen Betriebs- und/oder Berufswechsel?). Zudem kann die Ausbildungsdauer aufgrund der fehlenden Verknüpfungsmöglichkeit nur für diejenigen ermittelt werden, die im Laufe der dualen Berufsausbildung nur einen Ausbildungsvertrag abschlossen. Außerdem treten einige Auszubildende nie die Abschlussprüfung an bzw. nehmen nicht alle Prüfungsmöglichkeiten wahr. Das damit einhergehende Ausscheiden aus dem dualen System ohne Berufsabschluss wird jedoch nicht erfasst, wenn sie den Vertrag nicht vorzeitig lösen. Ebenso kann nicht nachgezeichnet werden, welche Ausbildungsverhältnisse im Laufe der Ausbildung von Voll- auf Teilzeit wechseln (oder umgekehrt). Trotz des jährlich erhobenen umfangreichen Datensatzes besteht so weiterhin eine erhebliche Lücke an Verlaufsdaten innerhalb des dualen Systems und auch darüber hinaus, sodass diesbezüglich Monitoring und Steuerung des Bildungssystems erschwert sind (vgl. auch Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2022). Eine Chance für die Verbesserung der Analysemöglichkeiten von Ausbildungsverläufen innerhalb des dualen Systems und darüber hinaus kann ein Bildungsregister inkl. Verlaufsdaten für die Forschung bieten (vgl. Uhly 2020b, S. 54f.). Dies war auch der Grund, warum mit dem BBiMoG keine spezifische Verlaufsdatenlösung für die Berufsbildungsstatistik eingeführt wurde⁷¹. Mit dem Bildungsregister sollten auch Verlaufsdaten für die Bildungsberichterstattung und die Forschung bereitgestellt werden; doch wurde dies leider noch nicht umgesetzt. Denn bislang wurde die Steuer-ID als Personennummer mit dem Registermodernisierungsgesetz (RegMoG) vom 28. März 2021 nur mit strenger Zweckbindung zugelassen (siehe § 5 RegMoG). So darf die Steuer-ID nur zum Zwecke des Registerzensus (vgl. hierzu Grimm/Herzog/Rheiner 2022) sowie für die Umsetzung des Onlinezugangsgesetzes verwendet werden. Eine Nutzung dieser ID für registerbasierte Verlaufsanalysen auf Basis eines Bildungsregisters wurde nicht zugelassen.⁷² In den nach-

folgenden Kapiteln wird auf die Problematik fehlender Verlaufsdaten verwiesen, wenn diese für die jeweilige Fragestellung besondere Relevanz hat.

Hinsichtlich der Analyse von Zeitreihen ist zu beachten, dass aufgrund von anfänglichen Umsetzungsproblemen der Datenmeldungen nach der Revision der Berufsbildungsstatistik für das Berichtsjahr 2007 keine Daten zu Vertragslösungen und Prüfungen vorliegen.⁷³ Bei den 2007 und 2021 neu eingeführten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik ist zudem in den ersten Jahren größere Vorsicht bei der Interpretation geboten. Außerdem ist aufgrund der weitreichenden erhebungstechnischen Umstellung in 2007 der Vergleich der Daten ab 2007 mit denen der Vorjahre nicht uneingeschränkt möglich.

Mit dem Berichtsjahr 2021 änderte das Statistische Bundesamt die Neuabschlussdefinition geringfügig und kehrte zur Definition von vor 2007 zurück. Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik nun wieder folgendermaßen definiert: in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG oder HwO eingetragene Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31.12. noch bestehen.⁷⁴ Das BIBB wendet seit Oktober 2022 auch rückwirkend die aktuelle Neuabschlussdefinition an, sodass Zeitreihen nicht durch Definitionsänderungen beeinflusst werden.⁷⁵

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

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

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

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

74 Mit dem Berichtsjahr 2007 hatte Destatis zunächst eine leicht abweichende Definition eingeführt. Mit der zwischenzeitlich angewandten Definition (Berichtsjahre 2007 bis 2020) fiel die Neuabschlusszahl etwas höher aus; die Differenz beider Definitionsvarianten lag allerdings in allen Jahren nach der Umstellung zum Berichtsjahr 2007 unter einem Prozent (für Details hierzu vgl. Uhly/Schmidt/Kroll 2024).

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

einbarte Vertragsende genau auf den 31. Dezember fällt, lag vor dem Berichtsjahr 2021 diesbezüglich nur eine marginale Ungenauigkeit vor und es ergeben sich daraus keine deutlichen Verzerrungen in den Zeitreihen.

Als Ergänzung zum BIBB-Datenreport stellt das BIBB die Auszubildendendaten der Berufsbildungsstatistik (Satzart 1) auch im Online-Datensystem Auszubildende (DAZUBI-Online)⁷⁶ bereit. Dort können Daten, Berechnungen und ergänzende Berufsmerkmale für die einzelnen Ausbildungsberufe und Bundesländer abgerufen werden. Dies ist möglich in Form von Datenblättern, die einen Überblick über verschiedene Merkmale und Jahre geben. Es können dort auch vollständige Zeitreihen ab dem Berichtsjahr 1993 (bzw. ab dem ersten Jahr der Erfassung des Merkmals) zu jeweils einem Merkmal der Berufsbildungsstatistik abgerufen werden; dies auch als Excel-Dateien. Außerdem können in DAZUBI-Online Listen stark besetzter Berufe nach verschiedenen Merkmalen erzeugt werden. Zur Erhebung, zu den Daten und Berechnungen, Berufsgruppierungen und Besonderheiten in einzelnen Berichtsjahren liegen in DAZUBI-Online umfangreiche Erläuterungen vor. Zudem sind dort Veröffentlichungen zu Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik aufgeführt. Hinweise zum Arbeiten mit DAZUBI-Online finden sich in Kroll 2023a und 2023b.

Um Datenschutz zu gewährleisten, veröffentlicht das BIBB alle Daten (Absolutwerte) der Berufsbildungsstatistik als gerundete Werte (Vielfaches von 3; der Datenfehler beträgt dadurch je ausgewiesener Zahl maximal ± 1) (für detaillierte Erläuterungen vgl. Uhly/Schmidt/Kroll 2024).

(Stephan Kroll, Robyn Schmidt, Alexandra Uhly)

A 5.2 Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse in der Berufsbildungsstatistik

Das folgende Kapitel befasst sich mit den Bestandszahlen der Auszubildenden im Zeitverlauf insgesamt sowie differenziert nach den einzelnen Zuständigkeitsbereichen und ausgewählten Merkmalen (Geschlecht, Staatsangehörigkeit) auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik (vgl. Kapitel A5.1). Bei den Bestandszahlen handelt es sich um eine Zählung der Auszubildenden über alle Ausbildungsjahre (1., 2., 3. und 4. Ausbildungsjahr). Hierzu zählen alle Personen, die jeweils zum 31. Dezember in einem Auszubildendenverhältnis mit einem Auszubildendenvertrag nach BBiG/HwO stehen.⁷⁷ Damit geben die Bestandszahlen Aufschluss über den Umfang der gesamten Ausbildungsleistung von Betrieben und Berufsschulen.

Am 31. Dezember 2023 waren bundesweit 1.216.560 Personen als Auszubildende in einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet. Damit liegt die Bestandszahl nahezu auf dem Niveau des Vorjahres (2022: 1.216.305) → **Tabelle A5.2-1**. Es zeigen sich aber regionale Unterschiede. So ist der Bestand an Auszubildenden in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (-2.268 Auszubildende; -0,2 %) und in Ostdeutschland leicht angestiegen (+2.523 Neuaufschlüsse; +1,4 %).

Allerdings zeigt die Langzeitbetrachtung, dass sich die Zahl der Auszubildenden in Ostdeutschland seit 1997 – dem Jahr mit dem höchsten Auszubildendenbestand – deutlich mehr als halbiert hat (-55,9 %). In Westdeutschland ist diese Entwicklung zeitverzögert erst seit dem Jahr 2008 in abgeschwächter, aber seither stetig steigender Form (2008 vs. 2023: -20,6 %) zu erkennen. Im Berichtsjahr 2023 wurde anteilig nur noch jede/-r siebte Jugendliche (15,2 %) in Ostdeutschland ausgebildet. 1997 war es noch rd. jede/-r vierte (25,9 %). Der deutliche Rückgang bei den Bestandszahlen bis zum Jahr 2016 ist auf den starken demografischen Einbruch in der jugendlichen Wohnbevölkerung insbesondere in Ost-

⁷⁷ Vor dem Berichtsjahr 2021 liegt eine leichte Unterschätzung der Auszubildenden-Bestandszahlen vor. Dies liegt daran, dass vor dem Berichtsjahr 2021 das vertraglich vereinbarte Ende der Ausbildung nur monatsgenau erfasst wurde. Alle Auszubildendenverträge mit einem vereinbarten Vertragsende im Kalenderjahr wurden nicht mehr als Auszubildende zum Stichtag 31.12. gezählt. Hierbei wurden solche Verträge, die am 31.12. enden, fälschlicherweise nicht mehr als Auszubildende gezählt, da sie nicht von Verträgen unterschieden werden konnten, die an einem früheren Tag im Dezember endeten. Es kann aber angenommen werden, dass ein Vertrag, der am 31.12. endet, an diesem Tag noch besteht. Erst mit dem Berichtsjahr 2021 wurde die tagesgenaue Erfassung des vereinbarten Vertragsendes eingeführt. Da aber von den über 1,2 Mio. Auszubildenden lediglich 666 (0,05 % aller Auszubildenden zum Stichtag) mit Ende 31.12.2021 erfasst wurden, scheint die frühere Unterschätzung (durch die nur monatsgenaue Erfassung) quantitativ nicht bedeutsam (vgl. Uhly/Schmidt/Kroll 2024).

⁷⁶ Siehe <https://www.bibb.de/dazubi>

Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023² (Teil 1)

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Westdeutschland							
2010	1.252.665	718.059	368.829	28.950	29.193	100.530	7.104
2011	1.233.819	713.091	356.610	29.655	28.563	99.195	6.705
2012	1.222.032	714.591	347.775	28.350	27.615	97.686	6.015
2013	1.197.897	707.184	332.883	27.753	26.895	97.671	5.511
2014	1.170.888	691.464	322.800	27.693	26.811	97.062	5.055
2015	1.152.258	679.161	314.955	28.755	26.757	97.884	4.746
2016	1.137.651	667.167	312.318	28.656	26.403	98.715	4.395
2017	1.139.178	662.433	315.075	30.354	26.388	100.611	4.320
2018	1.143.477	663.765	317.076	31.485	26.043	100.989	4.119
2019	1.140.600	660.249	316.644	32.304	25.788	101.637	3.981
2020	1.103.448	630.966	310.434	33.126	25.749	99.411	3.759
2021	1.070.988	602.424	305.709	32.835	26.256	100.224	3.540
2022	1.033.335	576.579	295.065	32.124	25.932	100.614	3.021
2023	1.031.067	579.234	290.697	31.893	25.284	101.289	2.670
Ostdeutschland							
2010	255.663	155.340	66.078	8.637	9.474	13.152	2.979
2011	226.839	137.595	57.597	8.343	8.064	12.666	2.571
2012	207.945	126.471	52.359	7.617	7.149	12.168	2.181
2013	193.992	117.972	48.504	7.179	6.690	11.775	1.875
2014	187.662	113.934	46.701	7.023	6.630	11.757	1.620
2015	184.749	111.096	46.701	7.332	6.753	11.415	1.449
2016	183.543	108.930	47.445	7.773	6.504	11.541	1.350
2017	184.716	108.081	49.029	8.301	6.510	11.529	1.266
2018	187.287	109.128	50.058	8.610	6.453	11.814	1.227
2019	188.364	109.086	50.817	8.892	6.543	11.823	1.203
2020	185.514	106.056	50.856	8.835	6.717	11.892	1.155
2021	184.452	104.712	50.916	8.592	6.951	12.201	1.080
2022	182.970	103.761	50.640	8.337	7.023	12.246	963
2023	185.493	106.017	50.787	8.313	7.038	12.444	897

Tabelle A5.2-1: Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023² (Teil 2)

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Bundesgebiet							
2010	1.508.328	873.402	434.907	37.587	38.667	113.682	10.086
2011	1.460.658	850.689	414.207	37.998	36.624	111.861	9.276
2012	1.429.977	841.062	400.131	35.967	34.764	109.854	8.196
2013	1.391.886	825.156	381.387	34.932	33.585	109.443	7.386
2014	1.358.550	805.398	369.501	34.713	33.441	108.822	6.675
2015	1.337.004	790.257	361.656	36.087	33.510	109.299	6.195
2016	1.321.197	776.097	359.763	36.432	32.904	110.256	5.745
2017	1.323.894	770.514	364.101	38.655	32.898	112.140	5.586
2018	1.330.764	772.890	367.134	40.095	32.493	112.806	5.346
2019	1.328.964	769.335	367.461	41.193	32.331	113.460	5.184
2020	1.288.962	737.022	361.290	41.961	32.469	111.303	4.914
2021	1.255.440	707.136	356.625	41.424	33.207	112.425	4.620
2022	1.216.305	680.340	345.705	40.461	32.955	112.860	3.984
2023	1.216.560	685.251	341.484	40.206	32.322	113.733	3.567

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe. Seit dem Berichtsjahr 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt nicht mehr an der Berufsbildungsstatistik teil.

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 Gesamtwert kann deshalb von der Summe der gerundeten Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

deutschland zurückzuführen. Für den folgenden starken Rückgang ab 2019 dürften sowohl für Ost- als auch für Westdeutschland die Coronapandemie und die damit einhergehenden Eindämmungsmaßnahmen maßgeblich verantwortlich sein (vgl. Kroll 2021b).

Eine Übersicht zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenzahlen differenziert nach den einzelnen Bundesländern seit 1992 findet sich in → [Tabelle A5.2-2 Internet](#).⁷⁸ Zur Analyse der aktuellen Entwicklung am Ausbildungsstellenmarkt für das Berichtsjahr 2024 vgl. [Kapitel A1](#) und Weller u. a. 2025.

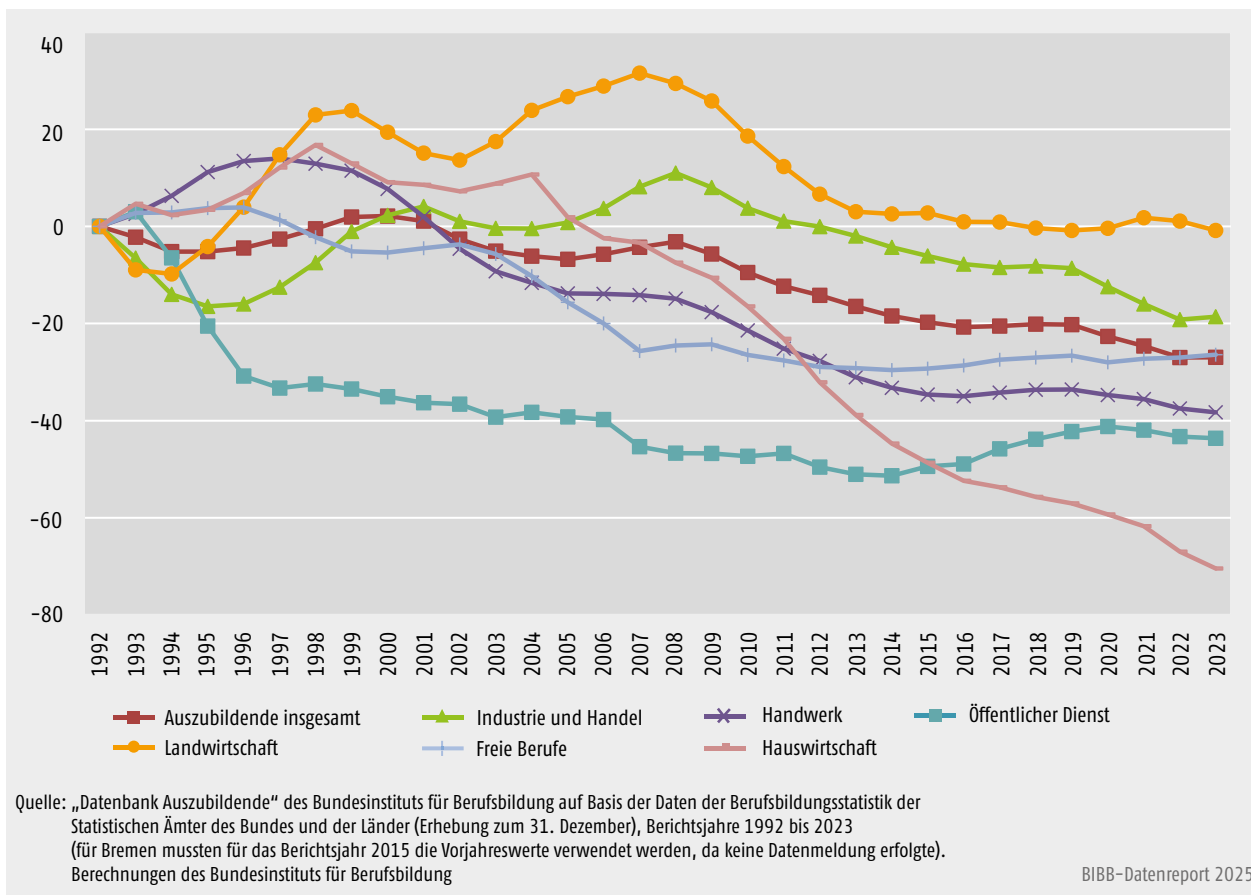
⁷⁸ Eine ausführlichere Übersicht zu ausgewählten Merkmalen auf Basis der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge differenziert nach den einzelnen Bundesländern findet sich in [Kapitel A5.3](#).

Bestandsentwicklung in den Zuständigkeitsbereichen

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen⁷⁹ verlief die Entwicklung der Auszubildendenbestandszahlen im Vergleich zum Vorjahr leicht unterschiedlich. In den Bereichen Industrie und Handel (+0,7 %) und in den Freien Berufen (+0,8 %) kam es zu kleineren Anstie-

⁷⁹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die für den Ausbildungsberuf zuständige Stelle (vgl. **E** in Kapitel A1.2). So sind beispielsweise in der Berufsbildungsstatistik diejenigen Auszubildenden, die im Öffentlichen Dienst oder in den Freien Berufen für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, – je nach zuständiger Stelle – den Bereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

Schaubild A5.2-1: Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2023 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992)



gen, wohingegen die Zahlen im Handwerk (-1,2%), in der Landwirtschaft (-1,9%) und im Öffentlichen Dienst (-0,6%) leicht rückläufig waren. Lediglich im Bereich der Hauswirtschaft kam es auch 2023 mit -10,5% erneut zu einem deutlichen Rückgang → [Schaubild A5.2-1](#), → [Tabelle A5.2-1](#).

Im quantitativ größten Bereich, Industrie und Handel, waren zum 31. Dezember 2023 bundesweit 685.251 Auszubildende (rd. 56% des Gesamtbestandes) beschäftigt. Nach dem starken, coronabedingten Rückgang des Auszubildendenbestands in diesem Bereich (2019: 769.335 vs. 2022: 680.340; -11,6%), kommt es 2023 wieder zu einem leichten Anstieg (+0,7%). Dabei fiel der Anstieg in Ostdeutschland mit +2,2% etwas höher aus als in Westdeutschland (+0,5%). Der bundesweit niedrigste Bestand in diesem Bereich war 2022 mit 680.340 Auszubildenden erreicht, der höchste im Jahr 2008 mit 934.221.

Im Gegensatz zur positiven Entwicklung im Bereich Industrie und Handel ist im Handwerk, dem zweitgrößten Zuständigkeitsbereich, die Zahl der Auszubildenden

2023 im Vergleich zum Vorjahr erneut auf nunmehr 341.484 Auszubildende gesunken (-1,2%). Dabei kommt es nur in den westdeutschen Bundesländern zu einem Rückgang (-1,5%). In Ostdeutschland ist die Auszubildendenzahl leicht angestiegen (+0,3%). Auch wenn der Rückgang im Handwerk mit -1,2% nicht so stark erscheint, so vergrößert er dennoch die Fachkräftelücke. Insbesondere die weiterhin anstehenden Infrastruktur- und Wohnbaumaßnahmen, die Digitalisierung und Folgen des Klimawandels lassen sich ohne Fachkräfte nicht bewältigen (vgl. Kroll/Maier 2022).

Der Langzeitvergleich für die ostdeutschen Bundesländer zeigt, dass nach einer positiven Entwicklung bis Mitte der 1990er-Jahre im Zuge des Aufbaus handwerklicher Wirtschaftsstrukturen in Ostdeutschland die bundesweit rückläufige Tendenz bei der Zahl der Auszubildenden in diesem Bereich seit 1998 anhält. Im Jahr 2015 wurde hier mit 46.701 Auszubildenden der tiefste Stand seit 1992 markiert. Zur langfristigen Entwicklung der Auszubildendenverhältnisse nach Zuständigkeitsbereichen in Ost- und Westdeutschland ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-1. Dieser negative Trend

konnte insbesondere durch den deutlichen Anstieg in den Jahren 2016 bis 2018 vorerst gestoppt werden. Trotz der positiven Entwicklung der letzten Jahre ist der Rückgang der Auszubildendenzahlen in Ostdeutschland im Langzeitvergleich deutlich stärker als in Westdeutschland. 1997 wurden in Ostdeutschland noch 179.223 Personen im Zuständigkeitsbereich Handwerk ausgebildet. Im Jahr 2023 waren es lediglich noch 50.787. Dies bedeutet einen Rückgang von rd. 72 % (Westdeutschland: rd. -36 %; Bundesgebiet: rd. -46 %).

Im Öffentlichen Dienst ist die Anzahl der Auszubildenden in den dualen Ausbildungsberufen nach 2021 und 2022 auch 2023 mit 40.206 erneut rückläufig (-0,6 %). Zwischen 2014 und 2020 war der Auszubildendenbestand hier um rd. 21 % gestiegen (2014: 34.713 vs. 2020: 41.961). Allerdings ist die Zahl an Auszubildenden im Langzeitvergleich auch im Öffentlichen Dienst seit 1993 deutlich rückläufig. Lag sie 1993 noch bei 73.512, so ist sie im Laufe der Jahre bis zum Berichtsjahr 2023 um rd. 45 % zurückgegangen. Neben der demografischen Entwicklung resultierte der langfristige Abwärtstrend ab 1994 vor allem aus der Privatisierung im Post- und Bahnbereich. So wurden ehemalige Ausbildungsberufe des Öffentlichen Dienstes wie beispielsweise Kommunikations-elektroniker/-in, Dienstleistungsfachkraft im Postbetrieb oder Eisenbahner/-in im Betriebsdienst mit relativ hohen Auszubildendenzahlen zu Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Industrie und Handel. Außerdem wurde der Ausbildungsberuf Sparkassenkaufmann/-kauffrau aus dem Zuständigkeitsbereich Öffentlicher Dienst 1994 aufgehoben. Außerdem dürfte der deutliche Rückgang im Jahr 2007 zu einem gewissen Teil auch auf die Umstellung in der Berufsbildungsstatistik zurückzuführen sein⁸⁰ sowie auf ein verändertes Auszubildendenverhalten 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. Auswertungen zeigen, dass für das Jahr 2023 zu den 40.206 gemeldeten Auszubildenden des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst mindestens 28.305 Auszubildende hinzugerechnet werden müssen, die in Ausbildungsstätten des Öffentlichen Dienstes in Berufen der anderen Zuständigkeitsbe-

80 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.

reiche ausgebildet wurden (zu rd. 66 % gehörten sie dem Bereich Industrie und Handel, zu 11 % dem Handwerk und zu 14 % der Landwirtschaft an; den Freien Berufen und der Hauswirtschaft entstammten 7 % bzw. 2 % der Auszubildenden). Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass das Merkmal „Zugehörigkeit der Ausbildungsstätte zum Öffentlichen Dienst“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter noch untererfasst ist.⁸¹ Für detaillierte Analysen zur dualen Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly 2020a.

Im Vergleich zum Vorjahr ist der Auszubildendenbestand in den Freien Berufen 2023 erneut leicht auf nunmehr 113.733 Auszubildende gestiegen (+0,8 %). Dieser Anstieg zeigt sich sowohl in Westdeutschland (+0,7 %) als auch in den ostdeutschen Bundesländern (+1,6 %). Der höchste Bestand an Auszubildenden wurde bundesweit bei den Freien Berufen mit 160.593 Auszubildenden im Jahr 1996 erreicht. In den folgenden Jahren kam es bis zum Berichtsjahr 2014 zu einem recht konstanten Rückgang, der sich in der jüngeren Vergangenheit aber nicht fortsetzt. Im Langzeitvergleich zeigt sich aber, dass 2023 rd. 29 % weniger Auszubildende im Bereich der Freien Berufe ausgebildet wurden als Mitte der 1990er-Jahre.

Der Auszubildendenbestand in der Landwirtschaft ist von 2022 nach 2023 um -1,9 % zurückgegangen und lag 2023 bei 32.322 Auszubildenden. Erneut zeigt sich der Rückgang nur in den westdeutschen Bundesländern (-2,5 %), in Ostdeutschland konnte ein leichter Zuwachs (+0,2 %) verzeichnet werden. Im Langzeitvergleich 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 befindet sich 2023 auf dem Niveau Mitte der 1990er-Jahre.

Im Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft, dem quantitativ kleinsten Bereich, war der Bestand an Auszubildenden – wie bereits in den vergangenen Jahren – erneut deutlich rückläufig (Entwicklung 2022 nach 2023: Bundesgebiet: -10,5 %; Westdeutschland: -11,6 %; Ostdeutschland: -6,9 %), sodass hier 2023 lediglich noch 3.567 Personen ausgebildet wurden. Der rückläufige Trend zeigt sich seit Ende der 1990er-Jahre. Die meisten Auszubildenden wurden mit 14.097 im Jahr 1998 erreicht. Im Langzeitvergleich liegt der Auszubildendenbestand 2023 nur noch bei rd. einem Viertel des Höchstwertes von 1998 (-74,7 %). Ein noch deutlicherer

81 Auf Basis eines für das Berichtsjahr 2016 durchgeführten Abgleichs mit Daten der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes könnte eine Untererfassung für das Berichtsjahr 2016 von ca. 17 % vorgelegen haben (vgl. Kapitel A6.2). Der Abgleich ist allerdings nicht unproblematisch und muss unter spezifischen Annahmen erfolgen, siehe hierzu Uhly/Kroll/Schmidt 2024.

Rückgang zeigt sich bei der regionalen Differenzierung. In Ostdeutschland fiel der Bestand an Auszubildenden im Bereich der Hauswirtschaft allein zwischen 2004 und 2023 um mehr als 80 %.

Der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt umfasste ausschließlich Meldungen für den Beruf Schiffsmechaniker/-in und war dementsprechend klein. Seit 2008 wird er nicht mehr für die Berufsbildungsstatistik gemeldet (Bestand bei letzter Meldung 2007: 963 Auszubildende).⁸²

Frauenanteil in dualen Ausbildungsberufen

Im Berichtsjahr 2023 war der Frauenanteil in den dualen Ausbildungsberufen zum zweiten Mal in Folge seit 2009 im Vergleich zum Vorjahr nicht rückläufig, sondern verzeichnete einen leichten Zuwachs (2021: 34,5 %; 2022: 34,6 %; 2023: 34,7 %) → [Tabelle A5.2-3](#). Trotz dieser positiven Entwicklung lag der Anteil an Frauen im dualen System der Berufsausbildung auch 2023 weiterhin 6,3 Prozentpunkte unter dem Wert von 2002 (41,0 %). Zur langfristigen Entwicklung des Frauenanteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-3.

Die Gründe für den im Langzeitvergleich deutlichen Rückgang beim Frauenanteil sind vielfältig und zum Teil auch dem demografischen Wandel geschuldet.⁸³ Infolge niedriger Geburtenraten gingen die Zahlen der jungen Frauen und Männer in den letzten Jahren deutlich zurück. Bei den Männern konnte die dadurch entstandene Nachfragerücke nach dualer Ausbildung insbesondere in den Jahren ab 2015/2016 zu einem bedeutenden Teil durch die starke Zuwanderung männlicher Migranten gefüllt werden. Zu einem derartigen Kompensationseffekt kam es bei den Frauen in diesen Jahren nicht bzw. nur bedingt. Möglicherweise kommt es aber in den nächsten Jahren verstärkt zu einem vergleichbaren Kompensationseffekt im Zuge der kriegsbedingten Zuwanderung von Menschen aus der Ukraine. Erste Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik zeigen, dass dem starken Wachstum der ukrainischen Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2022 ein deutlicher Anstieg von ukrainischen Personen im dualen System im Jahr 2023 folgte. Ein weiterer deutlicher Anstieg ist für das Berichtsjahr 2024

zu erwarten (vgl. Schmidt/Kroll 2024). Dies ist für die Entwicklung des Frauenanteils insgesamt insofern von Bedeutung, da in den letzten Jahren der Frauenanteil in der Gruppe der ukrainischen Auszubildenden konstant über 50 %, in einzelnen Jahren sogar bei fast 60 % lag. Und auch 2023 liegt er mit 54,0 % deutlich sowohl über dem der Auszubildenden mit deutscher Staatsangehörigkeit (34,1 %) als auch über dem der ausländischen Auszubildenden (39,1 %).⁸⁴

Traditionell finden sich Frauen vor allem in dualen Ausbildungsberufen des Dienstleistungssektors und deutlich seltener im Bereich der Produktionsberufe, der im dualen Berufsausbildungssystem eine bedeutende Rolle spielt. In den vergangenen Jahren nahmen auch zunehmend Männer eine Ausbildung im Dienstleistungsbereich auf, was den ohnehin schon starken Konkurrenzdruck unter den Bewerberinnen in den von ihnen bevorzugten Berufen weiter verstärkte (vgl. Kroll 2015; 2021a).⁸⁵ Dennoch kommen gewerblich-technische Berufe für Frauen kaum in Betracht. Dementsprechend zeigen sich auch deutliche Unterschiede bei einer berufsspezifischen Betrachtung und bei dem Vergleich des Frauenanteils in den unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen.

Die horizontale Geschlechtersegregation wird bereits auf der Aggregationsebene der Zuständigkeitsbereiche deutlich. So sind z. B. in den Freien Berufen konstant über die letzten Jahre neun von zehn Auszubildenden weiblich (Frauenanteil 2023: 90,1 %). Und auch der Hauswirtschaftsbereich ist – wenn auch nicht mehr so deutlich wie noch vor Jahren (Frauenanteil 2010: 92,5 %) – weiterhin weiblich dominiert (2023: 82,4 %). Ebenfalls seit Jahren relativ konstant ist der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil (2023: 62,3 %) im Öffentlichen Dienst → [Tabelle A5.2-3](#).

Anders gestaltet sich das Bild bei den quantitativ bedeutendsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk, die überwiegend mit männlichen Auszubildenden besetzt sind. So ist im Bereich Industrie und Handel der Frauenanteil seit Mitte der 1990er-Jahre von 43,5 % (1996) um mehr als 10 Prozentpunkte auf nur noch 32,9 % im Jahr 2023 gesunken. Und noch einmal deutlich niedriger ist ihr Anteil im Handwerk, in welchem Frauen traditionell unterrepräsentiert sind. Damit findet sich 2023 im Handwerk mit 16,9 % der niedrigste Frauenanteil von allen Zuständigkeitsbereichen und dieser ist im Zeitverlauf noch einmal deutlich um rd. 7 Prozent-

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

83 Für ausführlichere Informationen zu den Gründen sinkender Ausbildungs-beteiligung junger Frauen siehe auch Dionisius/Kroll/Ulrich 2018.

84 Die hier dargestellten Frauenanteile wurden auf Basis des Auszubildendenbestands berechnet und weichen damit leicht von denen in Schmidt/Kroll 2024 ab, da dort die Berechnungen auf Basis der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge erfolgten.

85 Zu den berufsstrukturellen Entwicklungen bei den Produktions- sowie primären und sekundären Dienstleistungsberufen differenziert nach den Geschlechteranteilen siehe [Kapitel A5.4](#).

Tabelle A5.2-3: Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (in %)²

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
2010	39,8	39,6	23,8	65,3	22,7	94,7	92,5
2011	39,3	39,0	23,2	65,1	22,2	94,4	92,4
2012	39,0	38,6	22,7	65,2	21,9	94,0	91,8
2013	38,6	38,1	22,0	65,0	21,9	93,7	91,9
2014	38,3	37,6	21,6	65,3	22,0	93,4	91,7
2015	38,1	37,2	21,3	65,1	22,1	93,1	91,2
2016	37,8	36,7	21,1	64,6	22,3	92,8	90,3
2017	37,0	35,7	20,3	63,8	22,6	92,5	89,4
2018	36,1	34,7	19,2	63,4	22,7	92,0	88,6
2019	35,3	33,9	18,2	63,2	23,1	91,7	86,6
2020	34,8	33,5	17,3	62,9	23,5	91,3	85,7
2021	34,5	32,9	16,7	62,6	24,3	91,1	84,8
2022	34,6	32,8	16,6	62,6	24,9	90,7	84,4
2023	34,7	32,9	16,9	62,3	25,3	90,1	82,4

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe. Seit dem Berichtsjahr 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt nicht mehr an der Berufsbildungsstatistik teil.

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

punkte gesunken (2010: 23,8 % Frauenanteil). Auch in der Landwirtschaft sind Frauen zwar ebenfalls weiterhin deutlich unterrepräsentiert (2023: 25,3 %), allerdings wurden hier seit 2012 kontinuierlich kleinere Zuwächse verzeichnet (2012: 21,9 %).

Auf der Ebene der einzelnen Ausbildungsberufe im dualen System zeigt sich ebenfalls eine deutliche Geschlechtersegregation derart, dass ein Großteil der Ausbildungsberufe entweder überwiegend mit Frauen oder überwiegend mit Männern besetzt ist, wobei der Anteil der typischen Männerberufe deutlich überwiegt. Diese berufsstrukturellen Unterschiede bestehen seit Mitte der 1980er-Jahre (vgl. Uhly 2007). Es hat sich aber in der jüngeren Vergangenheit auch gezeigt, dass die Grenzen typischer Geschlechterdomänen – mit gewissen Einschränkungen – langsam aufweichen, indem zunehmend

mehr Frauen in typischen Männerberufen und Männer in typischen Frauenberufen zu finden sind (vgl. Kroll 2021a).

Ausländeranteil in dualen Ausbildungsberufen

Von Beginn der 1990er-Jahre bis zum Jahr 2006 hatte sich der Anteil an Auszubildenden mit ausländischem Pass⁸⁶ nahezu halbiert (1994: 8,0 % vs. 2006: 4,2 %). Zurückzuführen war dieser Rückgang zum Teil auf verstärkte Einbürgerungen. In der Wohnbevölkerung ging

⁸⁶ 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.

der Anteil ebenfalls zurück. Außerdem dürften auch erhebliche Engpässe auf dem Ausbildungsstellenmarkt in der Vergangenheit zu einer längeren und schwierigeren Übergangsphase – insbesondere für ausländische Jugendliche – beigetragen haben (vgl. Kroll/Granato 2013). Zur langfristigen Entwicklung des Ausländeranteils nach Zuständigkeitsbereichen ab 1992 siehe BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.2, Tabelle A5.2-4.

Dieser ehemals rückläufige Trend hat sich in den folgenden Jahren umgekehrt. Seither ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden bis auf 11,1 % im Jahr 2023 angestiegen → **Tabelle A5.2-4**. Die Gründe für diese Entwicklung dürften maßgeblich zum einen im deutlichen Anstieg der Zahl Geflüchteter aus einem (nicht europäischen) Asylherkunftsland⁸⁷ seit den Jahren 2015/2016 liegen. Diese mündeten in den folgenden Jahren auch verstärkt ins duale System ein (Bestand 2012: 2.763 vs. 2020: 48.562).^{88, 89} Der Auszubildendenbestand dieser Gruppe ist allerdings nach 2021 wieder rückläufig, da ein Teil die Ausbildung bereits erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossen oder den Vertrag vorzeitig gelöst hat. Zum anderen ist für den Anstieg des Ausländeranteils beim Auszubildendenbestand auch die steigende Anzahl ukrainischer Auszubildender verantwortlich (Bestand 2022: 1.950; 2023: 3.030), die voraussichtlich in den kommenden Jahren noch deutlich steigen wird.⁹⁰

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

Einzelberufe eignet sich der Ausländeranteil hingegen schon.

Zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen zeigen sich teilweise deutliche Unterschiede bei der Höhe der Ausländeranteile. Der höchste Ausländeranteil – mit seit Jahren deutlich steigender Tendenz – findet sich in den Freien Berufen, in denen mehr als jeder fünfte Auszubildende eine ausländische Staatsangehörigkeit hat (2010: 9,1 % vs. 2023: 21,6 %). Das Handwerk verzeichnet mit 12,7 % den zweithöchsten Ausländeranteil aller Zuständigkeitsbereiche 2023, wobei dieser bereits das dritte Jahr in Folge rückläufig ist (2020: 14,6 %). Dennoch ist der Ausländeranteil im Handwerk seit 2010 um rd. 7 Prozentpunkte gestiegen (2010: 5,9 %). Beispiele für Berufe mit einem überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil unter den Auszubildenden im Bereich des Handwerks waren: Friseur/-in (35,6 %), Fleischer/-in (28,8 %), Bäcker/-in (24,8 %) und Stuckateur/-in (22,5 %).

Ausschlaggebend für den hohen Ausländeranteil in den Freien Berufen insgesamt sind die überproportional hohen Anteile ausländischer Auszubildender in den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (Ausländeranteil: 39,6 %) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (Ausländeranteil: 31,7 %). Berufe, in denen vorwiegend Frauen eine Ausbildung machen. Durch diese Kombination ergibt sich für die Gruppe der ausländischen Frauen, dass sich deutlich mehr als ein Drittel (38,1 %) aller weiblichen Auszubildenden mit ausländischem Pass 2023 in der Ausbildung zur Zahnmedizinischen Fachangestellten, Medizinischen Fachangestellten oder Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten befand.

Der Anteil an ausländischen Auszubildenden ist im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel im Vergleich zum Vorjahr recht deutlich auf nunmehr 9,4 % gestiegen (2022: 8,7 %). Er liegt damit aber weiterhin unter dem Gesamtdurchschnitt von 11,1 %. Im Langzeitvergleich zeigt sich aber auch hier seit Mitte der 2000er-Jahre ein deutlicher Anstieg (2006: 3,7 %). Ausgewählte Berufe mit einem überproportional hohen Ausländeranteil kommen auffallend häufig aus dem Gastronomiebereich. So sind in den Ausbildungsberufen Fachkraft für Gastronomie (64,4 %), Fachkraft Küche (56,2 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (52,0 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (48,8 %) rd. die Hälfte (teilweise deutlich mehr) ausländische Auszubildende.

Im Öffentlichen Dienst ist der Anteil an ausländischen Auszubildenden 2023 mit 2,8 % auf dem niedrigen Vorjahresniveau verblieben. Ähnlich stellte sich die Situation im Bereich der Landwirtschaft dar, wo der Anteil allerdings nochmals leicht rückläufig war (Ausländeranteil

87 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 Asylbeanträgen gehörten; es umfasst folgende acht Länder: Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien“ (Bundesagentur für Arbeit 2021b, S. 5). Die Ukraine ist aktuell noch nicht in diesem Aggregat enthalten.

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

89 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.

90 Erste Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit Blick auf die Einmündung ukrainischer Auszubildender ins duale System finden sich in Schmidt/Kroll 2024.

Tabelle A5.2-4: Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (in %)²

Jahr	Auszubildende insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
2010	5,1	4,5	5,9	1,7	0,7	9,1	4,6
2011	5,3	4,7	6,1	1,7	0,8	9,4	5,3
2012	5,5	4,9	6,3	1,9	0,9	10,0	5,8
2013	5,7	5,1	6,7	2,0	0,9	9,8	6,1
2014	6,1	5,4	7,2	2,0	1,2	11,4	5,6
2015	6,5	5,7	7,7	2,1	1,4	11,5	6,2
2016	7,3	6,3	8,8	2,4	1,7	12,5	6,7
2017	8,6	7,3	10,9	3,0	2,5	13,4	8,2
2018	9,9	8,3	13,1	3,3	3,1	14,5	8,5
2019	10,7	8,9	14,4	3,4	3,3	15,7	8,2
2020	10,9	8,8	14,6	3,3	3,1	18,3	7,5
2021	10,7	8,6	13,8	3,1	2,8	19,5	6,3
2022	10,7	8,7	13,0	2,8	2,7	20,3	6,3
2023	11,1	9,4	12,7	2,8	2,5	21,6	7,2

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe. Seit dem Berichtsjahr 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt nicht mehr an der Berufsbildungsstatistik teil.

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

2022: 2,7 % vs. 2023: 2,5 %). Im Bereich der Hauswirtschaft war der Anteil an ausländischen Auszubildenden zwischen 2018 und 2022 rückläufig. Im Jahr 2023 kam

es hier allerdings wieder zu einem Anstieg (2022: 6,3 % vs. 2023: 7,2 %).

(Stephan Kroll)

A 5.3 Neuabschlüsse in der Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfasst unter dem Begriff „neu abgeschlossene Ausbildungsverträge“ **E** die Ausbildungsverhältnisse des dualen Systems, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31. Dezember noch bestehen. Im Folgenden werden zunächst Neuabschlusszahlen der Berufsbildungsstatistik nach Zuständigkeitsbereichen, Ländern und im Vorjahresvergleich skizziert. Daran schließt sich eine Übersicht über die Neuabschlüsse 2023 nach ausgewählten Merkmalen an. Abschließend werden Ausbildungsanfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen bzw. begonnenen Ausbildungsverhältnissen abgegrenzt. Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt (also eine differenzierte Betrachtung von Ausbildungsangebot und -nachfrage) wird nicht auf Basis der Berufsbildungsstatistik, sondern anhand der Neuabschlusszahlen der BIBB-Erhebung zum 30. September in **Kapitel A1.1** dargestellt.

E

Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse)

Neuabschlüsse sind im Rahmen der Berufsbildungsstatistik definiert als die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und am 31. Dezember noch bestehen. Dabei werden nur solche Ausbildungsverhältnisse erfasst, die auch angetreten wurden.

Hinweis: Für die Berichtsjahre 2007 bis 2020 hatte Destatis eine leicht geänderte Definition angewandt. In diesen Jahren zählten die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge, die im jeweiligen Kalenderjahr begonnen haben und die bis zum 31. Dezember *nicht gelöst wurden* als Neuabschluss. Siehe auch die Zusatztabelle „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

Die Definition der Neuabschlüsse im Rahmen der Berufsbildungsstatistik und der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September stimmen aufgrund konzeptioneller Unterschiede der Erhebungen nicht überein. Die Begriffe unterscheiden sich in beiden Erhebungen nicht nur hinsichtlich des Zeitbezugs (zum Vergleich der Erhebungen siehe Uhly u. a. 2019).

→ **Tabelle A5.3-1** zeigt, dass im Berichtsjahr 2023 insgesamt⁹¹ 479.790 Ausbildungsverhältnisse neu angetreten wurden und bis zum 31. Dezember 2023 noch bestanden. Die Neuabschlusszahl stieg damit gegenüber dem Vorjahr (469.866) deutlich um 2,1 %. 2023 verzeichneten alle Bundesländer mit Ausnahme von Berlin, dem Saarland und Schleswig-Holstein ein Plus bei den Neuabschlusszahlen. Die dortigen Rückgänge waren jedoch relativ gering (Berlin: -0,8 %; Saarland: -0,2 %; Schleswig-Holstein: -0,3 %). Im Durchschnitt stieg 2023 die Zahl der Neuabschlüsse in Ostdeutschland um 2,2 % gegenüber dem Vorjahr. Damit wurde dort erstmals wieder das Vor-Corona-Niveau aus dem Jahr 2019 erreicht (2019: 73.077 Neuabschlüsse; 2023: 73.392 Neuabschlüsse). Von den ostdeutschen Bundesländern wies nur Berlin weniger Neuabschlüsse auf als 2019. In Westdeutschland betrug der Anstieg im Jahr 2023 im Vergleich zum Vorjahr 2,1 %. Dort liegt die Zahl der Neuabschlüsse weiterhin deutlich unter dem Wert von vor Corona im Jahr 2019 (2019: 437.790 Neuabschlüsse; 2023: 406.401 Neuabschlüsse). Noch keines der westdeutschen Bundesländer konnte wieder das Vor-Corona-Niveau erreichen.⁹²

Auch nach Zuständigkeitsbereichen unterschied sich die Entwicklung im Vorjahresvergleich. Die Bereiche Industrie und Handel (+2,8 %), Handwerk (+2,0 %), Öffentlicher Dienst (+4,5 %) und Landwirtschaft (+3,4 %)⁹³ verzeichneten einen Anstieg der Neuabschlüsse gegenüber dem Vorjahr. In den Freien Berufen (-2,3 %) und in der Hauswirtschaft (-5,8 %) ging die Neuabschlusszahl dagegen zurück. Im Bereich Hauswirtschaft, wo es in den vergangenen 15 Jahren kein Jahr mit einem Anstieg der Neuabschlusszahlen gab, setzt sich damit der Negativtrend fort.

Ausbildungsintegrierendes duales Studium

Für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge erhebt die Berufsbildungsstatistik, ob das Ausbildungsverhältnis im Rahmen eines ausbildungsintegrierenden dualen Studiums erfolgt. „Mit dualen Studiengängen haben Hochschulen und Praxispartner ein Format etabliert, in dem die Vermittlung von wissenschaftlich-theoretischem Wissen mit der Aneignung berufspraktischer Kompetenzen

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

92 Zu einer ausführlichen Analyse der Strukturen und Entwicklungen der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge unter den Bedingungen der Coronapandemie im Jahr 2020 auf Basis der Berufsbildungsstatistik siehe Kroll 2021b.

93 Aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bezüglich Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, ist die Zahl der Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht. Besonders betroffen sind die Neuabschlüsse mit Verkürzung sowie die Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024).

Tabelle A5.3-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen¹ sowie Ländern 2022 und 2023

Land	Neuabschlüsse insgesamt		Industrie und Handel		Handwerk		Öffentlicher Dienst		Landwirtschaft		Freie Berufe		Hauswirtschaft	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Baden-Württemberg	66.075	68.403	38.820	40.974	17.418	17.628	1.977	2.028	1.431	1.446	6.210	6.120	216	204
Bayern	82.923	85.386	46.920	49.299	23.322	23.406	1.869	2.163	2.052	1.980	8.592	8.385	168	150
Berlin	14.256	14.139	8.187	7.860	3.309	3.366	729	927	216	225	1.788	1.737	27	27
Brandenburg	10.155	10.587	5.784	6.138	2.775	2.883	456	423	453	453	636	648	51	42
Bremen	5.007	5.181	3.159	3.408	1.065	1.047	165	192	54	51	525	453	39	27
Hamburg	10.908	11.274	7.272	7.401	2.169	2.331	165	162	126	126	1.170	1.233	6	21
Hessen	32.577	34.632	19.635	20.319	8.187	9.498	1.059	1.080	660	645	3.036	3.090	0	0
Mecklenburg-Vorpommern	7.971	8.217	4.656	4.803	1.971	2.145	342	294	501	447	465	504	36	24
Niedersachsen ²	49.107	49.506	25.833	25.584	14.739	15.063	1.452	1.362	2.025	2.661	4.866	4.671	192	165
Nordrhein-Westfalen	105.870	106.095	61.719	62.115	27.819	27.813	2.892	3.063	2.415	2.295	10.761	10.542	267	273
Rheinland-Pfalz	22.899	23.262	12.459	12.888	7.002	7.047	654	687	597	630	2.112	1.938	75	75
Saarland	5.715	5.703	3.189	3.156	1.713	1.764	138	138	117	114	525	510	30	24
Sachsen	19.284	19.875	11.649	12.207	5.229	5.214	582	594	801	828	930	933	93	102
Sachsen-Anhalt	10.089	10.332	6.102	6.411	2.553	2.601	405	414	423	402	552	462	54	42
Schleswig-Holstein	17.001	16.956	8.457	8.571	5.448	5.403	537	537	771	738	1.788	1.710	0	0
Thüringen	10.029	10.242	6.093	6.255	2.640	2.691	321	300	405	453	486	465	87	81
Westdeutschland	398.082	406.401	227.460	233.718	108.885	111.003	10.911	11.409	10.251	10.683	39.585	38.649	990	939
Ostdeutschland	71.784	73.392	42.474	43.668	18.477	18.897	2.835	2.952	2.799	2.808	4.857	4.749	345	318
Bundesgebiet insgesamt	469.866	479.790	269.934	277.386	127.359	129.900	13.746	14.361	13.050	13.488	44.445	43.401	1.335	1.257

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

² Aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, ist die Zahl der Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht. Besonders betroffen sind die Neuabschlüsse mit Verkürzung sowie die Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung (siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

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

BIBB-Datenreport 2025

verbunden wird, um ein spezifisches Qualifikationsprofil der Studierenden [bzw. Absolventinnen und Absolventen] zu erreichen. Hierzu werden, verteilt auf mindestens zwei Lernorte (Hochschule und Betrieb), organisatorisch und curricular [...] geregelte berufliche Ausbildungen mit dem Studium verbunden (sogenannte ausbildungsintegrierende duale Studiengänge) [...]“ (Bundesinstitut für Berufsbildung 2017; siehe auch Hofmann u. a. 2020).

Auch für das Jahr 2023 wurden mit 3.792 Neuabschlüssen (0,8 % aller Neuabschlüsse) weiterhin vergleichsweise wenige Ausbildungsverträge als duales Studium gemeldet. Den größten Anteil wies das Land Bremen mit 1,9 % aller Neuabschlüsse auf, den geringsten Anteil das Land Thüringen (0,1 %). Vergleiche der Meldungen zur Berufsbildungsstatistik mit der Erfassung ausbildungsintegrierender dualer Studiengänge der Datenbank

AusbildungPlus⁹⁴ lassen vermuten, dass im Rahmen der Berufsbildungsstatistik noch eine Untererfassung dieses Merkmals vorliegt.

Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert waren die Anteile der Neuabschlüsse in ausbildungsintegrierenden dualen Studiengängen in den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft (1,3 %) sowie von Industrie und Handel (1,1 %) am höchsten. Bei den Freien Berufen betrug der Anteil 0,7 %, beim Handwerk 0,2 % und den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes 0,4 %. Für die Hauswirtschaft wurden im Jahr 2023 – wie auch in den beiden Vorjahren – keine Ausbildungsverhältnisse im Rahmen eines dualen Studiums zur Berufsbildungsstatistik gemeldet.⁹⁵

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 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.⁹⁶ Die überwiegend öffentlich finanzierte Berufsausbildung kann sowohl außerbetrieblich als auch betrieblich erfolgen. Von allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen wurden für das Berichtsjahr 2023 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 15.882 Neuabschlüsse (3,3 % aller Neuabschlüsse) als überwiegend öffentlich finanziert gemeldet. Gegenüber dem Vorjahr (3,5 %) ist dieser Anteil somit wieder leicht zurückgegangen. Zur längerfristigen Entwicklung siehe BBB-Datenreport 2023, Kapitel A5.3.

In Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Hauswirtschaft machten überwiegend öffentlich finan-

zierte Ausbildungsverträge im Berichtsjahr 2023 mit bundesweit 72,6 % aller Neuabschlüsse den mit Abstand größten Anteil aus. In den Zuständigkeitsbereichen Öffentlicher Dienst und Freie Berufe waren die Anteile mit jeweils 0,2 % dagegen sehr gering.

Teilzeitberufsausbildung

Die Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wurde 2005 im BBiG verankert. Mit der Revision des Berufsbildungsgesetzes durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz wurden die Teilzeitregelungen erheblich verändert. Seit 2020 muss kein berechtigtes Interesse vorliegen, d. h., Teilzeitberufsausbildung ist grundsätzlich für alle Auszubildenden möglich (wenn sich beide Vertragsparteien darauf einigen) und es verlängert sich die kalendarische Ausbildungsdauer bei der Vereinbarung von Teilzeitberufsausbildung automatisch. Für ausführliche Erläuterungen zur neuen Teilzeitregelung im Rahmen des Berufsbildungsmodernisierungsgesetzes sowie Auswertungen zu quantitativen Auswirkungen der Neuregelungen beispielsweise auf den Teilzeitanteil an allen neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen oder die vereinbarte Ausbildungsdauer der Teilzeitausbildungsverhältnisse vgl. Uhly/Neises 2024 und Baldus 2020. Zu Strukturen und Entwicklungen in der dualen Teilzeitberufsausbildung und insbesondere zu den Ausbildungsverläufen vor der Neuregelung siehe Uhly 2020b.⁹⁷

Bislang erfolgten nur wenige duale Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO in Teilzeitform. Daran hat auch die Revision der Teilzeitregelungen nichts geändert (vgl. Uhly/Neises 2024). Im Berichtsjahr 2023 verblieb der Teilzeitanteil bundesweit bei 0,5 % der Neuabschlüsse. Dies war der gleiche Anteil wie in den Berichtsjahren 2021 und 2022. Differenziert nach Zuständigkeitsbereichen zeigt sich im Bundesdurchschnitt der höchste Teilzeitanteil mit 2,1 % in der Hauswirtschaft.

Weiterhin finden sich unter den Teilzeitauszubildenden mit überwiegender Mehrheit Frauen (Frauenanteil an allen Neuabschlüssen in Teilzeit: 83,5 %). Mittlere Schulabschlüsse (37,8 % der Teilzeitneuabschlüsse bzw. 43,0 % aller Neuabschlüsse) und Studienberechtigungen (24,6 % der Teilzeitneuabschlüsse bzw. 27,6 % aller Neuabschlüsse) sind leicht unterproportional in Teilzeit vertreten, Hauptschulabschlüsse dagegen leicht überproportional (27,1 % der Teilzeitneuabschlüsse bzw. 23,5 % aller Neuabschlüsse). Der Ausländeranteil macht unter den Neuabschlüssen in Teilzeit 18,1 % aus. Auch hier ist

94 Siehe Zusatztabelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2023“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabelle_duales-studium_2023.xlsx

95 Zu einer Differenzierung nach den einzelnen Ausbildungsberufen siehe die Zusatztabelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2021“ und die Zeitreihen zum Merkmal „Neuabschlüsse im Rahmen eines dualen Studiums nach Geschlecht ab 2021“ in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/de/1864.php>.

96 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/Schmidt/Kroll 2024.

97 Siehe auch die Themenseite des BIBB zur Teilzeitberufsausbildung unter <https://www.bibb.de/de/1304.php>.

Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen¹ und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2023 (Teil 1)

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %						
Duales Studium²								
Baden-Württemberg	165	0,2	0,3	0,3	0,0	0,6	0,0	0,0
Bayern	960	1,1	1,5	0,3	0,7	2,9	0,6	0,0
Berlin	102	0,7	0,6	0,1	0,0	5,3	1,9	0,0
Brandenburg	51	0,5	0,3	0,3	0,0	2,0	1,9	0,0
Bremen ⁴	99	1,9	2,5	0,0	0,0	5,9	2,0	0,0
Hamburg	159	1,4	1,7	0,3	1,9	0,0	1,9	0,0
Hessen	111	0,3	0,5	0,1	0,0	0,5	0,0	
Mecklenburg-Vorpommern	30	0,4	0,3	0,3	0,0	2,0	0,0	0,0
Niedersachsen	114	0,2	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3	0,0
Nordrhein-Westfalen	1.533	1,4	2,1	0,3	0,5	0,4	1,3	0,0
Rheinland-Pfalz	198	0,9	1,1	0,3	0,9	5,2	0,0	0,0
Saarland	18	0,3	0,2	0,2	6,5	2,6	0,0	0,0
Sachsen	66	0,3	0,3	0,2	0,0	1,8	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	69	0,7	1,0	0,1	0,0	0,0	0,6	0,0
Schleswig-Holstein	105	0,6	1,1	0,2	0,0	0,4	0,0	
Thüringen	12	0,1	0,0	0,2	0,0	0,7	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	3.792	0,8	1,1	0,2	0,4	1,3	0,7	0,0
Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge								
Baden-Württemberg	1.752	2,6	2,2	3,2	0,0	9,8	0,6	58,8
Bayern	2.028	2,4	2,2	3,0	0,3	7,9	0,1	62,0
Berlin	834	5,9	6,3	8,6	0,0	10,7	0,0	88,9
Brandenburg	666	6,3	7,9	4,0	0,0	5,3	0,0	100,0
Bremen	321	6,2	5,2	10,3	0,0	35,3	0,7	66,7
Hamburg	378	3,4	2,7	6,6	0,0	9,5	0,0	42,9
Hessen	1.362	3,9	3,7	5,7	0,0	9,3	0,4	
Mecklenburg-Vorpommern	360	4,4	5,4	2,9	0,0	2,7	0,0	100,0
Niedersachsen	1.218	2,5	1,9	3,5	0,0	4,3	0,3	60,0
Nordrhein-Westfalen	3.195	3,0	2,7	3,9	0,3	9,4	0,2	75,8
Rheinland-Pfalz	756	3,2	3,1	3,5	0,4	9,0	0,0	64,0
Saarland	213	3,7	3,6	3,6	0,0	18,4	0,0	62,5
Sachsen	1.131	5,7	5,6	4,3	0,5	14,9	0,3	91,2
Sachsen-Anhalt	498	4,8	3,2	7,6	0,0	12,7	0,6	100,0
Schleswig-Holstein	510	3,0	3,0	3,3	0,0	9,3	0,0	
Thüringen	660	6,4	6,7	3,8	0,0	13,2	0,0	92,6
Bundesgebiet insgesamt	15.882	3,3	3,1	4,0	0,2	8,6	0,2	72,6
Teilzeitberufsausbildung								
Baden-Württemberg	309	0,5	0,3	0,3	1,5	0,4	1,8	1,5
Bayern	342	0,4	0,3	0,3	0,3	0,5	1,1	2,0
Berlin	129	0,9	0,9	0,5	1,9	0,0	1,0	11,1
Brandenburg	36	0,3	0,4	0,3	0,7	0,0	0,5	0,0
Bremen	51	1,0	0,8	0,3	6,3	5,9	1,3	0,0
Hamburg	72	0,6	0,4	0,6	0,0	0,0	1,7	14,3
Hessen	219	0,6	0,5	0,4	2,2	0,0	1,7	
Mecklenburg-Vorpommern	21	0,3	0,2	0,3	0,0	0,0	0,6	0,0
Niedersachsen	216	0,4	0,5	0,3	0,4	0,1	0,8	3,6
Nordrhein-Westfalen	504	0,5	0,3	0,2	2,0	0,1	1,5	3,3
Rheinland-Pfalz	93	0,4	0,4	0,4	0,9	0,5	0,3	0,0
Saarland ⁵	30	0,5	0,5	0,3	0,0	0,0	1,8	0,0
Sachsen	39	0,2	0,2	0,1	0,0	0,4	0,3	2,9
Sachsen-Anhalt	24	0,2	0,3	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0
Schleswig-Holstein	150	0,9	0,8	0,5	1,1	0,4	2,6	
Thüringen ³	117	1,1	0,2	0,2	1,0	0,7	19,4	0,0
Bundesgebiet insgesamt	2.352	0,5	0,4	0,3	1,2	0,3	1,5	2,1

Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen¹ und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2023 (Teil 2)

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %						
Neuabschlüsse mit mindestens 6 Monaten Abkürzung – ohne Anschlussverträge⁴								
Baden-Württemberg	17.073	25,0	18,5	43,4	26,9	39,0	12,2	5,9
Bayern	16.653	19,5	16,7	26,6	5,5	49,2	12,7	20,0
Berlin	2.127	15,0	15,2	17,8	2,9	17,3	15,0	11,1
Brandenburg	1.176	11,1	11,3	12,5	0,7	15,9	6,9	7,1
Bremen	795	15,3	16,8	16,6	0,0	5,9	9,3	0,0
Hamburg	2.118	18,8	18,9	21,1	13,0	31,0	13,1	14,3
Hessen	5.658	16,3	16,4	20,9	7,2	21,9	3,6	
Mecklenburg-Vorpommern	795	9,7	8,7	11,0	1,0	24,8	4,8	0,0
Niedersachsen ⁵	10.194	20,6	15,2	25,5	1,5	62,3	16,2	16,4
Nordrhein-Westfalen	16.203	15,3	16,3	16,5	8,4	18,2	7,7	1,1
Rheinland-Pfalz	3.492	15,0	14,8	18,5	3,5	25,2	5,0	4,0
Saarland	954	16,7	17,0	19,2	0,0	26,3	8,8	0,0
Sachsen	1.413	7,1	6,2	10,2	0,5	12,3	1,6	2,9
Sachsen-Anhalt	858	8,3	7,1	11,3	2,2	17,9	5,8	0,0
Schleswig-Holstein	2.496	14,7	13,4	18,6	0,0	30,9	6,5	
Thüringen	933	9,1	8,4	10,5	8,0	15,2	6,5	3,7
Bundesgebiet insgesamt⁵	82.935	17,3	15,4	23,0	7,9	34,8	10,0	7,4
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	4.413	6,5	4,9	9,0	0,7	4,8	11,6	11,8
Bayern	7.413	8,7	6,3	14,6	0,6	2,7	9,8	2,0
Berlin	1.824	12,9	12,7	20,1	4,5	9,3	4,5	22,2
Brandenburg	852	8,0	6,6	12,4	2,1	9,3	5,6	7,1
Bremen	516	10,0	9,8	15,5	1,6	5,9	3,3	0,0
Hamburg	429	3,8	0,3	16,0	1,9	11,9	1,5	0,0
Hessen	2.223	6,4	4,1	12,6	1,7	0,0	5,8	
Mecklenburg-Vorpommern	843	10,3	8,4	14,7	1,0	16,8	9,5	12,5
Niedersachsen ⁵	5.643	11,4	8,0	14,1	4,8	26,3	14,8	7,3
Nordrhein-Westfalen	9.537	9,0	7,9	15,2	1,7	2,7	2,5	1,1
Rheinland-Pfalz	1.959	8,4	5,3	16,9	4,8	6,7	0,5	4,0
Saarland	501	8,8	3,4	20,2	8,7	13,2	2,4	0,0
Sachsen	1.746	8,8	8,3	12,1	2,0	6,9	3,5	5,9
Sachsen-Anhalt	714	6,9	4,2	13,1	2,2	16,4	3,9	14,3
Schleswig-Holstein	1.917	11,3	8,8	16,3	0,6	8,9	12,5	
Thüringen	465	4,5	2,0	8,9	1,0	15,9	2,6	18,5
Bundesgebiet insgesamt	41.001	8,5	6,5	13,9	2,0	10,1	7,3	6,4
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreich absolvierter dualer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	2.529	3,7	3,5	4,1	6,2	8,3	2,3	2,9
Bayern	3.732	4,4	4,1	5,6	1,5	10,5	1,6	0,0
Berlin	570	4,0	3,5	3,6	12,0	5,3	2,9	0,0
Brandenburg	438	4,1	3,9	4,5	8,5	2,0	4,2	0,0
Bremen	153	3,0	3,0	3,4	3,1	0,0	2,0	0,0
Hamburg	162	1,4	0,3	4,1	1,9	2,4	2,9	0,0
Hessen	1.077	3,1	3,0	3,9	3,9	1,9	1,3	
Mecklenburg-Vorpommern	372	4,5	4,4	4,5	10,2	2,7	4,8	0,0
Niedersachsen	2.205	4,5	5,0	4,1	7,0	3,9	2,5	1,8
Nordrhein-Westfalen	4.788	4,5	5,2	3,8	5,6	5,0	2,0	1,1
Rheinland-Pfalz	921	4,0	4,3	3,9	5,7	7,1	0,2	0,0
Saarland	237	4,2	4,8	2,9	8,7	5,3	4,1	0,0
Sachsen	774	3,9	4,5	3,4	3,5	1,8	1,9	0,0
Sachsen-Anhalt	396	3,8	3,9	3,2	9,4	2,2	3,2	0,0
Schleswig-Holstein	864	5,1	4,3	7,0	2,8	3,7	4,6	
Thüringen	309	3,0	3,2	3,3	0,0	2,6	1,3	0,0
Bundesgebiet insgesamt	19.524	4,1	4,1	4,3	5,5	5,2	2,1	1,0

Tabelle A5.3-2: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen¹ und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2023 (Teil 3)

Land	Neuabschlüsse mit jeweiligem Merkmal insgesamt		Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
	absolut	in %						
Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	651	1,0	1,3	0,4	0,0	0,4	0,6	1,5
Bayern	234	0,3	0,2	0,2	0,0	0,0	1,0	0,0
Berlin ⁶	30	0,2	0,0	0,5	0,0	1,3	0,5	0,0
Brandenburg	66	0,6	0,8	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0
Bremen	6	0,1	0,0	0,3	1,6	0,0	0,0	0,0
Hamburg	6	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Hessen	126	0,4	0,3	0,5	0,0	0,0	0,5	
Mecklenburg-Vorpommern	75	0,9	1,2	0,6	0,0	0,0	0,6	12,5
Niedersachsen	264	0,5	0,1	0,2	0,0	7,2	0,5	0,0
Nordrhein-Westfalen	855	0,8	1,1	0,4	0,0	0,0	0,4	0,0
Rheinland-Pfalz	93	0,4	0,6	0,2	0,0	0,5	0,2	0,0
Saarland	36	0,6	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sachsen	42	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,3	0,0
Sachsen-Anhalt	75	0,7	0,2	0,6	0,0	0,7	7,8	7,1
Schleswig-Holstein	30	0,2	0,1	0,3	0,0	0,4	0,0	
Thüringen	48	0,5	0,6	0,3	0,0	0,7	0,0	0,0
Bundesgebiet insgesamt	2.631	0,5	0,6	0,3	0,1	1,6	0,6	0,7
Neuabschlüsse mit vorheriger erfolgreicher schulischer Berufsausbildung								
Baden-Württemberg	903	1,3	1,7	0,4	0,4	0,6	1,7	0,0
Bayern	1.104	1,3	1,3	0,3	0,1	0,0	4,8	0,0
Berlin	336	2,4	3,6	0,6	0,3	4,0	1,2	0,0
Brandenburg	117	1,1	1,4	0,4	0,7	0,0	1,9	0,0
Bremen	165	3,2	4,6	0,6	0,0	0,0	0,7	0,0
Hamburg	33	0,3	0,0	0,8	0,0	2,4	0,7	0,0
Hessen	543	1,6	1,9	0,7	2,2	0,0	2,5	
Mecklenburg-Vorpommern	84	1,0	1,5	0,4	0,0	0,7	0,6	0,0
Niedersachsen	936	1,9	2,8	0,6	2,9	0,6	1,5	0,0
Nordrhein-Westfalen	2.601	2,5	3,7	0,6	0,6	0,0	1,3	0,0
Rheinland-Pfalz	297	1,3	1,7	0,6	2,2	2,4	0,3	0,0
Saarland	75	1,3	1,5	0,3	15,2	0,0	0,0	0,0
Sachsen	225	1,1	1,6	0,4	2,0	0,4	0,0	0,0
Sachsen-Anhalt	72	0,7	0,6	0,9	1,4	0,7	0,6	0,0
Schleswig-Holstein	558	3,3	5,9	0,4	0,0	0,4	1,6	
Thüringen	57	0,6	0,7	0,4	0,0	0,7	0,6	0,0
Bundesgebiet insgesamt	8.109	1,7	2,3	0,5	1,1	0,5	2,0	0,2

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

² Das Merkmal „duales Studium“ wurde ab dem Berichtsjahr 2021 (begonnene Verträge 2021) neu eingeführt, vermutlich ist es noch untererfasst, siehe Zusatztablelle „Ausbildungsverträge (BBiG/HwO) im Rahmen eines dualen Studiums, Berichtsjahr 2023“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_duales-studium_2023.xlsx.

³ Für das Berichtsjahr 2023 wurden auffallend hohe Anteile von Teilzeitberufsausbildungen in den Freien Berufen in Thüringen gemeldet. Laut zuständiger Stelle handelte es sich hierbei um einen Meldefehler.

⁴ Da Anschlussverträge keine Abkürzung im Sinne der §§ 7 und 8 BBiG darstellen, werden Anschlussverträge hier nicht berücksichtigt.

⁵ Aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, ist die Zahl der Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht. Besonders betroffen sind die Neuabschlüsse mit Verkürzung sowie die Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung, sowohl in der Landwirtschaft in Niedersachsen als dadurch auch in Niedersachsen bzw. der Landwirtschaft insgesamt (siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

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

kein auffälliger Anstieg seit der Neuregelung des Jahres 2020 festzustellen.⁹⁸

Neuabschlüsse mit einer Verkürzung der Ausbildungsdauer von mindestens sechs Monaten

Die reguläre (gemäß der Ausbildungsordnung vorgeordnete) Ausbildungsdauer und die tatsächliche Ausbildungszeit können aus verschiedenen Gründen voneinander abweichen. Die Berufsbildungsstatistik erhebt Verkürzungen der Ausbildungsdauer, die gemäß § 7 oder § 8 BBiG vereinbart werden. Auszubildende und Ausbildungsbetriebe können solche Abkürzungen gemeinsam beantragen, wenn ein nach Rechtsverordnung von den jeweiligen Landesregierungen anrechnungsfähiger Bildungsgang einer „berufsbildenden Schule oder die Berufsausbildung in einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet“ (§ 7 BBiG) werden soll oder wenn „zu erwarten ist, dass das Ausbildungsziel in der gekürzten Zeit erreicht wird“ (§ 8 BBiG; siehe auch Bundesinstitut für Berufsbildung 2021). Nicht dazu zählen kürzere Ausbildungsdauern aufgrund vorzeitiger Prüfungszulassung sowie sogenannter Anschlussverträge, bei denen eine (in der Regel) zweijährige Berufsausbildung gemäß Ausbildungsordnung anzurechnen ist.

Auf Basis der Berufsbildungsstatistik lässt sich die Verkürzung des Ausbildungsvertrages zum einen direkt aus einer gemeldeten Variablen „Abkürzung“ ermitteln, zum anderen auch indirekt über Berufsinformationen und die Meldungen zum vereinbarten Beginn und Ende des Ausbildungsvertrages (indem die in der Ausbildungsordnung übliche Ausbildungsdauer des Berufes mit der tatsächlich vereinbarten Dauer des Ausbildungsvertrags verglichen wird). → **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.⁹⁹

Von allen Neuabschlüssen wurden für das Berichtsjahr 2023 im Rahmen der Berufsbildungsstatistik 17,3 % mit

einer Abkürzung von mindestens sechs Monaten (ohne Anschlussverträge) gemeldet.¹⁰⁰ Ein überdurchschnittlich hoher Anteil verkürzter Ausbildungsverträge wurde aus Baden-Württemberg (25,0 %) sowie Bayern (19,5 %), Hamburg (18,8 %) und Niedersachsen¹⁰¹ (20,6 %) gemeldet. Für Sachsen-Anhalt, Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen fiel dieser Anteil mit unter 10 % am geringsten aus.

Neuabschlüsse mit vorheriger Berufsausbildung

Für einige Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag ist dies nicht der erste Ausbildungsvertrag (siehe Abschnitt Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen in diesem Kapitel). Sie haben bereits einmal eine duale und/oder eine schulische Berufsausbildung begonnen und ggf. erfolgreich abgeschlossen. Die Berufsbildungsstatistik unterscheidet vier Ausprägungen einer vorherigen Berufsausbildung (seit 2021 wird auch das vorherige Studium erfasst, siehe **Kapitel A5.5.2**):

- ▶ eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die erfolgreich mit Abschluss beendet wurde,
- ▶ eine vorherige duale Berufsausbildung (BBiG/HwO), die ohne Abschluss beendet wurde,
- ▶ eine vorherige schulische Berufsausbildung, die erfolgreich mit Abschluss beendet wurde und
- ▶ eine vorherige schulische Berufsausbildung, die ohne Abschluss beendet wurde¹⁰².

Insgesamt wurde für 14,0 % der Neuabschlüsse mindestens eine Art dieser vorherigen Berufsausbildungen gemeldet (Mehrfachnennungen sind möglich). Hierbei handelte es sich mehrheitlich um eine vorherige duale Berufsausbildung, sowohl erfolgreich abgeschlossen (4,1 % bzw. 19.524) wie auch nicht erfolgreich absolviert (8,5 % bzw. 41.001). Eine vorherige schulische Berufsausbildung wurde für deutlich weniger Auszubildende mit Neuabschluss gemeldet (0,5 % nicht erfolgreich beendete und 1,7 % erfolgreich beendete)¹⁰³.

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

99 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.

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

101 Der Anteil von verkürzten Verträgen in Niedersachsen ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024). Dadurch sind auch die Anteile aller verkürzten Verträge sowie der verkürzten Verträge der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

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

103 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

Der Anteil der Neuabschlüsse mit einer vorherigen nicht erfolgreichen dualen Berufsausbildung fiel im Handwerk mit 13,9 % überdurchschnittlich hoch aus. Von den Bundesländern weist Berlin (12,9 %) den höchsten Anteil auf. In Niedersachsen fällt dabei besonders der hohe Anteil mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung in der Landwirtschaft auf. Dieser ist jedoch aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens überhöht.¹⁰⁴ Überdurchschnittlich hohe Anteile an Auszubildenden, die vor dem Neuabschluss bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolvierten, zeigten sich vor allem in einzelnen Zuständigkeitsbereichen in einzelnen Bundesländern, etwa im Öffentlichen Dienst in Berlin (12,0 %), Mecklenburg-Vorpommern (10,2 %) und Sachsen-Anhalt (9,4 %) oder auch in der Landwirtschaft in Bayern (10,5 %).

Die vorherige Berufsausbildung, Abkürzungen des Ausbildungsvertrags sowie die vereinbarte Dauer des Ausbildungsvertrags werden unter anderem deshalb in die Berufsbildungsstatistik erhoben, um Erstanfänger und -anfängerinnen einer dualen Berufsausbildung (kurz: Ausbildungsanfänger/-innen bzw. Anfänger/-innen) von anderen Arten von Neuabschlüssen abgrenzen zu können. Da eine Untererfassung der vorherigen Berufsausbildungen nicht ausgeschlossen werden kann (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024), reicht es zur Abgrenzung der Anfänger/-innen von anderen Arten von Neuabschlüssen nicht aus, die vorherige Berufsausbildung zu berücksichtigen. Es müssen zusätzlich Angaben zur vertraglich vereinbarten Ausbildungsdauer herangezogen werden.¹⁰⁵

Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen

Nicht alle neuen Ausbildungsverträge werden von Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen im dualen System abgeschlossen. Ausbildungsanfänger und -anfängerinnen sind nur jene Auszubildende, die zum ersten Mal einen Ausbildungsvertrag im dualen System abschließen. **E** Neuabschlüsse liegen dagegen auch dann vor, wenn

- a. nach einer vorzeitigen Lösung eines Ausbildungsvertrags (oder auch nach nicht erfolgreicher Beendigung

Auszubildendendaten, sondern als eine Gruppe der sonstigen Prüfungen erhoben.

¹⁰⁴ Der Anteil von Neuabschlüssen mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024). Dadurch sind auch die Anteile der Neuabschlüsse mit vorheriger nicht erfolgreicher dualer Berufsausbildung in Niedersachsen insgesamt und der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

¹⁰⁵ Für die Abkürzung wird im Folgenden nicht die gemeldete Abkürzung verwendet, sondern die aus den Meldungen zum vereinbarten Vertragsbeginn und -ende berechnete Verkürzung herangezogen.

einer dualen Berufsausbildung ohne Vertragslösung) ein neuer Ausbildungsvertrag in einem anderen dualen Ausbildungsberuf (Berufswechsel innerhalb des dualen Systems) und/oder mit einem anderen Ausbildungsbetrieb (Ausbildungsbetriebswechsel innerhalb des dualen Systems) abgeschlossen wird,¹⁰⁶

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

Die Anzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge ist deshalb nicht mit der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen im dualen System (nach BBiG/HwO) gleichzusetzen.¹⁰⁷ Auf Basis der Zahl der Ausbildungsanfänger/-innen wird beispielsweise die Ausbildungsanfängerquote des dualen Systems berechnet (vgl. Kapitel A5.8).

E

Ausbildungsanfänger/-innen

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

Die Basisgröße zur Ermittlung der Ausbildungsanfänger/-innen ist idealerweise die Zahl aller begonnenen Ausbildungsverträge. Da aber vorherige duale Berufsausbildungen nicht vollständig gemeldet werden und eine Korrektur nur näherungsweise erfolgen kann, wird als Basisgröße in der Regel die Anzahl der Neuabschlüsse verwendet. Aufgrund der nicht vollständigen Meldung vorheriger dualer

¹⁰⁶ Reine Berufswechsel können auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht von Betriebswechsel unterschieden werden.

¹⁰⁷ 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.

Berufsausbildungen würden mit den begonnenen Verträgen vermutlich in nicht unbeachtlichem Maße Personen bei der Anfängerermittlung fälschlicherweise doppelt gezählt. Mit der Neuabschlusszahl werden Doppelzählungen von Personen weitgehend vermieden. Allerdings besteht hierbei der Nachteil, dass manche Personen (aufgrund der Bedingung, dass der Vertrag am 31. Dezember noch bestehen muss) nie als Anfänger/-innen gezählt werden, was nur teilweise korrigiert werden kann. Dies führt zu einer tendenziellen Unterschätzung der Anfängerquote, die mit der Zahl der Anfänger als Teilgruppe der Neuabschlüsse berechnet wird (vgl. Kapitel A5.8).

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

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

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

Um eine Abgrenzung von wirklichen Ausbildungsanfängern und -anfängerinnen vornehmen zu können, sind verschiedene Wege denkbar. Bezogen auf die Anfänger/-innen innerhalb des dualen Systems würde auch eine bundesweite (zuständigkeits- und regionenübergreifende) unveränderliche Personennummer für die Auszubildenden entsprechende Analysen ermöglichen.¹⁰⁸ Es wurde jedoch keine solche Personennummer ein-

geführt. 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.¹⁰⁹

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

Verwendet man zur Abgrenzung der Ausbildungsanfängerinnen und Ausbildungsanfänger **E** nicht allein die Angaben zur vorherigen dualen Berufsausbildung, sondern auch die zur vereinbarten Vertragsdauer (unter Kontrolle verschiedener Verkürzungsgründe), so kann man im Jahr 2023 89,1 % der Neuabschlüsse als Ausbildungsanfänger/-innen identifizieren → **Tabelle A5.3-3**. Die anderen 10,9 % verteilen sich auf in diejenigen mit einer zuvor bereits erfolgreich absolvierten dualen Berufsausbildung (Anschlussverträge und Mehrfachausbildungen, zusammen 4,1 %) und solchen mit Vertragswechsel (knapp 6,8 %). Letztere sind diejenigen, die zuvor bereits einen dualen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und nach einer vorzeitigen Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag (Berufs- oder Betriebswechsel innerhalb des dualen Systems) neu abgeschlossen haben.¹¹⁰ Dabei werden nur diejenigen mit einer längeren Verkürzung zu den Vertragswechslern und -wechslerinnen gezählt, der Rest wird noch zu den Anfängern und Anfängerinnen gezählt.

E Anschlussverträge (in Fortführungsberufen)

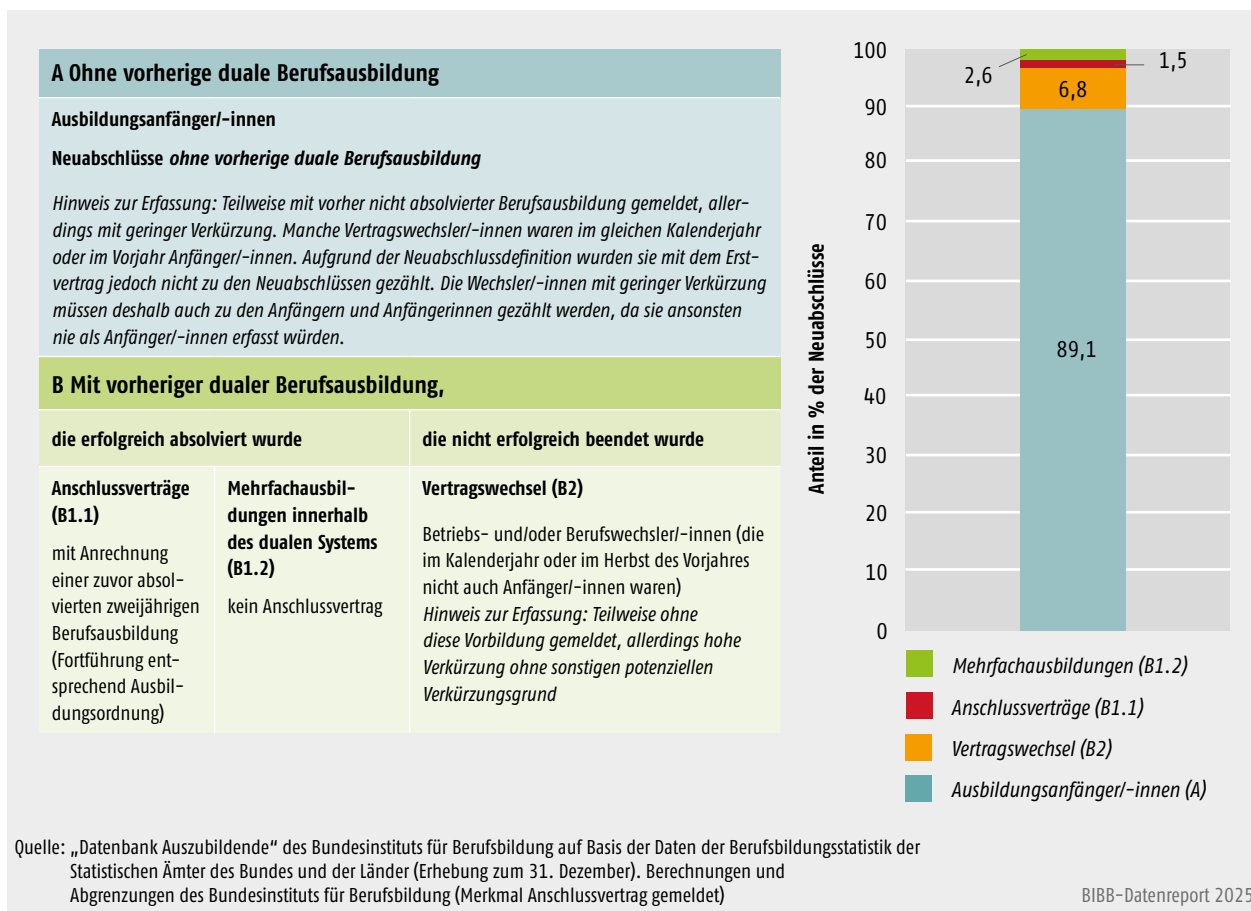
Als Anschlussverträge werden solche Neuabschlüsse bezeichnet, die eine Fortführung einer bereits erfolgreich abgeschlossenen (in der Regel) zweijährigen dualen Berufsausbildung in einem (in der Regel) drei- oder dreieinhalbjährigen dualen Ausbildungsberuf (BBiG/HwO) darstellen. Dabei werden nur solche Fortführungen zu Anschlussverträgen gezählt, bei denen die Ausbildungsordnung die Anrechnung der zweijährigen Berufsausbildung explizit vorsieht (§ 5 Absatz 2 Nr. 4 BBiG). Bislang sind

¹⁰⁸ Anhand dieser Personennummern könnten verschiedene Vertragsmeldungen für die gleiche Person bei der Datenanalyse verknüpft werden und die Erfassung von vorherigen dualen Berufsausbildungen wäre nicht erforderlich. Neben der Vereinfachung der Abgrenzung von Anfängern/Anfängerinnen einer dualen Berufsausbildung würde eine Personennummer auch weitergehende Verlaufsanalysen ermöglichen. Auch das Bildungsregister liefert keine Verlaufsdaten für die Forschung, denn die Steuernummer als Personenidentifikator wurde mit dem Registermodernisierungsgesetz nur für die Zwecke E-Government und Zensus zugelassen, siehe auch **Kapitel A5.1**.

¹⁰⁹ 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).

¹¹⁰ Möglicherweise befinden sich hierunter auch einige wenige Auszubildende, die nach nicht bestandener Abschlussprüfung ohne Vertragslösung einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen. In der Regel dürfte es sich aber um solche Auszubildenden handeln, die zuvor eine Vertragslösung im dualen System hatten.

Schaubild A5.3-1: Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2023



solche Fortführungen ausschließlich in Berufen der Zuständigkeitsbereiche Industrie und Handel sowie Handwerk vorgesehen. In den Ausbildungsordnungen ist von Fortführung/Fortsetzung der Berufsausbildung, von aufbauenden Ausbildungsberufen, von Anrechnungsregelungen und in älteren Ausbildungsordnungen auch (noch) von Stufenausbildung¹¹¹ die Rede. Die dualen Ausbildungsberufe, auf die eine abgeschlossene zweijährige duale Berufsausbildung laut Ausbildungsordnung angerechnet werden kann, werden im Folgenden „Fortführungsberufe“ genannt.

Dieses Merkmal wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erst seit dem Berichtsjahr 2016 direkt erhoben, zuvor wurde es (seit dem Berichtsjahr 2007) auf Basis von

Berufsinformationen und Meldungen zur Dauer des Ausbildungsvertrages sowie zur Vorbildung näherungsweise ermittelt (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.3). Seit dem Berichtsjahr 2021 wird auch der vorherige Berufsabschluss für die Anschlussverträge erhoben, siehe hierzu die Zusatztable „Anschlussverträge in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) und vorherige Berufsausbildung, Berichtsjahr 2021“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_anschlussvertraege_2021.xlsx.

Bei Anschlussverträgen handelt es sich um die Fortführung einer zuvor abgeschlossenen zweijährigen Berufsausbildung im dualen System.¹¹² Als Anschlussverträge E wurden 1,5 % der Neuabschlüsse gemeldet. Bei 2,6 % der Neuabschlüsse handelt es sich folglich um Mehrfach-

111 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 (vgl. § 21 Absatz 1 BBiG).

112 Zu den Ausbildungsberufen, in denen im Jahr 2021 Anschlussverträge erfolgten sowie zum vorherigen Ausbildungsberuf siehe die Zusatztable „Anschlussverträge in der dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) und vorherige Berufsausbildung“ in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_anschlussvertraege_2021.xlsx.

Tabelle A5.3-3: Ausbildungsanfänger/-innen, Anschlussverträge, Mehrfachausbildungen und Vertragswechsel nach Ländern bzw. Zuständigkeitsbereichen¹; als Teilgruppen der Neuabschlüsse und Teilgruppen der begonnenen Ausbildungsverträge (absolut und in % der Neuabschlüsse bzw. der begonnenen Verträge) 2023

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 Neuabschlüsse³										
Baden-Württemberg	60.405	88,3	813	1,2	1.716	2,5	5.469	8,0	68.403	100,0
Bayern	75.624	88,6	1.365	1,6	2.364	2,8	6.030	7,1	85.386	100,0
Berlin	12.675	89,6	159	1,1	411	2,9	894	6,3	14.139	100,0
Brandenburg	9.489	89,6	201	1,9	240	2,3	660	6,2	10.587	100,0
Bremen	4.689	90,5	18	0,3	135	2,6	339	6,5	5.181	100,0
Hamburg	10.317	91,5	0	0,0	162	1,4	795	7,1	11.274	100,0
Hessen	31.428	90,7	345	1,0	732	2,1	2.127	6,1	34.632	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.344	89,4	177	2,2	195	2,4	501	6,1	8.217	100,0
Niedersachsen*	42.930	86,7	861	1,7	1.344	2,7	4.374	8,8	49.506	100,0
Nordrhein-Westfalen	95.409	89,9	1.782	1,7	3.003	2,8	5.901	5,6	106.095	100,0
Rheinland-Pfalz	20.841	89,6	408	1,8	510	2,2	1.503	6,5	23.262	100,0
Saarland	5.079	89,1	90	1,6	147	2,6	387	6,8	5.703	100,0
Sachsen	17.913	90,1	384	1,9	390	2,0	1.188	6,0	19.875	100,0
Sachsen-Anhalt	9.345	90,4	216	2,1	180	1,7	591	5,7	10.332	100,0
Schleswig-Holstein	14.598	86,1	147	0,9	717	4,2	1.494	8,8	16.956	100,0
Thüringen	9.372	91,5	156	1,5	153	1,5	561	5,5	10.242	100,0
Industrie und Handel	251.454	90,7	6.531	2,4	4.968	1,8	14.433	5,2	277.386	100,0
Handwerk	109.776	84,5	591	0,5	5.007	3,9	14.526	11,2	129.900	100,0
Öffentlicher Dienst	13.530	94,2	0	0,0	783	5,5	48	0,3	14.361	100,0
Landwirtschaft*	11.196	83,0	0	0,0	708	5,2	1.584	11,7	13.488	100,0
Freie Berufe	40.341	93,0	0	0,0	924	2,1	2.133	4,9	43.401	100,0
Hauswirtschaft	1.158	92,1	0	0,0	12	1,0	87	6,9	1.257	100,0
Bundesgebiet insgesamt	427.458	89,1	7.122	1,5	12.402	2,6	32.808	6,8	479.790	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 Ausbildungsverträge³										
Baden-Württemberg	63.729	84,3	888	1,2	1.911	2,5	9.054	12,0	75.582	100,0
Bayern	79.308	83,5	1.509	1,6	2.661	2,8	11.514	12,1	94.992	100,0
Berlin	13.494	81,8	174	1,1	468	2,8	2.367	14,3	16.503	100,0
Brandenburg	10.050	84,9	213	1,8	267	2,3	1.308	11,0	11.835	100,0
Bremen	4.911	83,4	21	0,4	153	2,6	807	13,7	5.889	100,0
Hamburg	11.730	89,0	0	0,0	192	1,5	1.260	9,6	13.182	100,0
Hessen	33.678	87,0	366	0,9	816	2,1	3.870	10,0	38.730	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	7.749	84,2	186	2,0	213	2,3	1.053	11,4	9.201	100,0
Niedersachsen	46.020	81,5	939	1,7	1.524	2,7	8.004	14,2	56.487	100,0
Nordrhein-Westfalen*	102.381	84,8	1.947	1,6	3.447	2,9	12.963	10,7	120.738	100,0
Rheinland-Pfalz	22.209	84,3	435	1,7	600	2,3	3.102	11,8	26.346	100,0
Saarland	5.439	83,4	99	1,5	159	2,4	822	12,6	6.522	100,0
Sachsen	18.864	85,2	408	1,8	435	2,0	2.445	11,0	22.152	100,0
Sachsen-Anhalt	10.209	86,8	237	2,0	201	1,7	1.110	9,4	11.757	100,0
Schleswig-Holstein	15.573	79,7	156	0,8	813	4,2	3.006	15,4	19.548	100,0
Thüringen	10.143	88,7	162	1,4	192	1,7	942	8,2	11.442	100,0
Industrie und Handel	268.341	86,3	7.119	2,3	5.667	1,8	29.790	9,6	310.920	100,0
Handwerk	115.935	78,1	624	0,4	5.727	3,9	26.166	17,6	148.452	100,0
Öffentlicher Dienst	13.722	92,1	0	0,0	822	5,5	357	2,4	14.898	100,0
Landwirtschaft*	11.841	79,7	0	0,0	759	5,1	2.259	15,2	14.856	100,0
Freie Berufe	44.415	88,1	0	0,0	1.068	2,1	4.935	9,8	50.418	100,0
Hauswirtschaft	1.233	90,3	0	0,0	15	1,1	117	8,6	1.365	100,0
Bundesgebiet insgesamt	455.484	84,2	7.743	1,4	14.055	2,6	63.624	11,8	540.909	100,0

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

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

³ Begonnene Ausbildungsverträge sind alle im Berichtsjahr gemeldeten Ausbildungsverträge, die im Berichtsjahr begonnen haben; zu den Neuabschlüssen zählen nur die begonnenen Ausbildungsverträge des Berichtsjahres, die am 31. Dezember des Jahres noch bestehen. Die Neuabschlusszahlung vermeidet Doppelzählungen von Personen, die im Kalenderjahr mehrere Ausbildungsverträge abgeschlossen haben. Sie erfasst allerdings nicht alle begonnenen Ausbildungsverträge.

⁴ Der Anteil von Vertragswechseln ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf). Dadurch sind die Anteile der Vertragswechsel in Niedersachsen insgesamt bzw. in der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

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

ausbildungen innerhalb des dualen Systems – also um Neuabschlüsse von Personen, die bereits zuvor eine duale Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und deren neuer Vertrag kein Anschlussvertrag ist. Die jeweiligen Anteile von Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen, Anschlussverträgen, Mehrfachausbildungen und Vertragswechseln an den gesamten Neuabschlüssen sind seit 2008 (das erste Jahr, zu dem die Differenzierungen vorgenommen werden konnten) weitgehend stabil.¹¹³

Wie → **Tabelle A5.3-3** zeigt, war der Anteil der Anschlussverträge in allen Bundesländern relativ gering. In Hamburg war 2023 kein einziger Anschlussvertrag unter den Neuabschlüssen. Den höchsten Anteil an den Neuabschlüssen hatten Anschlussverträge in Mecklenburg-Vorpommern mit 2,2 %. Bislang können Anschlussverträge ausschließlich in den beiden Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel sowie Handwerk abgeschlossen werden. Der Anteil an allen Neuabschlüssen fiel in den Berufen von Industrie und Handel mit 2,4 % zwar relativ gering aus, war aber immer noch deutlich höher als bei den Handwerksberufen (0,5 %).

Mehrfachausbildungen innerhalb des dualen Systems kamen in Schleswig-Holstein mit 4,2 % der Neuabschlüsse überproportional häufig vor. Nach Zuständigkeitsbereichen differenziert nahmen Mehrfachausbildungen mit über 5 % den jeweils höchsten Anteil in den Berufen des Öffentlichen Dienstes und der Landwirtschaft ein.

Der Anteil der Vertragswechsel lag in den einzelnen Ländern zwischen 5,5 % (Thüringen) und 8,8 % (Niedersachsen¹¹⁴ und Schleswig-Holstein). In den Zuständigkeitsbereichen spielen Vertragswechsel vor allem in der Landwirtschaft (11,7 %) und im Handwerk (11,2 %) eine vergleichsweise größere Rolle, wobei der Anteil in der Landwirtschaft durch ein verändertes Meldeverhalten etwas überhöht ist.¹¹⁵ Am geringsten fiel der Anteil in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (0,3 %) aus.

Gemäß der Neuabschlussdefinition werden bei dieser Zählgröße Verträge nur dann berücksichtigt, wenn sie bis zum 31. Dezember des Jahres noch bestehen.¹¹⁶ Für verschiedene Fragestellungen ist es jedoch sinnvoll, nicht nur die Neuabschlüsse, sondern alle begonnenen Ausbildungsverträge eines Kalenderjahres (also auch jene im Berichtsjahr begonnenen Ausbildungsverträge, die am 31.12. des Berichtsjahres beispielsweise aufgrund einer vorzeitigen Vertragslösung oder einer bestandenen bzw. endgültig nicht bestandenen Abschlussprüfung nicht mehr bestehen) heranzuziehen. 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.

(Robyn Schmidt, Alexandra Uhly)

¹¹³ 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.

¹¹⁴ Der Anteil von Vertragswechseln an den Neuabschlüssen ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024). Dadurch sind auch die Anteile der Vertragswechsel in Niedersachsen insgesamt überhöht.

¹¹⁵ Der Anteil von Vertragswechseln an den Neuabschlüssen ist aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens in der Landwirtschaft Niedersachsens bzgl. Ausbildungen, die planmäßig über mehrere Ausbildungsbetriebe erfolgen, im Berichtsjahr 2023 im Vergleich zu den Vorjahren überhöht (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024). Dadurch sind auch die Anteile der Vertragswechsel in der Landwirtschaft insgesamt überhöht.

¹¹⁶ 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 Ausbildervertrag abgeschlossen hatten, gezählt werden.

A 5.4 Berufsstrukturelle Entwicklungen in der dualen Berufsausbildung

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

Im Fokus der Beobachtung stehen folgende Berufsgruppierungen: Produktions- sowie primäre und sekundäre Dienstleistungsberufe, MINT-Berufe, IT-Berufe, zweijährige Ausbildungsberufe und Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung. Dabei eignet sich die Berufsbildungsstatistik besonders gut für die Betrachtung langfristiger Entwicklungen. Zudem können die im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten Personenmerkmale, beispielsweise die höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüsse der Auszubildenden, mit den berufsstrukturellen Daten verknüpft werden. Anstatt der Zahlen zum Auszubildendenbestand bilden hier die Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (zur Umstellung der Neuabschlussdefinition vgl. E in Kapitel A5.3) die Basis für die Analysen. Dies liegt darin begründet, dass in den Bestandszahlen die Berufe je nach Ausbildungsdauer unterschiedlich stark vertreten sind (zweijährige Ausbildungsberufe sind bei den Bestandszahlen in der Regel unter-, dreieinhalbjährige überrepräsentiert). Außerdem haben die Neuabschlusszahlen den Vorteil, dass hiermit aktuelle Entwicklungen direkter nachgezeichnet werden können.

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

E Produktions- und Dienstleistungsberufe

Mit dem Berichtsjahr 2012 wurden in der Berufsbildungsstatistik die (erweiterten) Berufskennziffern nach der Klassifikation der Berufe 2010 der BA (KldB 2010) übernommen, die die bis dahin verwendete KldB 1992 ablösen; zu Details siehe Erläuterungskasten im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.4. Die erste Fassung der KldB 2010 wurde im Jahr 2020 weiterentwickelt. Seit dem Berichtsjahr 2021 ist die „Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020“ gültig. Wenn im Folgenden von der KldB 2010 gesprochen wird, ist immer die KldB 2010 in der überarbeiteten Fassung 2020 gemeint.

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

Ausführliche Informationen zum Vorgehen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2023.xlsx.

Primäre Dienstleistungen stellen nach Klaunder 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“ (Klaunder 1990, zitiert nach Tessaring (1994), S. 9). 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, zitiert nach Tessaring (1994), S. 9; vgl. auch Hall 2007). Es handelt sich um Berufe mit z. B. folgenden Tätigkeits-schwerpunkten: Messen, Prüfen, Forschen, Gestalten, Gesetze anwenden, Beraten sowie Pflegen und Behandeln.

Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung

Seit den 1980er-Jahren hat der Dienstleistungssektor in der Bundesrepublik Deutschland zunehmend die dominierende Rolle im Beschäftigungssystem übernommen (vgl. Walden 2007). Dies zeigt sich auch bei der Entwicklung der Dienstleistungsberufe **E** in der dualen Berufsausbildung.¹¹⁷ Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Dienstleistungssektor war – mit wenigen Ausnahmen – seit Mitte der 1990er-Jahre nahezu stetig bis zum Jahr 2010 (65,0 %) angestiegen. In den Folgejahren bis 2021 war der Anteil leicht rückläufig (2021: 61,4 %). Dieser Trend wurde mit dem Berichtsjahr 2022 zunächst gestoppt und es kam wieder zu einem leichten Anstiegsanstieg (2022: 61,8 %), der sich aber in der Folge nicht fortsetzte. 2023 sank der Anteil der Neuabschlüsse in den Dienstleistungsberufen leicht auf 61,0 % → **Tabelle A5.4-1**. Dieser Rückgang zeigte sich nur in den primären Dienstleistungsberufen (2022: 43,6 % vs. 2023: 42,9 %). Der Anteil der sekundären Dienstleistungsberufe verblieb auf dem Vorjahresniveau von 18,2 %. Durch den Rückgang bei den Dienstleistungsberufen kam es auf der anderen Seite zu einem Anstieg beim Anteil der Neuabschlüsse in den Produktionsberufen auf 39,0 % (2010: 35,0 %).

Betrachtet man die Entwicklung in den einzelnen Berufssektoren differenziert nach dem Geschlecht der Auszubildenden zeigt sich, dass der Frauenanteil im Dienstleistungssektor in den vergangenen Jahren stetig zurückgegangen ist → **Schaubild A5.4-1** und → **Schaubild A5.4-2**. Inzwischen sind Männer und Frauen im Dienstleistungssektor zu beinahe gleichen Anteilen vertreten (Frauenanteil 2010: 60,3 % vs. 2023: 53,0 %). Diese Entwicklung zeigt sich sowohl für die primären (Frauenanteil 2010: 58,8 % vs. 2023: 50,1 %) als auch für die sekundären Dienstleistungsberufe (Frauenanteil 2010: 65,1 % vs. 2023: 59,9 %) (vgl. dazu auch

Dionisius/Kroll/Ulrich 2018). Insgesamt kann man für die vergangenen Jahre festhalten, dass sich die Anteilsverhältnisse bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bereich der Dienstleistungsberufe deutlich zugunsten der Männer verschoben haben → **Schaubild A5.4-2**. Bei den Produktionsberufen ist eine Anteilsverschiebung in diesem Ausmaß nicht zu erkennen, auch wenn der Frauenanteil in diesem Sektor in den letzten Jahren leicht angestiegen ist (Frauenanteil 2010: 7,3 % vs. 2023: 9,5 %).

Insgesamt zeigt sich bei der Entwicklung der Neuabschlusszahlen, dass es im Vergleich zum Vorjahr 2023 bei den Produktionsberufen zu einem recht deutlichen Anstieg kam (2022: 179.451 Neuabschlüsse vs. 2023: 186.969; +4,2 %). Auch im Dienstleistungsbereich insgesamt kam es zu einem leichten Anstieg (2022: 290.418 vs. 2023: 292.821; +0,8 %), der in den sekundären Dienstleistungsberufen etwas größer ausfiel (2022: 85.611 vs. 2023: 87.090; +1,7 %) als in den primären Dienstleistungsberufen (2022: 204.804 vs. 2023: 205.731; +0,5 %) → **Tabelle A5.4-1**.

Duale Berufsausbildung in MINT-Berufen

In den dualen MINT-Berufen **E** wurden im Berichtsjahr 2023 insgesamt 170.058 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und damit noch einmal deutlich mehr als im Jahr zuvor (2022: 160.071; +6,2 %). Insgesamt hat die Bedeutung dieser Berufsgruppe in den letzten Jahrzehnten deutlich zugenommen, sodass inzwischen mehr als ein Drittel (35,4 %) aller Neuabschlüsse 2023 in diesem Bereich getätigt wurden (2010: 28,1 %) → **Tabelle A5.4-2**.

In den letzten Jahren ist der Frauenanteil in den MINT-Berufen leicht um 1,6 Prozentpunkte angestiegen und lag im Berichtsjahr 2023 bei 12,2 % (2010: 10,6 %). Auch wenn Frauen durchaus Präferenzen für ausgewählte MINT-Berufe haben, ist hier der weit überwiegende Teil männlich dominiert, häufig sogar fast ausschließlich mit Männern besetzt (vgl. Kroll 2017a). Und auch der Anstieg seit 2010 ist – insbesondere im Hinblick auf die vielfältigen Fördermaßnahmen der vergangenen Jahre – als eher schwach einzustufen. Hierfür könnten u. a. sowohl individuelle Gründe, z. B. in Form von Berufswahlentscheidungen, als auch betriebliche Gründe im Rahmen von geschlechtsspezifischem Rekrutierungsverhalten eine Rolle spielen (vgl. Beicht/Walden 2014; Kroll 2021a).

Die deutlich überwiegende Mehrheit der neuen Ausbildungsverträge in der Gruppe der MINT-Berufe wurde auch 2023 in den technischen Ausbildungsberufen abgeschlossen (rd. 84 %). Der Frauenanteil lag hier bei 11,5 %. Lediglich im vergleichsweise kleinen Bereich

¹¹⁷ Zum berufsstrukturellen Wandel in der dualen Berufsausbildung siehe auch Uhly 2007; zur Entwicklung im Dienstleistungssektor siehe Baethge 2011

Tabelle A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in Produktions- und Dienstleistungsberufen², Bundesgebiet 2010 bis 2023

Berufsgruppe	Jahr													
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Insgesamt, absolut														
Produktionsberufe	193.668	200.340	195.537	187.068	185.997	186.069	185.313	191.283	196.173	194.070	179.427	180.138	179.451	186.969
Dienstleistungsberufe (DL)	360.189	360.759	348.819	334.386	328.011	326.619	322.251	321.987	323.391	316.797	283.884	286.038	290.418	292.821
davon:														
primäre DL-Berufe	277.827	276.129	264.591	252.276	246.564	243.900	239.892	238.890	237.477	229.617	203.805	202.152	204.804	205.731
sekundäre DL-Berufe	82.365	84.627	84.228	82.110	81.447	82.719	82.359	83.097	85.911	87.180	80.079	83.886	85.611	87.090
Insgesamt	553.857	561.099	544.356	521.454	514.008	512.688	507.564	513.270	519.564	510.870	463.311	466.176	469.866	479.790
Männer, absolut														
Produktionsberufe	179.619	186.225	180.933	172.965	171.294	171.195	169.977	176.430	180.876	178.659	165.096	165.204	163.176	169.203
Dienstleistungsberufe	143.094	147.462	142.722	138.321	136.632	137.982	138.603	143.727	147.561	145.899	130.554	132.345	135.438	137.592
davon:														
primäre DL-Berufe	114.348	116.667	112.221	108.390	106.785	107.829	108.627	112.461	114.453	111.456	99.366	100.461	101.742	102.642
sekundäre DL-Berufe	28.746	30.795	30.501	29.931	29.847	30.153	29.976	31.269	33.108	34.443	31.188	31.881	33.696	34.953
Insgesamt	322.713	333.687	323.655	311.286	307.926	309.177	308.580	320.160	328.437	324.558	295.650	297.549	298.614	306.795
Frauen, absolut														
Produktionsberufe	14.049	14.115	14.604	14.103	14.703	14.874	15.336	14.853	15.297	15.414	14.331	14.934	16.272	17.769
Dienstleistungsberufe	217.095	213.297	206.097	196.065	191.379	188.637	183.648	178.260	175.830	170.898	153.330	153.693	154.980	155.229
davon:														
primäre DL-Berufe	163.479	159.465	152.370	143.886	139.779	136.071	131.265	126.429	123.024	118.164	104.439	101.691	103.062	103.089
sekundäre DL-Berufe	53.619	53.832	53.727	52.176	51.600	52.566	52.383	51.831	52.806	52.737	48.891	52.002	51.918	52.137
Insgesamt	231.144	227.409	220.701	210.165	206.082	203.511	198.987	193.113	191.127	186.312	167.661	168.627	171.252	172.995
Insgesamt, in % aller Neuabschlüsse														
Produktionsberufe	35,0	35,7	35,9	35,9	36,2	36,3	36,5	37,3	37,8	38,0	38,7	38,6	38,2	39,0
Dienstleistungsberufe	65,0	64,3	64,1	64,1	63,8	63,7	63,5	62,7	62,2	62,0	61,3	61,4	61,8	61,0
davon:														
primäre DL-Berufe	50,2	49,2	48,6	48,4	48,0	47,6	47,3	46,5	45,7	44,9	44,0	43,4	43,6	42,9
sekundäre DL-Berufe	14,9	15,1	15,5	15,7	15,8	16,1	16,2	16,2	16,5	17,1	17,3	18,0	18,2	18,2
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen>.

² Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2023.xlsx.

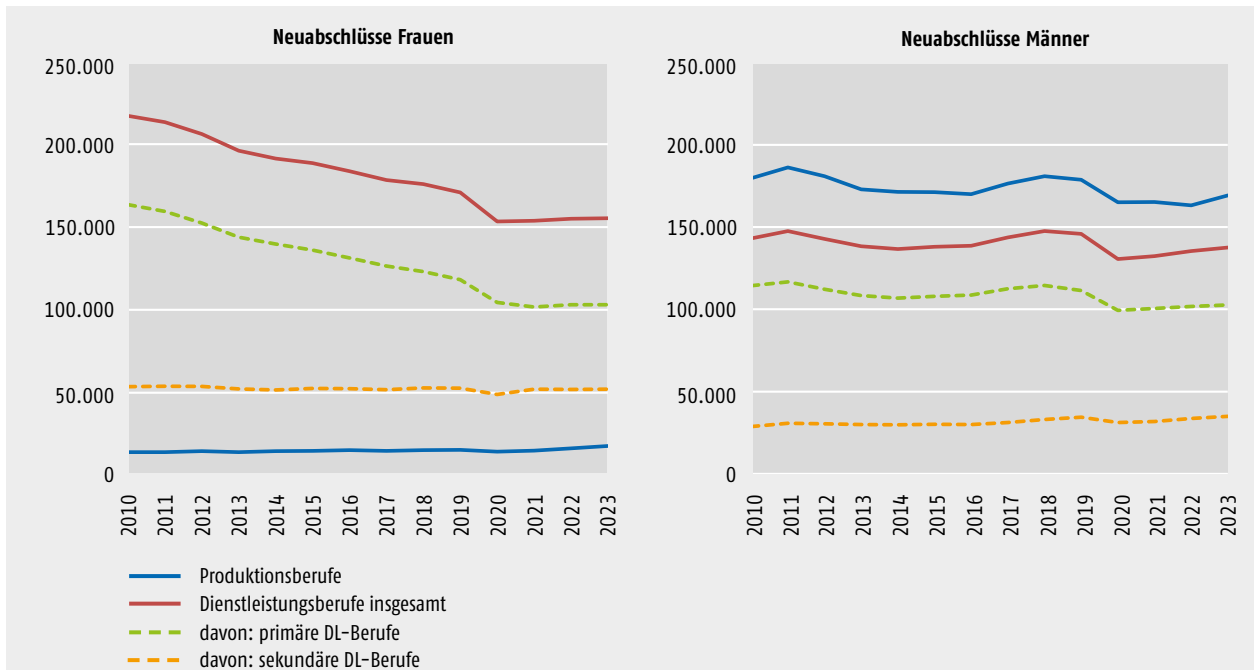
Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet 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 2025

der Gesundheitstechnik fanden sich überdurchschnittlich viele Frauen (rd. 64 %). Hierunter fallen beispielsweise die Berufe Augenoptiker/-in, Hörakustiker/-in oder Zahntechniker/-in. Ein überdurchschnittlich hoher Frauenanteil findet sich im MINT-Bereich – neben den gesundheitstechnischen Berufen – außerdem mit rd. 36 % in den mathematisch und naturwissenschaftlich ausgerichteten Ausbildungsberufen, die hauptsächlich Labortätigkeiten beinhalten (z. B. Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in, Chemikant/-in und Pharma-

kant/-in). Im quantitativ bedeutsamsten Bereich im MINT-Aggregat, der Produktionstechnik, wurden hingegen nur 9,8 % der neuen Ausbildungsverträge mit Frauen abgeschlossen. So nehmen junge Frauen auch bei den dualen Ausbildungsberufen im MINT-Bereich geschlechertypische Nischen ein. Aufgrund der steigenden Bedeutung des IT-Bereichs seit Mitte der 1990er-Jahre soll dieser im Folgenden mithilfe der Berufsfeld-Definitionen des BIBB genauer betrachtet werden.

Schaubild A5.4-1: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in Produktions- und Dienstleistungsberufen² nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2023



¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatzabelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/de/1868.php>.

² Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2023.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 Ingesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

E

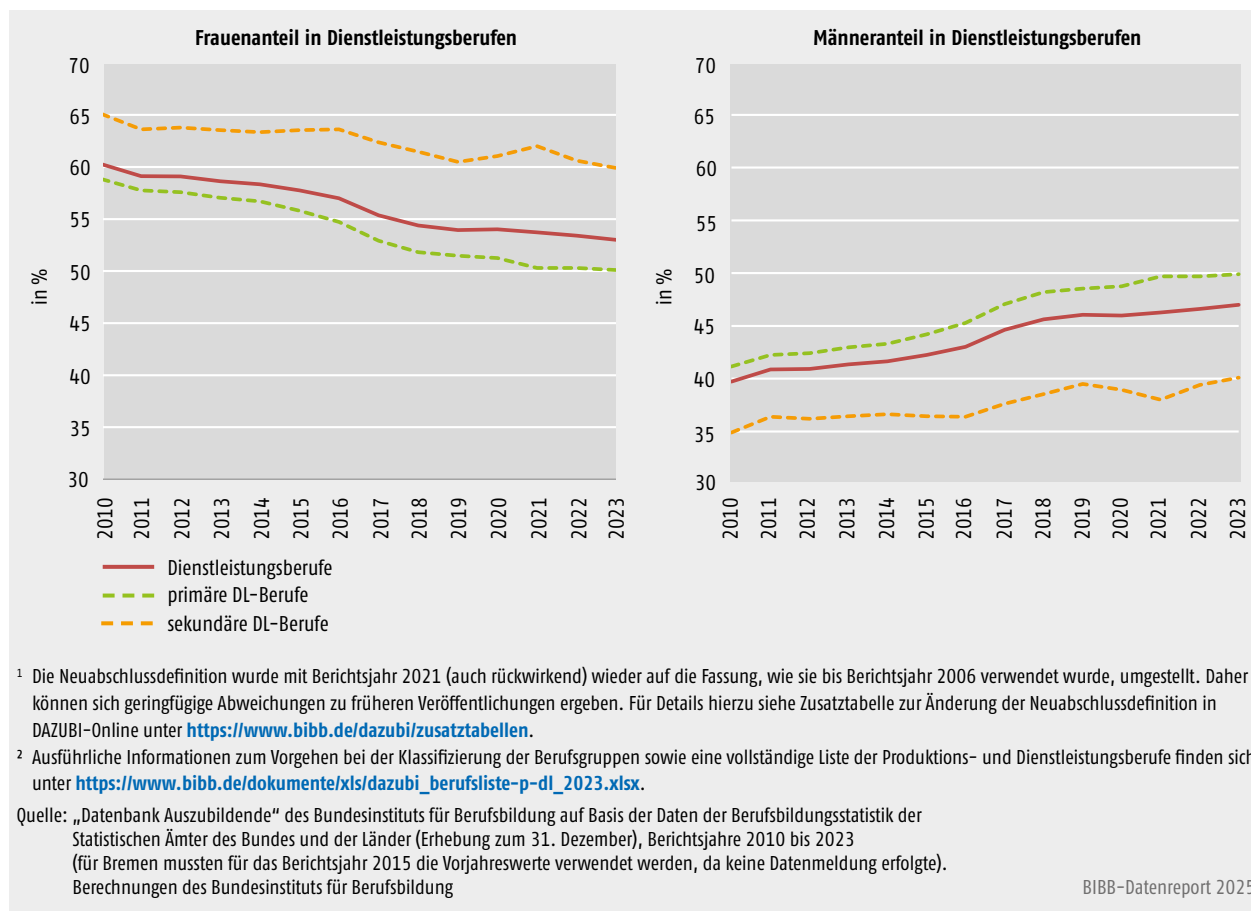
MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO)

Im Rahmen der Analysen von berufsstrukturellen Entwicklungen des BIBB wurde die BIBB-Berufsgruppierung „Technikberufe“¹¹⁸ aufgegeben. Sie wird (auch rückwirkend) durch die Berufsgruppe der „MINT-Berufe“ gemäß der Abgrenzung der BA ersetzt. Die BA-Abgrenzung setzt an den 5-Stellern der Klassifikation der Berufe 2010 an und schließt auch die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) ein. Da das Berufsaggregat der „MINT-Berufe“ seitens der BA für alle Erwerbsberufe und nicht speziell für die dualen Ausbildungsberufe (BBiG/HwO) gebildet wurde, ergeben sich zwar an einigen wenigen Stellen für die dualen Ausbildungsberufe problematische Zuordnungen. Diese werden aber aufgrund des Ziels einer einheitlichen

Basis in Kauf genommen. Ziel dieser Umstellung ist es, eine einheitliche Begriffsverwendung für die Datennutzer/-innen sowie eine einheitliche Verwendung von Berufsgruppierungen für Ausbildungs- und Arbeitsmarktanalysen zu schaffen. Im Rahmen der Überarbeitung der Klassifikation der Berufe 2010 wurde seitens der BA auch das spezifische Berufsaggregat der MINT-Berufe angepasst. Im Ergebnis wurden auf der Ebene der fachlich ausgerichteten Tätigkeiten 17 Berufsgattungen (KlB 2010 5-Steller) neu in das Aggregat aufgenommen und sieben Berufsgattungen aus dem Aggregat entfernt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2022). Aufgrund dieses Neuzuschnitts ergeben sich ab dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) abweichende Zahlen zu den Auswertungen der MINT-Berufe in vorherigen Veröffentlichungen.

¹¹⁸ Für eine Zeitreihe zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in technischen Ausbildungsberufen bis 2015 siehe BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A5.4.

Schaubild A5.4-2: Anteile¹ der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen², Bundesgebiet 2010 bis 2023 (in %)



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

² Ausführliche Informationen zum Vorgehen bei der Klassifizierung der Berufsgruppen sowie eine vollständige Liste der Produktions- und Dienstleistungsberufe finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-p-dl_2023.xlsx.

Das Berufsaggregat „MINT-Berufe“

Nach der Definition der BA umfasst das Berufsaggregat „MINT-Berufe“ alle Tätigkeiten, „für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen und Fertigkeiten aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Dabei wird auch das Bauen und Instandhalten technischer Anlagen und Geräte als zentraler Bestandteil einer Tätigkeit zu den MINT-Berufen gezählt, jedoch nicht das bloße Bedienen von Maschinen. Die einzelnen 5-Steller der KldB 2010 werden dabei nicht nur dem Gesamttaggregat MINT zugeordnet, sondern differenziert in ‚Mathematik, Naturwissenschaften‘, ‚Informatik‘ und ‚Technik‘. Bei der Definition von MINT-Berufen ist der Tätigkeitsinhalt entscheidend, nicht jedoch die Ausübungsform wie z. B. Handwerksberuf oder Industrieberuf. Das Berufsaggregat ‚MINT-Berufe‘ umfasst neben den

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

Erläuterungen zum Vorgehen der BA bei der Abgrenzung der MINT-Berufe und eine vollständige MINT-Berufsliste findet sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2023.xlsx. Die Hinweise zu den geänderten Berufsschlüsseln der KldB 2010 finden sich unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-berufsschlüssel-kldb1992-und-kldb2010.xlsx.

Tabelle A5.4-2: **Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in MINT-Ausbildungsberufen² im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2023**

Jahr	Absolut	In % der Neuabschlüsse	Darunter: Frauen	Frauenanteil in den MINT-Berufen, in %
2010	155.394	28,1	16.536	10,6
2011	166.995	29,8	17.757	10,6
2012	165.756	30,4	18.177	11,0
2013	159.309	30,6	17.496	11,0
2014	159.285	31,0	17.928	11,3
2015	161.457	31,5	18.513	11,5
2016	162.462	32,0	18.984	11,7
2017	168.474	32,8	18.813	11,2
2018	175.224	33,7	19.752	11,3
2019	175.047	34,3	19.854	11,3
2020	156.045	33,7	17.595	11,3
2021	155.271	33,3	17.538	11,3
2022	160.071	34,1	19.113	11,9
2023	170.058	35,4	20.823	12,2

¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen>.

² Zur Abgrenzung der MINT-Berufe im dualen System (BBiG/HwO) siehe https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_berufsliste-mint_2023.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 2025

Entwicklung der IT-Berufe

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

E IT-Kernberufe

Mit dem Ziel, eine Vergleichbarkeit zu den Berufsfeldanalysen herzustellen, wurde zur Abgrenzung der IT-Berufe das Berufsfeld 38 „IT-Kernberufe“ der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (vgl. Tiemann 2018; Tiemann u. a. 2008) herangezogen. Analysen von Hall u. a. 2016 haben gezeigt, dass der überwiegende Teil der Personen in diesem Berufsfeld mit Datenverarbeitung und Softwareentwicklung beschäftigt ist, in einigen Fällen auch mit Beratung, Organisation und Vertrieb von Datenverarbeitungssystemen.

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

- ▶ Fachinformatiker/-in (verschiedene Fachrichtungen),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Digitalisierungsmanagement,
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für IT-System-Management,
- ▶ Mathematisch-technische/-r Softwareentwickler/-in

sowie die Vorgängerberufe:

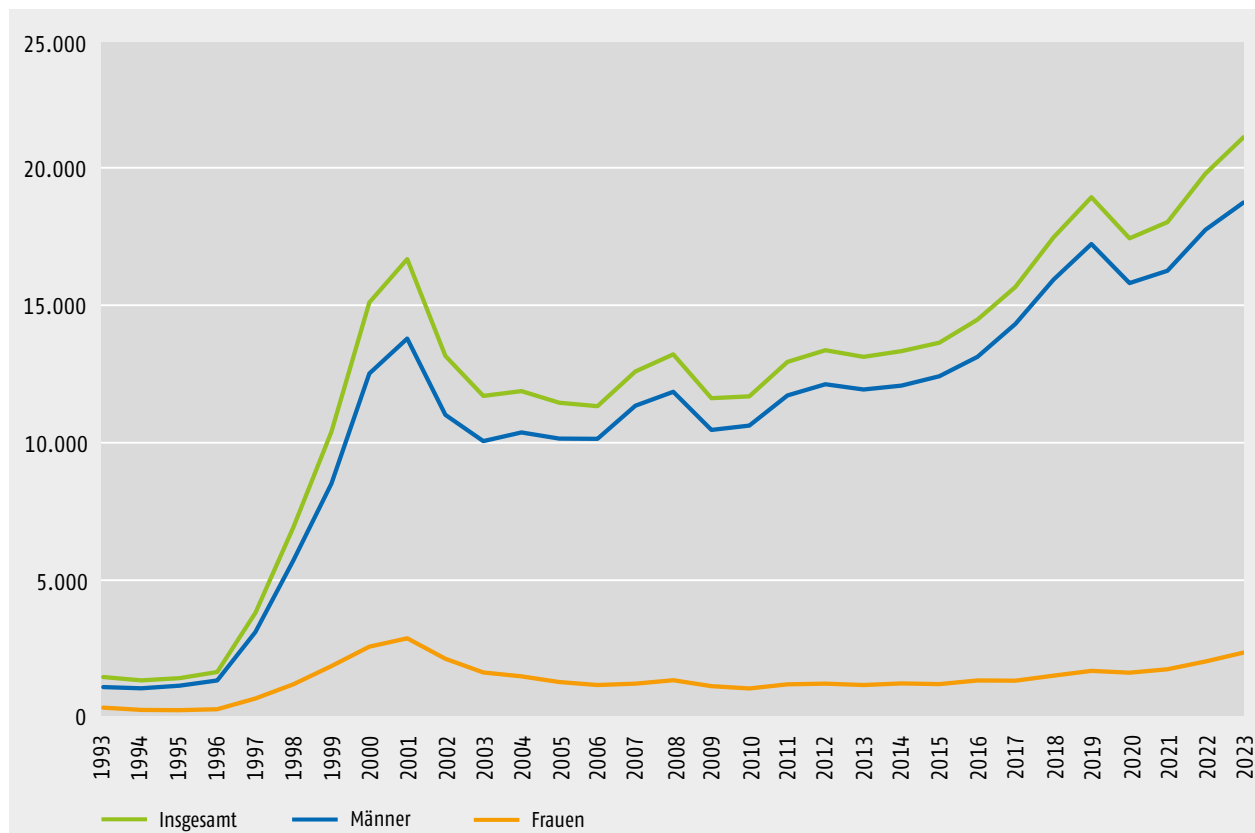
- ▶ Datenverarbeitungskaufmann/-kauffrau (aufgehoben im Jahr 1997),
- ▶ Informatikkaufmann/-kauffrau (aufgehoben im Jahr 2020),
- ▶ Informations- und Telekommunikationssystem-Kaufmann/-Kauffrau (aufgehoben im Jahr 2020),
- ▶ Mathematisch-technische/-r Assistent/-in (aufgehoben im Jahr 2007).

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

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

Im Zuge der seit 1997 neu eingeführten IT-Berufe ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge im Berufsfeld „IT-Kernberufe“ deutlich angestiegen → [Schaubild A5.4-3](#). 1996 lag die Zahl der Neuabschlüsse noch bei 1.665. In der Folge hatte sich diese bis zum Berichtsjahr 2001 mit 16.674 Neuabschlüssen bereits

Schaubild A5.4-3: Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge¹ in den dualen IT-Berufen² nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2023



¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztablette zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen>.

² Berufe inkl. Vorgänger des Berufsfeldes 38 „IT-Kernberufe“ der Berufsfeld-Definitionen des BIBB (vgl. Tiemann u. a. 2008).

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1993 bis 2023 (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 Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

verzehnfacht. Zwischen 2001 und 2003 kam es zu deutlichen Einbrüchen, die zu einem bedeutenden Teil mit der sogenannten Dotcom-Blase in Zusammenhang stehen dürften. Der Börsenkrach und die damit verbundene Insolvenz vieler Unternehmen der New Economy führte zu einem massiven Stellenabbau in der IT-Branche. Im Jahr 2003 (11.706 Neuabschlüsse) wurden hier rd. 30 % weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als noch zwei Jahre zuvor. In den folgenden Jahren bis 2010 verblieb die Zahl der Neuabschlüsse – mit leichten Schwankungen – auf diesem Niveau. Seither stieg die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge allerdings wieder und erreichte 2023 mit 21.108 einen Höchststand, der im Vergleich zum Vorjahr nochmals deutlich gestiegen ist (2022: 19.779; +6,7%). Auch wenn sich kurzzeitig

die Auswirkungen der Coronapandemie¹¹⁹ und der damit verbundenen Eindämmungsmaßnahmen bei den IT-Berufen zeigten, lag die Neuabschlusszahl 2023 wieder deutlich über dem Niveau vor der Pandemie.

Auch wenn der Frauenanteil im Berufsfeld der „IT-Kernberufe“ in den Jahren von 2017 bis 2023 recht deutlich gestiegen ist (2017: 8,6 % vs. 2023: 11,2 %), sind Frauen hier weiterhin deutlich unterrepräsentiert. Insgesamt scheint es auch bei den IT-Berufen zu einer Reproduktion geschlechtsspezifischer Zugänge und Arbeitsmarktsegmentierungen zu kommen (vgl. Struwe 2004). Und schon allein die geringe Präsenz von Frauen in IT-Berufen dürfte maßgeblich mitverantwortlich für eine den

¹¹⁹ Zu den Auswirkungen der Coronapandemie auf die Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge siehe Kroll 2021b.

IT-Berufen abgewandte Sozialisation der Frauen sein (vgl. Solga/Pfahl 2009).

Die Entwicklung zweijähriger Ausbildungsberufe

Seit den 1950er-Jahren wurde durch Aufhebung, Integration oder Umwandlung in dreijährige Berufe die Anzahl der zweijährigen Ausbildungsberufe deutlich reduziert. Anfang des 21. Jahrhunderts wurde aber wieder verstärkt versucht, über zweijährige¹²⁰ 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). Allerdings wurde das Potenzial dieser Berufe zur Verbesserung der Chancen von Jugendlichen in der bildungspolitischen Debatte kontrovers diskutiert (vgl. Kroll 2017b; Uhly/Kroll/Krekel 2011, S. 5f.).

In den staatlich anerkannten Ausbildungsberufen mit einer Ausbildungsdauer von 24 Monaten wurden im Berichtsjahr 2023 mit 40.251 neuen Ausbildungsverträgen 2,1 % mehr abgeschlossen als noch ein Jahr zuvor (2022: 39.411). Da 2023 aber auch die Zahl der Neuabschlüsse insgesamt gestiegen ist, bleibt der Anteil zweijähriger Ausbildungen an allen Neuabschlüssen mit 8,5 % auf dem Niveau des Vorjahres → **Tabelle A5.4-3**.¹²¹

Dabei ist der Anteil zweijähriger Ausbildung 2023 in Westdeutschland gegenüber 2022 (8,0 %) leicht auf 7,9 % zurückgegangen und in den ostdeutschen Bundesländern auf 12,0 % gestiegen (2022: 11,5 %). Im Langzeitvergleich ist hierbei zu beachten, dass bis zum Jahr 2019 insbesondere in Ostdeutschland der Anteil zweijähriger Berufe deutlich rückläufig war. Im Jahr 2010 lag dieser noch bei 13,3 % (Westdeutschland: 8,8 %). Ein maßgeblicher Grund für die – insbesondere in Ostdeutschland – rückläufige Entwicklung in den vergangenen Jahren dürfte sein, dass hier zweijährige Ausbildungsgänge häufig überwiegend öffentlich finanziert wurden (vgl. Uhly/Kroll/Krekel 2011) und in den letzten Jahren deutlich weniger dieser Ausbildungsplätze bereitgestellt wurden (vgl. Kroll 2017b). Diese stärkere

öffentliche Finanzierung ist historisch gewachsen und sollte dem Aufbau der Wirtschaft in Ostdeutschland nach der Wende dienen (vgl. Granato/Ulrich 2013). Die außerbetrieblichen Ausbildungsplatzprogramme für marktbenachteiligte Jugendliche gehörten seit Beginn der 1990er-Jahre zum Kernstück der Ausbildungsförderung in Ostdeutschland (vgl. Berger u. a. 2007).

Rund die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen wurde 2023 im Ausbildungsberuf Verkäufer/-in abgeschlossen (49,4 %). Mit deutlichem Anteilsabstand folgten die Berufe Fachlagerist/-in (13,4 %), Maschinen- und Anlagenführer/-in (10,5 %), Fachkraft für Gastronomie (7,1 %) und Tiefbaufacharbeiter/-in (4,5 %). Mehr als acht von zehn neuen Ausbildungsverträgen in zweijährigen Berufen wurden 2023 in diesen TOP-5-Berufen abgeschlossen.

Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Berufsausbildung erwerben einen Berufsabschluss in einem staatlich anerkannten Ausbildungsberuf, der in den meisten Fällen in einem (in der Regel drei- oder dreieinhalbjährigen) Ausbildungsberuf fortgeführt werden kann.¹²² Nahezu alle Auszubildenden, die einen Ausbildungsvertrag in einem zweijährigen Beruf 2023 neu abgeschlossen hatten (99,3 %), befanden sich in einem Beruf, dessen Ausbildungsordnung die Möglichkeit der Anrechnung der Ausbildung vorsieht. Setzt man die Zahl der gemeldeten Anschlussverträge mit den Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung in Beziehung, erhält man näherungsweise den Anteil derer, die eine zweijährige Ausbildung in einem dualen Ausbildungsberuf fortführen. Für das Berichtsjahr 2023 war dies knapp ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen einer zweijährigen Ausbildung.¹²³

Betrachtet man die Gruppe der Auszubildenden in zweijährigen Ausbildungsberufen genauer in Bezug auf den vor Aufnahme der Ausbildung erworbenen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, so zeigt sich, dass hier mehr als die Hälfte der Auszubildenden mit neu ab-

120 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). Zur Entwicklung der Anzahl der dualen Ausbildungsberufe siehe **Kapitel A3.1**.

121 Alle Werte zu den zweijährigen Ausbildungsberufen beziehen sich ausschließlich auf die staatlich anerkannten dualen Ausbildungsberufe und die ehemaligen dualen Ausbildungsberufe in Erprobung. Die Berufe nach Ausbildungsregelungen für Menschen mit Behinderung (nach § 66 BBiG/§ 42r HwO) sind nicht einbezogen, da es sich dabei um spezielle Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen handelt, die nicht Gegenstand der Diskussion um zweijährige Ausbildungsberufe sind.

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

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

Tabelle A5.4-3: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge¹ in zweijährigen Ausbildungsberufen², Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023³

Westdeutschland ⁴	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Zweijährige Berufe ⁵	40.164	40.827	39.708	36.528	35.910	35.421	34.779	35.148	35.694	34.152	31.701	30.510	31.344	31.653
Alle staatlich anerkannten Berufe ⁵	457.455	470.751	459.411	441.753	434.754	434.124	429.681	434.790	440.118	432.297	389.544	390.825	393.414	401.787
Anteil in zweijährigen Berufen (in %)	8,8	8,7	8,6	8,3	8,3	8,2	8,1	8,1	8,1	7,9	8,1	7,8	8,0	7,9
Ostdeutschland ⁶	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Zweijährige Berufe ⁵	11.226	9.837	8.871	7.743	7.665	7.617	7.329	7.791	8.064	7.866	7.572	7.857	8.067	8.601
Alle staatlich anerkannten Berufe ⁵	84.174	78.786	74.634	69.573	69.726	69.483	69.147	70.254	71.481	70.743	66.063	68.148	69.858	71.472
Anteil in zweijährigen Berufen (in %)	13,3	12,5	11,9	11,1	11,0	11,0	10,6	11,1	11,3	11,1	11,5	11,5	11,5	12,0
Bundesgebiet	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Zweijährige Berufe ⁵	51.390	50.664	48.576	44.268	43.575	43.038	42.108	42.939	43.758	42.018	39.273	38.367	39.411	40.251
Alle staatlich anerkannten Berufe ⁵	541.629	549.534	534.045	511.326	504.480	503.607	498.828	505.044	511.602	503.040	455.607	458.973	463.272	473.256
Anteil in zweijährigen Berufen (in %)	9,5	9,2	9,1	8,7	8,6	8,5	8,4	8,5	8,6	8,4	8,6	8,4	8,5	8,5

¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen>.

² Berufe mit 24 Monaten Ausbildungsdauer; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO

³ Zur Zeitreihe ab 1993 bis 2008 siehe BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4; im Datenreport 2010 fehlten die Neuabschlüsse des Berufs Berufskraftfahrer/-in, der bis einschließlich des Jahres 2000 zweijährig war und jährlich seit 1983 ca. 0,1% der Neuabschlüsse ausmachte.

⁴ Westdeutschland ohne Berlin

⁵ Ohne Berufe für Menschen mit Behinderung nach § 66 BBiG/§ 42r HwO; inkl. ehemalige Ausbildungsberufe in Erprobung nach § 6 BBiG/§ 27 HwO

⁶ Ostdeutschland inkl. Berlin

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 Ingesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

geschlossenem Ausbildungsvertrag 2023 über maximal einen Hauptschulabschluss verfügte (55 %). Dies sind häufig Jugendliche, denen der Übergang in eine drei- bzw. dreieinhalbjährige Ausbildung nicht ohne Weiteres gelingt und denen der Einstieg ins berufliche Leben über eine zweijährige Ausbildung ermöglicht werden soll. Darüber, inwieweit zweijährige Berufe zur Verbesserung der Chancen für Jugendliche mit geringeren Bildungsvoraussetzungen auf einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss beitragen, können auf Basis der Berufsbildungsstatistik keine Schlussfolgerungen gezogen werden. Allerdings zeigen Analysen zum Ausbildungsverlauf, dass Ausbildungsverträge in zweijährigen Berufen häufiger vorzeitig gelöst werden als in drei- und dreieinhalbjährigen Berufen (→ [Tabelle A5.6-5](#)) und die Ausbildung auch seltener erfolgreich beendet wird (→ [Tabelle A5.7-7](#)).

Die Entwicklung der Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Berufen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) **E** befindet sich 2023 nahezu auf dem Niveau des Vorjahres (2022: 6.597 vs. 2023: 6.534; -0,1 %). Im Langzeitvergleich hat sich allerdings die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in dieser Berufsgruppe bundesweit von 2010 bis 2023 beinahe halbiert (2010: 12.228; -47 %). Dementsprechend ist auch der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung an allen Neuabschlüssen von 2,2 % im Jahr 2010 auf nunmehr 1,4 % gesunken. Diese Entwicklung zeigt sich sowohl in Westdeutschland (2010: 1,8 % vs. 2023: 1,1 %) als auch in Ostdeutschland (2010: 4,6 % vs. 2023: 2,6 %) → [Tabelle A5.4-4](#).

E Duale Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung

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

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

Die tatsächliche Ausbildungssituation von Menschen mit Behinderung im dualen System kann allerdings auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht abgebildet werden, da in der Erhebung kein personenbezogenes Merkmal zu einer vorliegenden Behinderung von Auszubildenden erfasst wird. Es können lediglich berufsbezogene Betrachtungen erfolgen.

Bei der Einschätzung des Personenkreises der Auszubildenden mit Behinderung ergibt sich aber das Problem, dass die Angaben zu Verträgen, die nach Kammerregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung abgeschlossen wurden, nicht alle Verträge behinderter Menschen im dualen System abdecken. Denn es finden sich Menschen mit Behinderung ebenso – und dies in nicht geringem Maße – in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen. Das BBiG sieht dies sogar als Regelfall vor (§ 64 BBiG). Für die Gruppe der Menschen mit Behinderung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen kann dann allenfalls noch ausgewertet werden, ob für die Ausbildungsverhältnisse im ersten Jahr der Ausbildung eine spezielle Art der Förderung erfolgt. Im Berichtsjahr 2023 wurden 3.129 Ausbildungsverhältnisse in staatlich anerkannten Berufen außerbetrieblich nach SGB III (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha) gefördert → **Tabelle A5.4-5**. Insgesamt kann die Anzahl der Menschen mit Behinderung in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, die nicht öffentlich gefördert sind, allerdings aufgrund des fehlenden Personenmerkmals nicht ermittelt werden.

Tabelle A5.4-4: Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge¹ in Berufen für Menschen mit Behinderung², Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023³ (in % der Neuabschlüsse)

Jahr	Bundesgebiet	Westdeutschland	Ostdeutschland
2010	2,2	1,8	4,6
2011	2,1	1,7	4,4
2012	1,9	1,5	4,0
2013	1,9	1,6	4,0
2014	1,9	1,5	3,7
2015	1,8	1,5	3,6
2016	1,7	1,4	3,4
2017	1,6	1,3	3,2
2018	1,5	1,3	3,1
2019	1,5	1,3	3,2
2020	1,7	1,4	3,3
2021	1,5	1,3	3,0
2022	1,4	1,2	2,7
2023	1,4	1,1	2,6

¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztablelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen>.

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

³ Zur Zeitreihe ab 1993 bis 2008 vgl. BIBB-Datenreport 2010, Kapitel A5.4

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte).
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Insgesamt können belastbare Aussagen zur Situation von Auszubildenden mit Behinderung im dualen System aber nach derzeitigem Stand nur durch gesonderte Stichprobenerhebungen erzielt werden (vgl. Gericke/Flemming 2013).

Tabelle A5.4–5: Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2023

Neu abgeschlossene Verträge ¹	Insgesamt	Überwiegend betrieblich finanziert	Überwiegend öffentlich finanziert	davon		
				Sonderprogramm des Bundes/Landes (in der Regel für marktbenachteiligte Jugendliche)	Förderung nach SGB III ² (außerbetriebliche Ausbildung für sozial Benachteiligte bzw. Lernbeeinträchtigte)	Förderung nach SGB III ² (außerbetriebliche Ausbildung für Menschen mit Behinderung – Reha)
Verträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen	473.256	463.353	9.903	1.557	5.217	3.129
Verträge in Berufen nach Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO)	6.534	555	5.979	138	762	5.079
Duales System insgesamt	479.790	463.908	15.882	1.698	5.979	8.208

¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztablelle zur Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter <https://www.bibb.de/dazubi/zusatztabellen>.

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

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

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

BIBB-Datenreport 2025

(Stephan Kroll)

A 5.5 Vorbildung der Auszubildenden mit Neuabschluss

Im Folgenden wird die Vorbildung der Auszubildenden auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen (vgl. Kapitel A5.1) betrachtet. Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht. Diese Definition wurde bis zum Berichtsjahr 2007 verwendet und ab dem Berichtsjahr 2021 wieder eingeführt (die zwischenzeitlich leicht abweichende Definition wurde wieder aufgehoben).¹²⁴ Drei Arten von Vorbildung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik für alle Auszubildenden abgebildet: Angaben zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss (vgl. Kapitel A5.5.1), zur Teilnahme an einer vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung (vgl. Kapitel A5.5.2) sowie zur vorherigen Berufsausbildung (vgl. Kapitel A5.3) bzw. zu einem vorherigen Studium (vgl. Kapitel A5.5.1).

A 5.5.1 Höchster allgemeinbildender Schulabschluss bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Die Entwicklung der absoluten Zahlen, differenziert nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2023 im Vergleich zum Vorjahr, zeigt, dass es lediglich bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung zu einem leichten Rückgang gekommen ist (-0,9 %; Neuabschlüsse 2023: 132.504) → Tabelle A5.5.1-1. Die Neuabschlusszahlen bei den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss (+2,8 %; Neuabschlüsse 2023: 13.035) sowie mit Hauptschulabschluss (+1,1 %; Neuabschlüsse 2023: 112.839) sind im Vergleich zum Vorjahr gestiegen und auch bei denjenigen mit Realschulabschluss kam es mit +3,0 % (Neuabschlüsse 2023: 206.292) zu einem recht deutlichen Anstieg. Der mit Abstand deutlichste Zuwachs zeigte sich bei den Auszubildenden mit einem „im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ (+30,1 %; Neuabschlüsse 2022: 11.628 vs. 2023: 15.123).

Der Trend zur Höherqualifizierung der letzten Jahre in Bezug auf die allgemeinbildenden Schulabschlüsse **E** der Auszubildenden im dualen System setzte sich im

¹²⁴ Siehe auch die Zusatztable „Vergleich der Neuabschlussdefinitionen in der Berufsbildungsstatistik“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx

Hinblick auf den Studienberechtigtenanteil wie bereits im Vorjahr nicht fort → **Schaubild A5.5.1-1**. Nach einem recht deutlichen Anteilsrückgang von 2021 nach 2022 (Studienberechtigtenanteil bei den Neuabschlüssen 2021: 29,7 % vs. 2022: 28,5 %) ist dieser 2023 erneut auf nunmehr 27,6 % gesunken. Der Rückgang könnte auch damit zusammenhängen, dass der Anteil der studienberechtigten Schulabgänger/-innen insgesamt im zweiten Jahr in Folge rückläufig war (vgl. Statistisches Bundesamt 2024h). Im Langzeitvergleich zeigt sich trotzdem ein deutlicher Anstieg beim Anteil der studienberechtigten Auszubildenden im dualen System um rd. 9 Prozentpunkte (2007: 18,8 %).

Trotz leichter Zuwächse bei den absoluten Neuabschlusszahlen befindet sich der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss auf dem Niveau des Vorjahres (2022: 2,7 % vs. 2023: 2,7 %) und bei denjenigen mit Hauptschulabschluss (2022: 23,7 % vs. 2023: 23,5 %) ist er leicht gesunken. Dies liegt daran, dass die stark besetzte Gruppe der Auszubildenden mit Realschulabschluss den größten Zuwachs bei den Neuabschlusszahlen zu verzeichnen hatte und sich dementsprechend hier auch ein Anteilszuwachs ergab (2022: 42,6 % vs. 2023: 43,0 %).

E

Erfassung des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses in der Berufsbildungsstatistik

Mit der Revision der Berufsbildungsstatistik¹²⁵ durch das Berufsbildungsreformgesetz vom 23.03.2005 werden seit dem Berichtsjahr 2007 drei Arten der Vorbildung der Auszubildenden unterschieden, die durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz vom 12.12.2019 ab dem Berichtsjahr 2021 erweitert wurden. Neben dem allgemeinbildenden Schulabschluss werden zusätzlich die vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender oder grundbildender Qualifizierung sowie getrennt davon auch die vorherige Berufsausbildung bzw. ein vorheriges Studium erhoben. Alle im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erhobenen Merkmale sind seit der Revision frei kombinierbar und können für unterschiedliche Personengruppen ausgewertet werden. Die Analysemöglichkeiten haben sich hierdurch deutlich erweitert.¹²⁶ Die Schulform, d. h.,

¹²⁵ Mit Artikel 2a des Berufsbildungsreformgesetzes (BerBiRefG) vom 23. März 2005 (Bundesgesetzblatt 2005, S. 962ff.), der zum 1. April 2007 in Kraft getreten ist, wurden weitreichende Änderungen der Berufsbildungsstatistik eingeleitet. Die Erhebung der Statistischen Ämter ist in § 88 BBiG geregelt. Die frühere Aggregatdatenerhebung wurde auf eine vertragsbezogene Einzeldatenerfassung mit einem erweiterten Merkmalskatalog umgestellt.

¹²⁶ 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

wo der Abschluss erworben wurde, ist dabei unerheblich. Unterschieden werden folgende Kategorien:

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

In den ersten Jahren nach der Revision der Berufsbildungsstatistik – insbesondere in den Berichtsjahren 2007 und 2008 – wurde die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ auffallend häufig gemeldet. Es musste davon ausgegangen werden, dass mit dieser Kategorie auch sonstige fehlende Angaben zum allgemeinbildenden Schulabschluss gemeldet wurden. Aus diesem Grund wurde die Berechnung der Schulabschlussanteile von 2007 bis 2018 ohne die Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ vorgenommen. Seit dem Berichtsjahr 2019 wird diese Kategorie (auch rückwirkend) wieder in die Prozentuierung miteinbezogen.¹²⁷ Dadurch unterscheiden sich die im Folgenden beschriebenen Schulabschlussanteile von denen in den Datenreporten der früheren Jahre bis 2020. Bei der Interpretation ist zu beachten, dass immer dann, wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ hoch ausfällt, alle anderen Abschlussarten deutlich unterschätzt sein können. Somit sollte bei der Betrachtung der einzelnen Schulabschlussarten immer auch berücksichtigt werden, wie hoch die fehlenden Angaben ausfallen.

Berücksichtigt man die Entwicklung der letzten Jahrzehnte, stellt sich für die Zukunft vor allem die Frage, ob es weiterhin gelingt, verstärkt auch studienberechtigte Schulabsolventinnen und -absolventen für die duale Berufsausbildung zu gewinnen, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern bzw. die bestehende Fachkräfte-lücke zu verkleinern. Weiteres Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs könnten – neben einer möglichen verstärkten Zuwanderung – auch diejenigen Personen bilden, die ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich

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.

127 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_zusatztabelle_berechnung_schulabschlussanteile.xlsx.

abgeschlossen haben. Auf diese Personengruppe wird später noch genauer eingegangen.

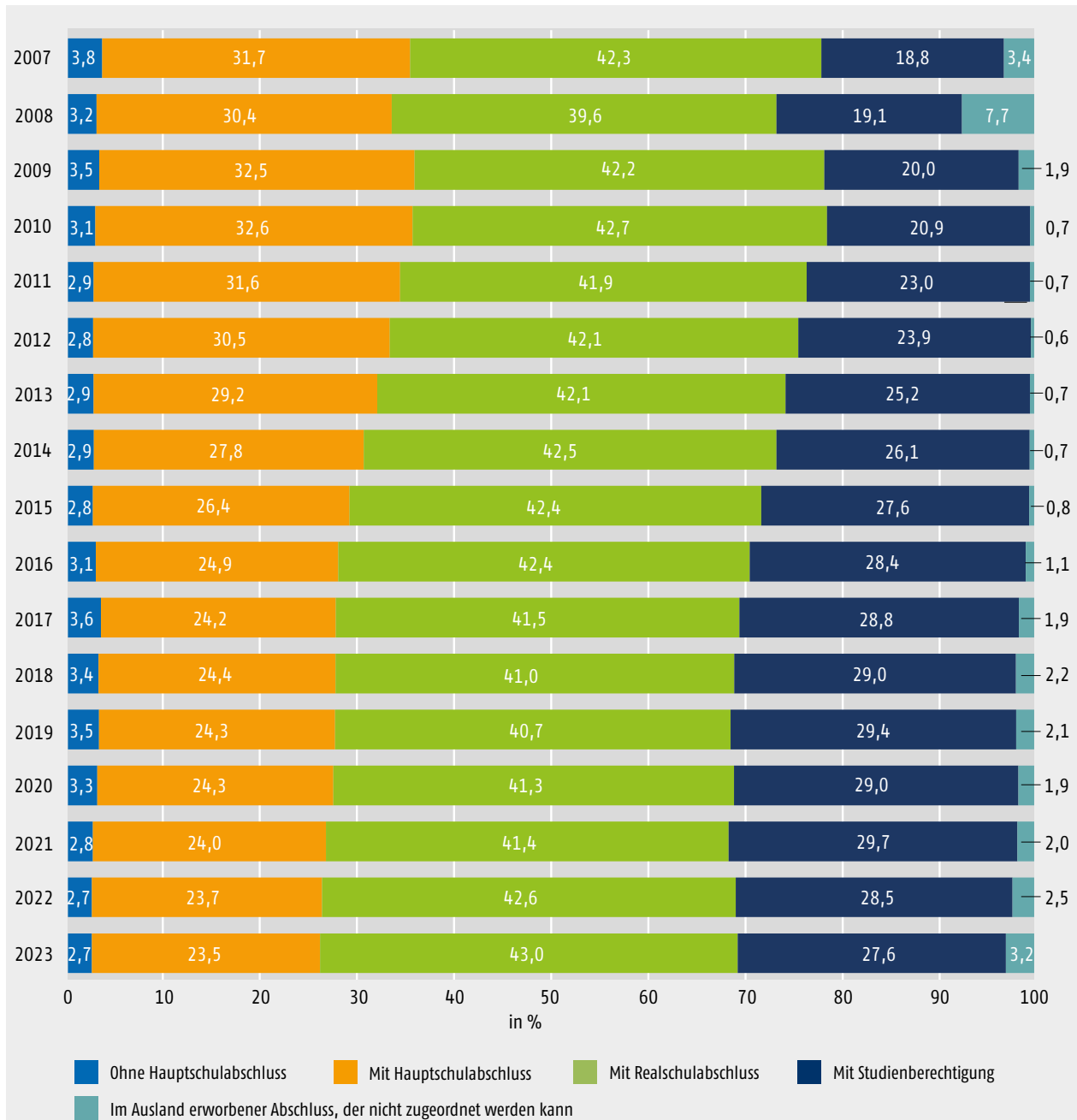
Bei einer regionalen Differenzierung im Hinblick auf die Verteilung der allgemeinbildenden Schulabschlüsse in den einzelnen Bundesländern zeigen sich deutliche Unterschiede. Diese unterschiedlichen Verteilungen sind aber nicht nur mit der jeweiligen regionalen Ausbildungsmarktsituation zu begründen, sondern auch auf die unterschiedliche Verteilung der Schulabschlüsse unter den Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den einzelnen Bundesländern zurückzuführen (vgl. Statistisches Bundesamt 2024d).

Bereits die recht grobe regionale Differenzierung nach Ost- und Westdeutschland zeigt erste deutliche Unterschiede. Im Berichtsjahr 2023 lag der Anteil der Neuabschlüsse von Jugendlichen mit Realschulabschluss in Ostdeutschland mit 51,0 % knapp 10 Prozentpunkte höher als in Westdeutschland (41,6 %). Dementsprechend wurden in Westdeutschland anteilig mehr neue Ausbildungsverträge mit Auszubildenden mit maximal Hauptschulabschluss (Westdeutschland: 24,1 % vs. Ostdeutschland: 20,3 %) und noch deutlicher mit Studienberechtigung geschlossen (Westdeutschland: 28,5 % vs. Ostdeutschland: 22,6 %). Die Langzeitreihe zur Entwicklung der Schulabschlussanteile in Ost- und Westdeutschland zeigt sowohl Konstanten als auch Dynamiken. So gab es beispielsweise in Ostdeutschland bereits seit 2007 einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Neuabschlüssen mit Realschulabsolventinnen und -absolventen, der konstant deutlich über dem Anteil in Westdeutschland liegt → **Schaubild A5.5.1-2**. Im Gegensatz dazu ist die Entwicklung bei den Auszubildenden mit Studienberechtigung deutlich dynamischer. Im Berichtsjahr 2009 gab es mit 21,7 % anteilig in Ostdeutschland mehr Auszubildende mit Studienberechtigung als in Westdeutschland (2009: 19,6 %). Bis zum Jahr 2023 stieg im Vergleich zu 2009 der Studienberechtigtenanteil in Westdeutschland um rd. 9 Prozentpunkte (2023: 28,5 %) und liegt damit deutlich über dem Anteil in Ostdeutschland (22,6 %), wo in diesem Zeitraum nur ein moderater Anstieg von 0,9 Prozentpunkten zu verzeichnen war.

Unterschiedliche Verteilungen bei den Schulabschlussanteilen zeigen sich aber nicht nur zwischen Ost- und Westdeutschland, sondern auch auf der Ebene der einzelnen Bundesländer. Dies gilt natürlich zum einen beim Vergleich der west- mit den ostdeutschen Bundesländern. Zum anderen ergeben sich aber auch Unterschiede zwischen den einzelnen westdeutschen Bundesländern. Die ostdeutschen Bundesländer haben – mit Ausnahme von Berlin – hingegen eine sehr ähnliche Struktur bei der Verteilung der Schulabschlussanteile der Auszubildenden.

Der Anteil der Neuabschlüsse mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen lag 2023 in Bayern (31,4 %), im

Schaubild A5.5.1-1: Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹
2007 bis 2023 (in %)²

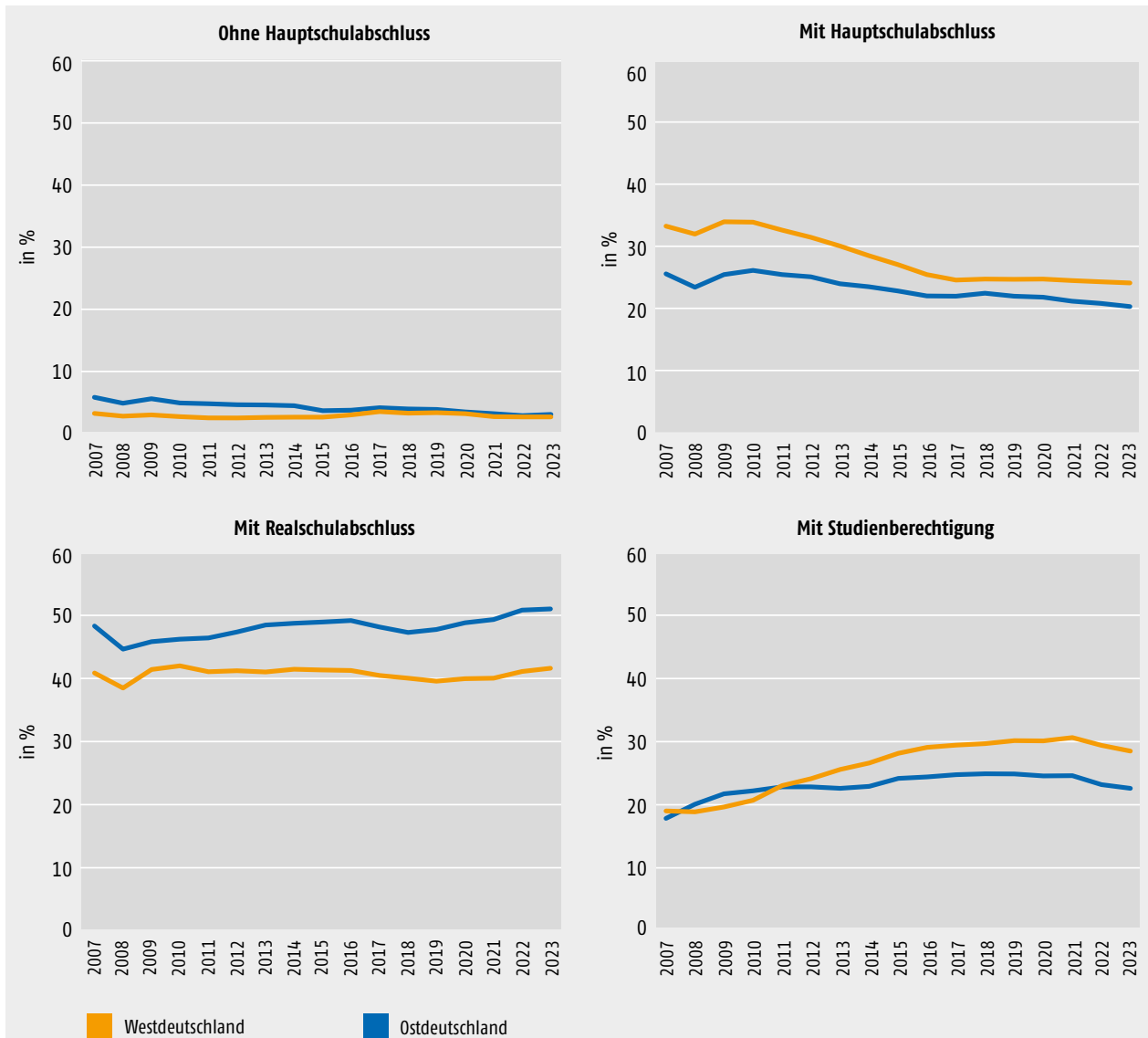


¹ Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zur Änderung der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

² Anders als in den Vorjahren wird ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ in die Prozentuierung einbezogen. Hierbei ist zu beachten, dass immer dann, wenn der Anteil der Angaben mit der Kategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ hoch ist, alle anderen Abschlussarten deutlich unterschätzt werden können. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Schaubild A5.5.1-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss² und Ost-/Westdeutschland 2007 bis 2023 (in %)



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

² Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx. Die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ ist in die Anteilsberechnung mit einbezogen worden, wird aber hier nicht gesondert ausgewiesen, da die Anteilswerte seit 2009 relativ gering sind (siehe hierzu → **Schaubild A5.5.1-1**).

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Saarland (30,1 %) und in Schleswig-Holstein (28,4 %) deutlich über dem Bundesdurchschnitt von 23,5 %, in Berlin (17,0 %), Nordrhein-Westfalen (18,3 %) und Sachsen-Anhalt (19,4 %) deutlich darunter. Beim mittleren Abschluss waren die Unterschiede noch größer.

In Sachsen (56,1 %), Sachsen-Anhalt (55,5 %) und Thüringen (54,9 %) wurden mehr als die Hälfte aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Realschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen, in Hamburg (30,1 %), im Saarland (34,5 %), Nordrhein-Westfalen

Tabelle A5.5.1-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Bundesland 2023

Region	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ²									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden-Württemberg	68.403	1.515	2,2	15.393	22,5	31.314	45,8	17.817	26,0	2.361	3,5
Bayern	85.386	2.985	3,5	26.844	31,4	38.331	44,9	13.446	15,7	3.780	4,4
Berlin	14.139	531	3,8	2.409	17,0	5.970	42,2	4.746	33,6	483	3,4
Brandenburg	10.587	447	4,2	2.472	23,3	4.743	44,8	2.736	25,8	192	1,8
Bremen	5.181	126	2,4	1.167	22,5	2.025	39,1	1.728	33,4	135	2,6
Hamburg	11.274	285	2,5	2.793	24,8	3.396	30,1	4.386	38,9	414	3,7
Hessen	34.632	936	2,7	8.961	25,9	14.427	41,7	9.387	27,1	918	2,7
Mecklenburg-Vorpommern	8.217	228	2,8	1.740	21,2	4.179	50,9	1.719	20,9	348	4,2
Niedersachsen	49.506	1.314	2,7	10.740	21,7	23.097	46,7	12.933	26,1	1.422	2,9
Nordrhein-Westfalen	106.095	2.436	2,3	19.380	18,3	38.553	36,3	43.215	40,7	2.511	2,4
Rheinland-Pfalz	23.262	510	2,2	6.123	26,3	9.621	41,4	6.426	27,6	582	2,5
Saarland	5.703	165	2,9	1.716	30,1	1.968	34,5	1.755	30,8	99	1,7
Sachsen	19.875	435	2,2	4.035	20,3	11.148	56,1	3.774	19,0	480	2,4
Sachsen-Anhalt	10.332	279	2,7	2.010	19,4	5.736	55,5	1.905	18,4	405	3,9
Schleswig-Holstein	16.956	498	2,9	4.809	28,4	6.162	36,3	4.854	28,6	633	3,7
Thüringen	10.242	342	3,3	2.241	21,9	5.619	54,9	1.680	16,4	360	3,5
Westdeutschland	406.401	10.773	2,7	97.929	24,1	168.897	41,6	115.947	28,5	12.855	3,2
Ostdeutschland	73.392	2.262	3,1	14.910	20,3	37.395	51,0	16.557	22,6	2.265	3,1
Bundesgebiet	479.790	13.035	2,7	112.839	23,5	206.292	43,0	132.504	27,6	15.123	3,2

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

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

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

Tabelle A5.5.1-2: **Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2023**

Personengruppe	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ²									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Männer	306.795	9.327	3,0	79.329	25,9	132.486	43,2	77.082	25,1	8.571	2,8
Frauen	172.995	3.708	2,1	33.510	19,4	73.809	42,7	55.422	32,0	6.549	3,8
Deutsche	419.853	9.912	2,4	94.632	22,5	189.933	45,2	122.763	29,2	2.613	0,6
Ausländer/-innen	59.937	3.123	5,2	18.207	30,4	16.359	27,3	9.741	16,3	12.507	20,9
Insgesamt	479.790	13.035	2,7	112.839	23,5	206.292	43,0	132.504	27,6	15.123	3,2

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

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

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

(36,3 %) und Schleswig-Holstein (36,3 %) grob auf- bzw. abgerundet nur mit rd. einem Drittel. Der Studienberechtigtenanteil unter den Auszubildenden lag in Nordrhein-Westfalen (40,7 %) und in Hamburg (38,9 %) mehr als doppelt so hoch wie in Bayern (15,7 %), Thüringen (16,4 %) oder Sachsen-Anhalt (18,4 %) → [Tabelle A5.5.1-1](#).

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss nach Personengruppen

Der Studienberechtigtenanteil bei den Neuabschlüssen ist 2023 sowohl bei den weiblichen als auch den männlichen Auszubildenden gesunken. Aber weiterhin verfügen Frauen bei Neuabschluss eines Ausbildungsvertrags mit 32,0 % deutlich häufiger über eine Studienberechtigung als Männer (25,1 %) → [Tabelle A5.5.1-2](#). Auf der anderen Seite hatten 25,9 % der Männer einen Hauptschulabschluss, bei den Frauen waren es nur 19,4 %. Die Realschulabschlussanteile lagen mit 43,2 % bei den Männern und 42,7 % bei den Frauen nahezu gleichauf.

Differenziert nach der Staatsangehörigkeit verfügten rd. 36 % der ausländischen Auszubildenden¹²⁸ mit Neuab-

schluss 2023 über maximal einen Hauptschulabschluss (5,2 % ohne Hauptschulabschluss und 30,4 % mit Hauptschulabschluss). Bei den Deutschen traf dies auf rd. 25 % zu (2,4 % ohne Hauptschulabschluss und 22,5 % mit Hauptschulabschluss). Auf der anderen Seite hatten 29,2 % der Auszubildenden mit deutschem Pass bei Neuabschluss eine Studienberechtigung und 16,3 % der Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Die deutlichsten Unterschiede ergeben sich allerdings beim mittleren Abschluss (Deutsche: 45,2 % vs. Ausländer/-innen: 27,3 %). Im Folgenden werden die Entwicklungen differenziert nach den einzelnen Schulabschlüssen genauer betrachtet.

Auszubildende ohne Hauptschulabschluss

13.035 neue Ausbildungsverträge wurden 2023 mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss abgeschlossen → [Tabelle A5.5.1-3](#). Damit lag der Anteil dieser Schulabschlussgruppe an allen Neuabschlüssen im dualen System auf dem Niveau des Vorjahres (2022: 2,7 % vs. 2023: 2,7 %). Mit Blick auf die Staatsangehörigkeit ist der Anteil bei den ausländischen Auszubildenden (2022: 5,4 % vs. 2023: 5,2 %) leicht zurückgegangen und bei

¹²⁸ In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit erfasst, ein möglicher Migrationshintergrund kann jedoch nicht ausgewiesen werden. Als ausländische Auszubildende werden alle Auszubildenden ohne deutschen

Pass gezählt. Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2023² (Teil 1)

Zuständigkeitsbereich ³	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ⁴									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	2010	328.626	8.055	2,5	83.298	25,3	146.067	44,4	88.251	26,9	2.952	0,9
	2011	339.465	7.794	2,3	83.061	24,5	146.751	43,2	98.808	29,1	3.051	0,9
	2012	329.886	7.809	2,4	78.234	23,7	142.758	43,3	98.658	29,9	2.430	0,7
	2013	314.550	7.431	2,4	71.496	22,7	135.375	43,0	97.653	31,0	2.598	0,8
	2014	309.114	7.905	2,6	68.004	22,0	131.355	42,5	99.291	32,1	2.562	0,8
	2015	305.994	7.674	2,5	64.398	21,0	128.172	41,9	103.206	33,7	2.547	0,8
	2016	301.125	8.760	2,9	59.649	19,8	125.436	41,7	104.037	34,5	3.243	1,1
	2017	301.521	10.242	3,4	57.927	19,2	122.769	40,7	105.534	35,0	5.046	1,7
	2018	306.399	9.300	3,0	59.550	19,4	124.725	40,7	106.833	34,9	5.991	2,0
	2019	299.745	9.231	3,1	58.194	19,4	120.576	40,2	105.735	35,3	6.009	2,0
	2020	263.862	7.974	3,0	51.780	19,6	107.355	40,7	92.016	34,9	4.740	1,8
	2021	262.083	6.591	2,5	51.120	19,5	106.179	40,5	92.679	35,4	5.517	2,1
	2022	269.934	6.501	2,4	52.212	19,3	112.530	41,7	90.768	33,6	7.923	2,9
2023	277.386	6.327	2,3	52.689	19,0	118.260	42,6	89.361	32,2	10.749	3,9	
Handwerk	2010	153.708	6.411	4,2	82.020	53,4	54.363	35,4	10.680	6,9	231	0,2
	2011	151.737	5.835	3,8	78.570	51,8	54.762	36,1	12.219	8,1	354	0,2
	2012	145.491	5.424	3,7	72.963	50,1	53.466	36,7	13.260	9,1	378	0,3
	2013	138.252	5.301	3,8	67.557	48,9	51.027	36,9	13.863	10,0	507	0,4
	2014	136.248	4.914	3,6	62.397	45,8	53.238	39,1	14.973	11,0	726	0,5
	2015	136.224	4.848	3,6	58.608	43,0	54.819	40,2	16.989	12,5	960	0,7
	2016	135.711	5.085	3,7	55.029	40,5	55.821	41,1	17.883	13,2	1.893	1,4
	2017	139.560	6.417	4,6	54.036	38,7	56.325	40,4	19.236	13,8	3.546	2,5
	2018	139.812	6.567	4,7	53.763	38,5	55.299	39,6	20.178	14,4	4.002	2,9
	2019	137.997	6.309	4,6	51.858	37,6	55.659	40,3	20.565	14,9	3.609	2,6
	2020	129.033	5.286	4,1	47.244	36,6	53.424	41,4	20.346	15,8	2.730	2,1
	2021	130.398	4.758	3,6	46.314	35,5	55.197	42,3	21.690	16,6	2.436	1,9
	2022	127.359	4.566	3,6	44.442	34,9	55.686	43,7	20.577	16,2	2.091	1,6
2023	129.900	4.953	3,8	44.883	34,6	56.121	43,2	21.345	16,4	2.595	2,0	
Öffentlicher Dienst	2010	12.960	36	0,3	561	4,3	6.780	52,3	5.577	43,0	3	0,0
	2011	12.186	30	0,2	483	4,0	5.970	49,0	5.691	46,7	9	0,1
	2012	11.760	33	0,3	363	3,1	5.571	47,4	5.784	49,2	9	0,1
	2013	12.138	42	0,3	408	3,4	5.535	45,6	6.141	50,6	9	0,1
	2014	12.240	45	0,4	453	3,7	5.625	45,9	6.111	49,9	9	0,1
	2015	12.939	30	0,2	513	4,0	5.586	43,2	6.801	52,6	9	0,1
	2016	12.783	30	0,2	411	3,2	5.133	40,2	7.185	56,2	24	0,2
	2017	13.836	27	0,2	468	3,4	5.640	40,8	7.662	55,4	36	0,3
	2018	14.259	45	0,3	600	4,2	5.589	39,2	7.974	55,9	48	0,3
	2019	14.775	33	0,2	588	4,0	5.937	40,2	8.181	55,4	39	0,3
	2020	14.307	30	0,2	543	3,8	5.961	41,7	7.737	54,1	36	0,3
	2021	13.809	39	0,3	486	3,5	5.598	40,5	7.647	55,4	36	0,3
	2022	13.746	30	0,2	513	3,7	5.886	42,8	7.296	53,1	21	0,2
2023	14.361	69	0,5	657	4,6	6.420	44,7	7.173	49,9	42	0,3	

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2023² (Teil 2)

Zuständigkeitsbereich ³	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ⁴									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
			absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut
Landwirtschaft	2010	14.232	1.248	8,8	6.363	44,7	4.839	34,0	1.680	11,8	102	0,7
	2011	13.581	1.218	9,0	6.174	45,5	4.212	31,0	1.893	13,9	84	0,6
	2012	13.248	1.065	8,0	5.925	44,7	4.239	32,0	1.932	14,6	90	0,7
	2013	13.248	1.140	8,6	4.686	35,4	4.971	37,5	2.376	17,9	75	0,6
	2014	13.371	1.065	8,0	4.386	32,8	5.193	38,8	2.667	19,9	63	0,5
	2015	13.419	1.011	7,5	4.338	32,3	5.217	38,9	2.775	20,7	78	0,6
	2016	13.368	990	7,4	3.936	29,4	5.238	39,2	3.120	23,3	84	0,6
	2017	13.413	1.035	7,7	3.960	29,5	5.190	38,7	3.093	23,1	138	1,0
	2018	13.203	897	6,8	3.870	29,3	5.100	38,6	3.156	23,9	180	1,4
	2019	12.894	939	7,3	3.840	29,8	4.851	37,6	3.132	24,3	135	1,0
	2020	13.341	852	6,4	3.750	28,1	5.154	38,6	3.453	25,9	132	1,0
	2021	13.680	756	5,5	3.672	26,8	5.511	40,3	3.621	26,5	120	0,9
	2022	13.050	714	5,5	3.579	27,4	5.406	41,4	3.249	24,9	99	0,8
2023	13.488	738	5,5	3.606	26,7	5.667	42,0	3.354	24,9	123	0,9	
Freie Berufe	2010	40.794	252	0,6	6.564	16,1	23.772	58,3	9.744	23,9	465	1,1
	2011	40.887	342	0,8	6.897	16,9	22.773	55,7	10.374	25,4	498	1,2
	2012	41.127	258	0,6	7.134	17,3	22.677	55,1	10.665	25,9	396	1,0
	2013	40.623	348	0,9	6.660	16,4	22.011	54,2	11.124	27,4	480	1,2
	2014	40.650	231	0,6	6.402	15,7	22.665	55,8	10.914	26,8	438	1,1
	2015	41.886	219	0,5	6.450	15,4	23.190	55,4	11.586	27,7	438	1,0
	2016	42.507	285	0,7	6.552	15,4	23.178	54,5	11.970	28,2	525	1,2
	2017	42.873	297	0,7	6.744	15,7	23.028	53,7	12.084	28,2	720	1,7
	2018	43.884	261	0,6	7.890	18,0	22.272	50,8	12.522	28,5	936	2,1
	2019	43.539	573	1,3	8.556	19,7	20.745	47,7	12.585	28,9	1.077	2,5
	2020	41.031	456	1,1	8.307	20,2	19.053	46,4	12.087	29,5	1.128	2,7
	2021	44.553	489	1,1	9.408	21,1	20.529	46,1	12.906	29,0	1.221	2,7
	2022	44.445	486	1,1	10.116	22,8	20.544	46,2	11.820	26,6	1.479	3,3
2023	43.401	552	1,3	10.371	23,9	19.632	45,2	11.244	25,9	1.602	3,7	
Hauswirtschaft	2010	3.537	1.026	29,0	2.010	56,9	444	12,6	45	1,3	9	0,3
	2011	3.243	933	28,8	1.890	58,3	369	11,4	45	1,4	6	0,2
	2012	2.844	807	28,4	1.635	57,5	357	12,6	36	1,3	9	0,3
	2013	2.643	795	30,0	1.425	53,9	363	13,7	48	1,8	15	0,6
	2014	2.385	753	31,6	1.224	51,4	333	14,0	57	2,4	15	0,6
	2015	2.226	636	28,6	1.209	54,3	297	13,3	66	3,0	18	0,8
	2016	2.070	642	31,1	1.059	51,2	288	13,9	48	2,3	30	1,5
	2017	2.070	633	30,6	1.026	49,6	303	14,6	69	3,3	39	1,9
	2018	2.007	609	30,3	1.020	50,8	288	14,3	36	1,8	54	2,7
	2019	1.920	561	29,2	1.029	53,6	243	12,7	39	2,0	48	2,4
	2020	1.734	501	28,8	942	54,3	231	13,4	30	1,8	30	1,7
	2021	1.653	504	30,6	879	53,3	207	12,6	39	2,4	21	1,2
	2022	1.335	390	29,2	723	54,2	177	13,3	30	2,2	15	1,1
2023	1.257	393	31,3	636	50,7	189	15,1	27	2,2	9	0,7	

Tabelle A5.5.1-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2023² (Teil 3)

Zuständigkeitsbereich ³	Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ⁴									
			ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	2010	553.857	17.031	3,1	180.816	32,6	236.268	42,7	115.977	20,9	3.762	0,7
	2011	561.099	16.152	2,9	177.075	31,6	234.840	41,9	129.030	23,0	4.002	0,7
	2012	544.356	15.390	2,8	166.251	30,5	229.068	42,1	130.335	23,9	3.312	0,6
	2013	521.454	15.057	2,9	152.232	29,2	219.279	42,1	131.202	25,2	3.681	0,7
	2014	514.008	14.910	2,9	142.863	27,8	218.412	42,5	134.013	26,1	3.810	0,7
	2015	512.688	14.418	2,8	135.516	26,4	217.284	42,4	141.420	27,6	4.050	0,8
	2016	507.564	15.795	3,1	126.636	24,9	215.091	42,4	144.243	28,4	5.799	1,1
	2017	513.270	18.651	3,6	124.161	24,2	213.258	41,5	147.678	28,8	9.522	1,9
	2018	519.564	17.679	3,4	126.696	24,4	213.276	41,0	150.702	29,0	11.211	2,2
	2019	510.870	17.646	3,5	124.065	24,3	208.011	40,7	150.237	29,4	10.914	2,1
	2020	463.311	15.099	3,3	112.566	24,3	191.184	41,3	135.672	29,3	8.793	1,9
	2021	466.176	13.140	2,8	111.882	24,0	193.221	41,4	138.585	29,7	9.348	2,0
	2022	469.866	12.684	2,7	111.585	23,7	200.229	42,6	133.740	28,5	11.628	2,5
2023	479.790	13.035	2,7	112.839	23,5	206.292	43,0	132.504	27,6	15.123	3,2	

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

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

³ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet. Für die Länder Hessen und Schleswig-Holstein meldet der Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel die Hauswirtschaftsberufe. Seit 2008 nimmt der Zuständigkeitsbereich Seeschifffahrt an der Berufsbildungsstatistik nicht mehr teil.

⁴ Detaillierte Informationen zu den Anteilsberechnungen zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss finden sich bei Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

den deutschen Auszubildenden leicht gestiegen (2022: 2,3 % vs. 2023: 2,4 %). Die Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss wiesen ein vergleichsweise hohes Durchschnittsalter von 20,2 Jahren¹²⁹ auf, welches allerdings

im Vergleich zum Vorjahr erneut leicht gesunken ist (2021: 20,7 Jahre; 2022: 20,5 Jahre). In **Kapitel A5.5.2** zeigt sich, dass mit mehr als 20 % überdurchschnittlich viele Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor dem Neuabschluss bereits eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung absolviert haben → **Tabelle A5.5.2-4**. Somit kann der hohe Altersdurchschnitt zumindest teilweise durch die längeren Übergangswege nach dem Verlassen der allgemeinbildenden Schule erklärt werden.

Aufgrund der quantitativ geringen Bedeutung der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss im Vergleich zu den anderen Schulabschlussarten sind sie dementsprechend

¹²⁹ Die Werte weichen von denen der BIBB-Datenrepte vor 2016 ab, da die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Allerdings ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt in der Regel im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31.12. ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten. Da jedoch nicht genau bestimmt werden kann, um wie viele Monate das Durchschnittsalter verzerrt ist, wurde die Kalkulation um +0,5 aufgegeben.

Tabelle A5.5.1-4: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2023

Berufsgruppe ²	Neuabschlüsse insgesamt	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss ³									
		ohne Hauptschulabschluss		Hauptschulabschluss		Realschulabschluss		Studienberechtigung		im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	
		absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Produktionsberufe	186.969	5.766	3,1	54.516	29,2	87.837	47,0	35.769	19,1	3.081	1,6
Dienstleistungsberufe	292.821	7.269	2,5	58.323	19,9	118.455	40,5	96.732	33,0	12.042	4,1
Primäre Dienstleistungsberufe	205.731	6.399	3,1	46.098	22,4	82.566	40,1	60.801	29,6	9.870	4,8
Sekundäre Dienstleistungsberufe	87.090	870	1,0	12.225	14,0	35.889	41,2	35.934	41,3	2.172	2,5
Zweijährige Berufe ⁴	40.251	2.259	5,6	19.983	49,6	13.008	32,3	2.412	6,0	2.589	6,4
Berufe für Menschen mit Behinderung	6.534	2.280	34,9	3.771	57,7	435	6,7	27	0,4	24	0,4
Ausbildungsberufe insgesamt	479.790	13.035	2,7	112.839	23,5	206.292	43,0	132.504	27,6	15.123	3,2

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

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

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

⁴ Zweijährige Berufe ohne Berufe für Menschen mit Behinderung

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

auch in den meisten Zuständigkeitsbereichen stark unterrepräsentiert → **Tabelle A5.5.1-3**. Der Zuständigkeitsbereich der Hauswirtschaft bildete eine Ausnahme, hier wurden 31,3 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss geschlossen.

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss sind überdurchschnittlich stark in der Berufsgruppe der Berufe für Menschen mit Behinderung (34,9 %) 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 auf deutlich niedrigerem Niveau – ebenfalls. Mit 5,6 % lag der Anteil hier rd. doppelt so hoch wie der Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt (2,7 %).

Wie bereits in den Vorjahren war der Beruf Verkäufer/-in unter den Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss auch 2023 mit 6,9 % am stärksten besetzt → **Tabelle A5.5.1-5**, gefolgt von den Berufen Friseur/-in (4,2 %) und Maler/-in und Lackierer/-in (3,7 %). Insgesamt zeigt sich bei den Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss eine vergleichsweise breite berufliche Streuung. Nur

35,6 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss verteilten sich auf diese zehn am stärksten besetzten Berufe. Der entsprechende Wert für die Gruppe der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss lag zum Vergleich bei 47,8 %.¹³⁰

Auszubildende mit Hauptschulabschluss

Im Jahr 2023 ist die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen im Vergleich zum Vorjahr leicht auf nunmehr 112.839 (+ 1.254 Neuabschlüsse; + 1,1 %) gestiegen. Da der Anstieg bei den Realschulabsolventinnen und -absolventen aber noch deutlicher war, ist der Anteil der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen im Vergleich zum Vorjahr leicht auf 23,5 % gesunken (2022: 23,7 %). Eine Entwicklung, die den Trend der letzten Jahre fortsetzt. 2010 lag der Anteil der Hauptschüler/-innen noch bei 32,6 %. Das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Hauptschulabschluss lag mit 19,1 Jahren leicht unter dem des Vorjahres (2022: 19,3 Jahre) und damit weiterhin deutlich niedriger als bei den Jugendlichen ohne

¹³⁰ Rundungsbedingt können die im Text aufgeführten Gesamtwerte von den aufsummierten Einzelwerten in den Tabellen abweichen.

Tabelle A5.5.1-5: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023

Ausbildungsberufe ² (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuab- schlüssen mit Auszu- bildenden ohne Haupt- schulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Verkäufer/-in	894	6,9	4,5
Friseur/-in	549	4,2	8,7
Maler/-in und Lackierer/-in	477	3,7	7,6
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	468	3,6	2,1
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	462	3,5	2,2
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	408	3,1	2,8
Fachlagerist/-in	408	3,1	7,6
Fachpraktiker/-in Hauswirtschaft (§ 66 BBiG)	372	2,9	41,8
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	327	2,5	2,5
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	279	2,1	1,2

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

² Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2025

Hauptschulabschluss und auch unter dem Durchschnittsalter insgesamt über alle Schulabschlussniveaus (2023: 19,9 Jahre).

Auszubildende mit Hauptschulabschluss sind weiterhin überdurchschnittlich – wenn auch seit 2010 deutlich rückläufig – im Handwerk (2023: 34,6 % vs. 2010: 53,4 %) vertreten. Ebenfalls deutlich überdurchschnittlich im Vergleich zum Anteil dieser Schulabschlussgruppe insgesamt finden sich Hauptschulabsolventinnen und -absolventen im Bereich der Hauswirtschaft (50,7 %) und leicht überdurchschnittlich in der Landwirtschaft (26,7 %). Im Vergleich zum Vorjahr waren hier die Anteilswerte allerdings rückläufig (Hauswirtschaft 2022: 54,2 %; Landwirtschaft 2022: 27,4 %) → [Tabelle A5.5.1-3](#). Der Trend der letzten Jahre eines deutlich steigenden Hauptschüleranteils in den Freien Berufen setzte sich auch im Berichtsjahr 2023 weiter fort. Mit 23,9 % lag er 1,1 Prozentpunkte über dem Anteil des Vorjahres und mehr als 8 Prozentpunkte über den Anteilswerten Mitte der 2010er-Jahre (2015: 15,4 %; 2022: 22,8 %). Wie in den vergangenen Jahren wurde auch 2023 rd. die Hälfte (49,6 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den zweijährigen Berufen mit Hauptschulabsolventinnen und -absolventen geschlossen → [Tabelle A5.5.1-4](#).

Ein noch höherer Anteil ergab sich bei den Berufen für Menschen mit Behinderung (57,7 %).

Mit 10.503 Neuabschlüssen war auch 2023 der zweijährige Beruf Verkäufer/-in in der Gruppe der Hauptschüler/-innen am stärksten besetzt (9,3 % aller Neuabschlüsse mit Hauptschülern/Hauptschülerinnen) → [Tabelle A5.5.1-6](#). Damit wurde 2023 mehr als die Hälfte aller Neuabschlüsse (52,8 %) in diesem Beruf mit Hauptschülerinnen und Hauptschülern abgeschlossen. Außerdem überdurchschnittlich mit Hauptschülerinnen und Hauptschülern besetzte Berufe waren Maler/-in und Lackierer/-in (51,7 %) und Friseur/-in (51,1 %). Insgesamt ist die Konzentration auf wenige Ausbildungsberufe bei den Auszubildenden mit Hauptschulabschluss besonders ausgeprägt. Knapp die Hälfte (47,8 %) der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge dieser Schulabschlussgruppe verteilen 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 sowie letztendlich eine starke berufliche Segmentierung des Berufsausbildungssystems (vgl. Gerhards/

Tabelle A5.5.1-6: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023

Ausbildungsberufe ² (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Hauptschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Verkäufer/-in	10.503	9,3	52,8
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	7.407	6,6	32,9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	6.600	5,8	31,2
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	5.895	5,2	40,3
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	5.277	4,7	41,1
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	4.140	3,7	25,2
Elektroniker/-in	3.975	3,5	26,9
Fachkraft für Lagerlogistik	3.657	3,2	37,9
Maler/-in und Lackierer/-in	3.225	2,9	51,7
Friseur/-in	3.219	2,9	51,1

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

² Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2025

Troltsch/Walden 2013; Friedrich/Rohrbach-Schmidt/Sander 2022).

Auszubildende mit Realschulabschluss

Konstant über die letzten Jahre stellen die Realschulabsolventinnen und -absolventen mit Abstand die quantitativ größte Gruppe der Schulabschlussarten dar. Die Zahl der Neuabschlüsse mit Realschulabsolventinnen und -absolventen belief sich im Jahr 2023 auf 206.292, was im Vergleich zum Vorjahr erneut einen recht deutlichen Anstieg um 3,0 % bedeutet (2021: 193.221 Neuabschlüsse; 2022: 200.229 Neuabschlüsse). Damit ist auch der Anteilswert um 0,4 Prozentpunkte auf nunmehr 43,0 % gestiegen (2021: 41,4 %; 2022: 42,6 %). Die Auszubildenden mit Realschulabschluss waren bei Neuabschluss mit durchschnittlich 19,0 Jahren die jüngsten von allen Schulabschlussgruppen.

Die zahlenmäßige Dominanz der Realschüler/-innen insgesamt im dualen System spiegelt sich auch in den einzelnen Zuständigkeitsbereichen wider. Die einzigen Ausnahmen bildeten die Bereiche Hauswirtschaft (15,1 %; Hauptschüleranteil: 50,7 %) und Öffentlicher Dienst (44,7 %; Studienberechtigtenanteil: 49,9 %) → **Tabelle A5.5.1-3**. In den beiden quantitativ bedeut-

samsten Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel und Handwerk kam es im Vergleich zum Vorjahr zu unterschiedlichen Entwicklungen. Im Bereich Industrie und Handel stieg der Anteil derjenigen mit mittlerem Abschluss um 0,9 Prozentpunkte (2022: 41,7 % vs. 2023: 42,6 %), im Handwerk sank er um 0,5 Prozentpunkte (2022: 43,7 % vs. 2023: 43,2 %).

Auch 2023 waren erneut die Kaufleute für Büromanagement (5,8 %) in der Gruppe der Auszubildenden mit Realschulabschluss am stärksten vertreten, gefolgt von den Berufen Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (5,5 %), Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (5,0 %) und Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,1 %) → **Tabelle A5.5.1-7**. In diesen Berufen machte die Schulabschlussgruppe mit Anteilswerten von rd. 49 % bis 53 % die Hälfte der Neuabschlüsse aus.

Auffällig ist 2023 auch, dass 32,3 % der Auszubildenden in zweijährigen Berufen über einen Realschulabschluss verfügten, und dies, obwohl zweijährige Berufe insbesondere die Chancen für benachteiligte Jugendliche auf einen Ausbildungsplatz erhöhen sollen. Dass der besetzungsstarke zweijährige Beruf Verkäufer/-in auch in der Top-10-Liste der Realschüler/-innen auftaucht, erklärt den recht hohen Anteil der Realschüler/-innen in zwei-

Tabelle A5.5.1-7: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023

Ausbildungsberufe ² (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Realschulabschluss	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	11.916	5,8	52,6
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	11.307	5,5	50,2
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	10.377	5,0	49,1
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	8.553	4,1	52,1
Elektroniker/-in	7.722	3,7	52,3
Fachinformatiker/-in	7.311	3,5	38,8
Verkäufer/-in	7.035	3,4	35,4
Industriemechaniker/-in	6.720	3,3	61,1
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	6.384	3,1	43,7
Industrie Kaufmann/-kauffrau	5.649	2,7	35,0

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

² Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2025

jährigen Berufen insgesamt. 40,1 % aller Auszubildenden mit Realschulabschluss verteilen sich auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Auszubildende mit Studienberechtigung

Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit studienberechtigten Auszubildenden war in den vergangenen Jahren bis einschließlich 2021 nahezu stetig gestiegen. Im Berichtsjahr 2022 kam es dann zu einem Anteilsrückgang im Vergleich zum Vorjahr (2021: 29,7 % vs. 2022: 28,5 %), der sich auch im folgenden Jahr fortsetzte. Damit ist der Studienberechtigtenanteil bei den Neuabschlüssen 2023 auf 27,6 % gesunken. Insgesamt wurden 2023 mit 132.504 Neuabschlüssen mit studienberechtigten Auszubildenden 1.236 neue Ausbildungsverträge weniger geschlossen (-0,9 %) als 2022 (133.740 Neuabschlüsse) → [Tabelle A5.5.1-3](#). Dies ist vermutlich zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass auch 2023 erneut weniger Studienberechtigte die allgemeinbildenden Schulen verlassen haben (vgl. Statistisches Bundesamt 2024h). Erwartungsgemäß liegt das Durchschnittsalter der Jugendlichen mit Studienberechtigung – allein schon aufgrund der längeren allgemeinschulischen Ausbildung – mit 21,4 Jahren deutlich höher als bei den anderen Schulabschlussgruppen.

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen ist der Anteil der Studienberechtigten jeweils unterschiedlich stark ausgeprägt. Traditionell besonders hoch ist er im Bereich des Öffentlichen Dienstes, wo auch 2023 mehr als die Hälfte (49,9 %) aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge mit Studienberechtigten abgeschlossen wurden (2010: 43,0 %). Und auch im Bereich Industrie und Handel ist der Studienberechtigtenanteil mit 32,2 % überdurchschnittlich hoch. Der Bereich Handwerk verzeichnet – abgesehen vom Hauswirtschaftsbereich (2,2 %) – mit 16,4 % den niedrigsten Anteil an Studienberechtigten aller Zuständigkeitsbereiche. Allerdings kam es hier in den letzten Jahren zu einem deutlichen Anteilsanstieg um rd. 10 Prozentpunkte (2010: 6,9 %) → [Tabelle A5.5.1-3](#). In der Landwirtschaft lag der Anteil mit 24,9 % auf dem Vorjahresniveau. In den letzten Jahren kam es aber auch in diesem Bereich zu einer deutlichen Anteilszunahme (2010: 11,8 %).

Auch im Jahr 2023 war in dieser Schulabschlussgruppe erneut der Beruf Fachinformatiker/-in der am stärksten besetzte Beruf (7,7 % aller Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Studienberechtigung), dicht gefolgt von Industriekaufmann/-kauffrau (7,5 %) → [Tabelle A5.5.1-8](#). Von den zehn am stärksten mit Studienberechtigten besetzten Ausbildungsberufen waren fünf aus dem

Tabelle A5.5.1-8: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023

Ausbildungsberufe ² (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit Studienberechtigung	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Fachinformatiker/-in	10.167	7,7	54,0
Industriekaufmann/-kauffrau	9.999	7,5	61,9
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	7.647	5,8	33,8
Bankkaufmann/-kauffrau	5.289	4,0	60,6
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	4.632	3,5	45,6
Steuerfachangestellte/-r	3.828	2,9	57,4
Verwaltungsfachangestellte/-r	3.552	2,7	52,4
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	3.417	2,6	16,2
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in	3.039	2,3	13,5
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	2.958	2,2	18,0

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

² Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2025

kaufmännischen Bereich. Beim Beruf Fachinformatiker/-in waren 54 % aller Auszubildenden studienberechtigt, bei Industriekaufmann/-kauffrau lag dieser Anteil mit rd. 62 % sogar noch höher. Ähnlich hohe Anteilswerte zeigen sich auch für die Berufe Bankkaufmann/-kauffrau (rd. 61 % aller Neuabschlüsse in diesem Beruf) und Steuerfachangestellte/-r (rd. 57 %). Abseits der kaufmännischen Berufe gehörten die Berufe Verwaltungsfachangestellte/-r, Medizinische/-r Fachangestellte/-r und Kraftfahrzeugmechatroniker/-in zu den zehn am stärksten mit Studienberechtigten besetzten Berufen. 41,2 % aller Neuabschlüsse mit studienberechtigten Auszubildenden verteilten sich auf die Top-10-Berufe.

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

Seit dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) werden – wie bereits eingangs erläutert – die Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, mit in die Berichterstattung zu den allgemeinbildenden Schulabschlüssen aufgenommen **E**. Mit 3,2 % lag der Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen

Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, 2023 deutlich über dem des Vorjahres (2022: 2,5 %). Von 2012 bis 2018 war der Wert – auch aufgrund steigender Neuabschlusszahlen mit Geflüchteten – kontinuierlich angestiegen (2012: 0,6 %). Von 2018 bis 2021 waren dann die Neuabschlusszahlen mit ausländischen Auszubildenden deutlich rückläufig (2018: 60.786 Neuabschlüsse vs. 2021: 51.786 Neuabschlüsse). Seit 2021 steigt die Zahl der Neuabschlüsse in dieser Personengruppe allerdings wieder an und liegt 2023 bei 59.937. Dies dürfte auch den Anstieg beim Anteil der Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss erklären. Das Durchschnittsalter lag in dieser Schulabschlusskategorie mit 24,9 Jahren deutlich über dem Gesamtdurchschnittsalter.

Die Top 4 der am stärksten mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Schulabschluss, der nicht zugeordnet werden kann, besetzten Berufe kamen aus dem Bereich der Gastronomie und Hotellerie. So schloss jeder zehnte Auszubildende dieser Schulabschlusskategorie einen neuen Ausbildungsvertrag im Beruf Hotelfachmann/-fachfrau (10,1 %) ab, gefolgt von den Berufen Koch/Köchin (9,3 %), Fachkraft für Gastronomie (8,9 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und

Tabelle A5.5.1-9: Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag¹ und einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann, am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023

Ausbildungsberufe ² (Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche zusammengefasst)	Neuabschlüsse mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Neuabschlüssen mit Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann	Anteil an allen Neuabschlüssen im Beruf
	absolut	in %	in %
Hotelfachmann/-fachfrau	1.527	10,1	22,0
Koch/Köchin	1.401	9,3	19,1
Fachkraft für Gastronomie	1.341	8,9	46,7
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	1.221	8,1	31,9
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	654	4,3	4,0
Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r	564	3,7	4,4
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	480	3,2	34,9
Fachinformatiker/-in	456	3,0	2,4
Verkäufer/-in	405	2,7	2,0
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	381	2,5	1,7

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

² Bei modernisierten Ausbildungsberufen ggf. einschließlich der Vorgängerberufe

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

BIBB-Datenreport 2025

Veranstaltungsgastronomie (8,1 %). Auf Platz 7 folgte aus diesem Bereich dann auch noch der Beruf Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (3,2 %) → [Tabelle A5.5.1-9](#). Ebenfalls unter den Top-10-Berufen finden sich noch die Berufe Medizinische/-r Fachangestellte/-r (4,3%), Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (3,7%) und Fachinformatiker/-in (3,0 %). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang auch noch, dass gerade in den Berufen Fachkraft für Gastronomie (46,7 %), Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie (34,9 %) und Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie (31,9 %) der Anteil dieser Schulabschlusskategorie an allen Neuabschlüssen überdurchschnittlich hoch ist. Der Fokus auf wenige Berufe ist bei den Auszubildenden dieser Schulabschlusskategorie besonders eng. Insgesamt verteilten sich hier deutlich mehr als die Hälfte (55,8 %) aller Auszubildenden auf die zehn am stärksten besetzten Berufe.

Auszubildende mit vorherigem erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium

In den letzten Jahrzehnten ist der Anteil der Studienanfänger/-innen an der altersspezifischen Bevölkerung deutlich gestiegen (vgl. Statistisches Bundesamt 2024g). Vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels erscheint es sinnvoll, auch die Gruppe derjenigen Auszubildenden genauer zu betrachten, die vor der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) bereits ein Studium erfolgreich abgeschlossen oder abgebrochen hat. Denn auch die Integration dieser Gruppe von jungen Menschen in die duale Ausbildung bildet ein zusätzliches Potenzial zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Im Rahmen der Berufsbildungsstatistik wird für die seit 2021 begonnenen Verträge erhoben, ob zuvor ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich absolviert wurde.

Im Berichtsjahr 2023 ist der Anteil derjenigen, die einen neuen Ausbildungsvertrag abgeschlossen und zuvor

Tabelle A5.5.1-10: Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Auszubildenden mit vorherigem erfolgreich oder nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium, Bundesgebiet 2021 bis 2023

Berichtsjahr	Neuabschlüsse insgesamt	davon: mit vorherigem Studium		
		insgesamt ¹	erfolgreich	nicht erfolgreich
2021	466.176	6.231	1.188	5.058
2022	469.866	7.770	1.683	6.096
2023	479.790	8.757	1.992	6.786
<i>darunter:</i>				
TOP-10-Berufe vorheriges Studium insgesamt 2023²				
Fachinformatiker/-in	18.843	912	114	801
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	22.638	555	72	483
Industriekaufmann/-kauffrau	3.156	405	30	375
Tischler/-in	7.548	360	171	189
Elektroniker/-in	14.763	324	99	225
Steuerfachangestellte/-r	6.672	306	111	195
Verwaltungsfachangestellte/-r	6.780	282	45	237
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	21.126	225	66	165
Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	10.164	198	12	186
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	14.619	189	57	135

¹ Der hier aufgeführte Gesamtwert unterscheidet sich von der Summe der einzelnen Gesamtwerte für „vorheriges Studium erfolgreich“ und „vorheriges Studium nicht erfolgreich“ nicht nur aufgrund der rundungsbedingten Unschärfe, sondern auch, weil in geringem Umfang neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit beiden Nennungen gemeldet wurden. Diese Verträge gehen aber nur einfach in den Insgesamtwert für ein zuvor absolviertes Studium ein.

² Duale Ausbildungsberufe nach BBlG/HwO; ggf. je Beruf Fachrichtungen, weitere Differenzierungen, Zuständigkeitsbereiche sowie Vorgänger und Nachfolger zusammengefasst

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 2021 bis 2023. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Insgesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

ein Studium erfolgreich bzw. nicht erfolgreich beendet haben, mit 1,8 % (8.757 Neuabschlüsse) weiterhin relativ gering. Allerdings ist sowohl die absolute Zahl der Ausbildungsverträge mit einem Plus von 40,5 % als auch der Anteilswert (+0,5 Prozentpunkte) derjenigen mit vorherigem Studium im Vergleich zum Berichtsjahr 2021, dem ersten Jahr, in dem diese Merkmale im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erhoben wurden, recht deutlich gestiegen (2021 absolut: 6.231; Anteil: 1,3 %) → [Tabelle A5.5.1-10](#). Ob sich diese Entwicklung fortsetzt, werden die kommenden Jahre zeigen. Dabei entfielen 2023 auf diejenigen Auszubildenden mit erfolgreich abgeschlossenem Studium 0,4 % (1.992 Neuabschlüsse) und auf diejenigen, die ihr Studium zuvor abgebrochen haben, 1,4 % (6.786 Neuabschlüsse). Erwartungsgemäß lag das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium mit 29,2 Jahren

deutlich über dem Durchschnitt und auch bei den nicht Erfolgreichen lag der Altersdurchschnitt immer noch bei 23,4 Jahren. Mit 38,9 % lag der Frauenanteil in der Gruppe der Auszubildenden mit zuvor erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium leicht über dem Frauenanteil bei den Neuabschlüssen im dualen System der Berufsausbildung insgesamt. Hier fallen allerdings die Unterschiede zwischen den beiden Gruppen (erfolgreich vs. nicht erfolgreich) auf. Bei den Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium lag der Frauenanteil bei 50,0 %, bei den nicht erfolgreich Abschießenden bei 35,5 %.

Bei der regionalen Differenzierung ergeben sich größere Anteilsunterschiede zwischen den einzelnen Bundesländern vor allem für Berlin, wo mit 5,5 % ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Auszubildenden mit vorheri-

gem Studium gemeldet wurde. Ansonsten bewegten sich die Anteilswerte zwischen 0,3 % in Bremen und 3,0 % im Saarland.

2023 wurden von den Auszubildenden mit vorherigem erfolgreich bzw. nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium neue Ausbildungsverträge vor allem in den Bereichen Industrie und Handel (58,4 %) bzw. Handwerk (rd. 27,4 %) abgeschlossen. Damit liegen die Anteilswerte hier deutlich über denen der Gruppe der studienberechtigten Auszubildenden (Industrie und Handel: 32,2 %; Handwerk: 16,4 %). Es ergeben sich allerdings deutliche Unterschiede in der Verteilung zwischen den Auszubildenden mit zuvor erfolgreich abgeschlossenem Studium und den Auszubildenden mit zuvor nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium. 42,5 % der zuvor erfolgreichen Studierenden schlossen 2023 einen neuen Ausbildungsvertrag im Handwerk ab, gefolgt vom Bereich Industrie und Handel (36,0 %) und auch die Freien Berufe sind für diese Gruppe mit 14,2 % noch erwähnenswert. Ganz vorne sind bei den zuvor erfolgreichen Studierenden die Berufe Tischler/-in (8,6 % aller mit dieser Gruppe neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2023), Fachinformatiker/-in (5,7 %), Steuerfachangestellte/-r (5,6 %) und Elektroniker/-in (5,0 %) → **Tabelle A5.5.1-10**.

In der Gruppe der Auszubildenden mit zuvor nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium gestaltete sich die Situation anders. 2023 wurden hier 64,9 % der neuen Ausbildungsverträge im Bereich Industrie und Handel abgeschlossen. Das Handwerk spielte mit 23,0 % eine geringere Rolle als bei den zuvor erfolgreichen Studierenden, hat allerdings im Vergleich zum Jahr 2021 recht deutlich an Bedeutung gewonnen (2021: 18,2 %). Mit Abstand wurden anteilig die meisten neuen Ausbildungsverträge 2023 in dieser Gruppe im Beruf Fachinformatiker/-in (11,8 %) abgeschlossen, gefolgt vom Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (7,1 %) und Industriekaufmann/-kauffrau (5,5 %). Mit etwas Abstand folgen die Berufe Verwaltungsfachangestellte/-r (3,5 %), Elektroniker/-in (3,3 %) und Steuerfachangestellte/-r (2,9 %).¹³¹

(Stephan Kroll)

131 Siehe hierzu auch die Zusatztable „Die am stärksten besetzten Ausbildungsberufe von Auszubildenden mit vorherigem Studium (Top 25 Ranglistenplätze), Deutschland 2023“ unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_vorheriges-studium_2023.xlsx

A 5.5.2 Vorherige Berufsvorbereitung und berufliche Grundbildung bei Auszubildenden mit Neuabschluss

Wenn Jugendlichen die notwendigen Voraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung fehlen oder sie aus anderen Gründen keinen Ausbildungsplatz finden, können sie im Rahmen von berufsvorbereitenden Maßnahmen ihre individuellen Kompetenzen zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung verbessern. Allerdings führen diese Bildungsgänge nicht zu einem qualifizierten Berufsabschluss.¹³²

Die folgenden Ergebnisse zur vorherigen Berufsvorbereitung und beruflichen Grundbildung der Auszubildenden im dualen System der Berufsausbildung basieren auf den Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen der Berufsbildungsstatistik (**vgl. Kapitel A5.1**). Als neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (kurz: Neuabschlüsse) werden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht.¹³³ Seit 2007 wird in der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder erfasst, ob die Auszubildenden im dualen System zuvor eine berufsvorbereitende Qualifizierung und/oder berufliche Grundbildung **E** abgeschlossen haben und um welche Art der Maßnahme(n) es sich handelt.

E Berufsbildungsstatistik: Erfassung der berufsvorbereitenden Qualifizierung oder beruflichen Grundbildung seit 2007

Als berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung werden nur abgeschlossene berufsvorbereitende und grundbildende Qualifizierungen von mindestens sechs Monaten Dauer erfasst. Unterschieden werden:

- ▶ Betriebliche Qualifizierungsmaßnahme (BQM): Einstiegsqualifizierung (EQ), Einstiegsqualifizierungsjahr (EQJ), Qualifizierungsbaustein, Betriebspraktika,
- ▶ Berufsvorbereitungsmaßnahme (BVM): Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur

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

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

für Arbeit nach SGB III und weitere regionale Maßnahmen,

- ▶ schulisches Berufsvorbereitungsjahr (BVJ),
- ▶ schulisches Berufsgrundbildungsjahr (BGJ): damit ist nicht das BGJ in kooperativer Form (Teilzeit) gemeint,
- ▶ Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss (BFS) (soweit sie nicht unter BGJ oder BVJ zu fassen sind; nur für Brandenburg: einschließlich kooperatives Modell).

Mehrfachnennungen sind möglich. Verlaufsdaten, die die Übergangsprozesse bis zum Einmünden in eine Ausbildungsstelle abbilden, liegen nicht vor, da die jeweiligen Zeitpunkte, zu denen die Qualifizierungen absolviert wurden, nicht erhoben werden.

Für Zeitreihen des früheren Merkmals „schulische Vorbildung“ bis 2006 und dessen Erfassung siehe BIBB-Datenreport 2009, Kapitel A5.4.

Auszubildende mit vorheriger Teilnahme an Berufsvorbereitung und beruflicher Grundbildung

Von den 479.790 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Berichtsjahr 2023 wurden insgesamt 36.825 mit einer vorherigen Teilnahme an einer berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet → **Tabelle A5.5.2-1**. Damit ist der Anteil der Jugendlichen, die vor ihrer Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme und/oder eine berufliche Grundbildung absolviert haben, mit 7,7% nahezu auf dem Niveau des Vorjahres (2022: 7,6%). Beim Langzeitvergleich ergibt sich ein recht deutlicher Rückgang in den letzten Jahren (2009: 11,7%).

Unterschiede nach Zuständigkeitsbereichen

Die Anteilswerte berufsvorbereitender Qualifizierung und beruflicher Grundbildung unterscheiden sich zwischen den einzelnen Zuständigkeitsbereichen teilweise

Tabelle A5.5.2-1: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen¹, Bundesgebiet 2023

Zuständigkeitsbereich ¹	Neuabschlüsse ² insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ³		davon:									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Industrie und Handel	277.386	12.699	4,6	1.455	0,5	5.049	1,8	2.697	1,0	867	0,3	3.300	1,2
Handwerk	129.900	19.062	14,7	2.826	2,2	3.594	2,8	3.318	2,6	3.909	3,0	6.579	5,1
Öffentlicher Dienst	14.361	240	1,7	30	0,2	60	0,4	21	0,1	24	0,2	114	0,8
Landwirtschaft ⁴	13.488	2.487	18,4	147	1,1	432	3,2	285	2,1	717	5,3	933	6,9
Freie Berufe	43.401	1.665	3,8	333	0,8	405	0,9	414	1,0	120	0,3	546	1,3
Hauswirtschaft	1.257	675	53,7	12	1,0	477	37,9	126	10,0	27	2,1	54	4,3
Insgesamt	479.790	36.825	7,7	4.803	1,0	10.017	2,1	6.858	1,4	5.664	1,2	11.526	2,4

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

² Die Neuabschlussdefinition wurde mit dem Berichtsjahr 2021 (auch rückwirkend) wieder auf die Fassung, wie sie bis Berichtsjahr 2006 verwendet wurde, umgestellt. Daher können sich geringfügige Abweichungen zu früheren Veröffentlichungen ergeben. Für Details hierzu siehe Zusatztable zu Änderung der Neuabschlussdefinition in DAZUBI-Online unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_neuabdef.xlsx.

³ Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Ingesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

⁴ Für 2023 kam es im Vergleich zum Vorjahr für den Bereich Landwirtschaft in Niedersachsen zu deutlichen Veränderungen bezüglich der Meldungen zur Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss (BFS) und zum Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Diese wirken sich auch auf die Entwicklung der Anteilswerte für den Zuständigkeitsbereich Landwirtschaft insgesamt aus (siehe hierzu https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

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

Tabelle A5.5.2-2: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2023

Region	Neu- abschlüsse ¹ insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ²		davon:									
				betriebliche Qualifizierungs- maßnahme		Berufs- vorbereitungs- maßnahme		schulisches Berufs- vorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrund- bildungsjahr		Berufsfachschule ohne voll- qualifizierenden Berufsabschluss	
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Baden- Württemberg	68.403	6.933	10,1	975	1,4	1.128	1,6	933	1,4	948	1,4	3.852	5,6
Bayern	85.386	6.078	7,1	441	0,5	1.215	1,4	1.170	1,4	2.739	3,2	636	0,7
Berlin	14.139	969	6,9	159	1,1	534	3,8	162	1,1	39	0,3	114	0,8
Brandenburg	10.587	720	6,8	135	1,3	393	3,7	81	0,8	24	0,2	105	1,0
Bremen	5.181	375	7,2	54	1,0	150	2,9	69	1,3	18	0,3	102	2,0
Hamburg	11.274	543	4,8	72	0,6	198	1,8	201	1,8	33	0,3	60	0,5
Hessen	34.632	1.683	4,9	279	0,8	624	1,8	279	0,8	60	0,2	498	1,4
Mecklenburg- Vorpommern	8.217	711	8,7	144	1,8	366	4,5	99	1,2	18	0,2	105	1,3
Niedersachsen ³	49.506	5.985	12,1	333	0,7	885	1,8	1.143	2,3	813	1,6	3.081	6,2
Nordrhein- Westfalen	106.095	5.499	5,2	1.221	1,2	1.911	1,8	771	0,7	255	0,2	1.569	1,5
Rheinland- Pfalz	23.262	1.857	8,0	261	1,1	477	2,1	405	1,7	186	0,8	588	2,5
Saarland	5.703	357	6,3	84	1,5	105	1,8	36	0,6	39	0,7	99	1,7
Sachsen	19.875	1.797	9,0	198	1,0	672	3,4	651	3,3	267	1,3	117	0,6
Sachsen- Anhalt	10.332	744	7,2	96	0,9	303	2,9	267	2,6	27	0,3	132	1,3
Schleswig- Holstein	16.956	1.908	11,3	315	1,9	729	4,3	417	2,5	183	1,1	339	2,0
Thüringen	10.242	669	6,5	36	0,4	318	3,1	177	1,7	18	0,2	132	1,3
West- deutschland	406.401	31.218	7,7	4.035	1,0	7.428	1,8	5.424	1,3	5.271	1,3	10.821	2,7
Ostdeutsch- land	73.392	5.607	7,6	768	1,0	2.589	3,5	1.434	2,0	390	0,5	705	1,0
Bundes- gebiet	479.790	36.825	7,7	4.803	1,0	10.017	2,1	6.858	1,4	5.664	1,2	11.526	2,4

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

² Aufgrund der Möglichkeit von Mehrfachnennungen liegen die Gesamtwerte niedriger als die Zeilensummen der einzelnen Maßnahmenwerte.

³ Für 2023 kam es im Vergleich zum Vorjahr für den Bereich Landwirtschaft in Niedersachsen zu deutlichen Veränderungen bzgl. der Meldungen zur Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss (BFS) und zum Berufsgrundbildungsjahr (BGJ). Dies wirkt sich auch auf die Anteilswerte der entsprechenden Maßnahmen für Niedersachsen insgesamt aus (siehe hierzu https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf).

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

recht deutlich. Im quantitativ größten Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel ist der Anteil der Personen, die vor der Aufnahme einer dualen Berufsausbildung (nach BBiG/HwO) mindestens eine der beschriebenen Maßnahmen des Übergangsbereichs durchlaufen hatten, von 3,9 % (2022) auf 4,6 % im Jahr 2023 gestiegen. Damit liegt der Anteilswert hier aber weiterhin deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt von 7,7 %. Im Handwerk ist der entsprechende Wert auch 2023 im Vergleich zum Vorjahr erneut gesunken (2021: 16,2 %; 2022: 15,9 %; 2023: 14,7 %), liegt aber immer noch beinahe doppelt so hoch wie der Anteilswert insgesamt.

Im Landwirtschaftsbereich ist der entsprechende Anteil traditionell hoch (2007: 18,6 %). Im Vergleich zum Jahr 2022 (16,9 %) ist er 2023 auf nunmehr 18,4 % gestiegen. Deutlich seltener haben die Auszubildenden in den Freien Berufen vor Aufnahme der Ausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen (2023: 3,8 %). Beim Vergleich der Zuständigkeitsbereiche sticht der Hauswirtschaftsbereich recht deutlich hervor, da hier mit 53,7 % mehr als jeder zweite Ausbildungsvertrag 2023 mit einer vorherigen berufsvorbereitenden Maßnahme gemeldet wurde → **Tabelle A5.5.2-1**. Dieser hohe Anteilswert ist maßgeblich dadurch begründet, dass sehr viele Auszubildende in diesem Bereich höchstens über einen Hauptschulabschluss verfügen (vgl. **Kapitel A5.5.1**) und diese Schulabschlussgruppe überproportional häufig berufsvorbereitende Maßnahmen absolviert. Wie bereits in den letzten Jahren wurde im Öffentlichen Dienst mit 1,7 % der geringste Anteil für eine berufsvorbereitende Qualifizierung oder berufliche Grundbildung gemeldet.

Regionale Unterschiede

Auch regional zeigen sich deutliche Anteilsunterschiede bei der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung → **Tabelle A5.5.2-2**. So ergaben sich auf der einen Seite für Hamburg (4,8 %), Hessen (4,9 %) und Nordrhein-Westfalen (5,2 %), Werte zwischen 4 % und 6 %, auf der anderen Seite hingegen für Niedersachsen (12,1 %), Schleswig-Holstein (11,3 %) und Baden-Württemberg (10,1 %), Werte, die teilweise mehr als doppelt so hoch lagen.

Insgesamt liegt der Anteilswert 2023 für Westdeutschland mit 7,7 % auf dem Niveau des Vorjahres, wohingegen es in Ostdeutschland zu einem leichten Anstieg kam (2022: 7,1 % vs. 2023: 7,6 %) → **Tabelle A5.5.2-3**. Betrachtet man die Langzeitreihe, wird allerdings deutlich, dass insgesamt der Rückgang in Ostdeutschland (2010 vs. 2023: -5,5 Prozentpunkte) deutlich stärker war als in Westdeutschland (-2,9 Prozentpunkte). Die höheren Anteilswerte früherer Zeiten in Ostdeutschland standen auch im Zusammenhang mit der übrigen Förderland-

schaft. Bedingt durch den starken Lehrstellenmangel in Ostdeutschland waren dort in der Vergangenheit stärker als in Westdeutschland außerbetriebliche Stellen eingerichtet worden. Außerdem waren überwiegend öffentlich finanzierte Stellen an bestimmte Fördervoraussetzungen geknüpft (vgl. Eberhard/Ulrich 2010; Ulrich 2008), die u. a. vorlagen, wenn die Auszubildenden zuvor an einer berufsvorbereitenden Maßnahme von mindestens sechs Monaten Dauer teilgenommen hatten.¹³⁴ Daher ging ein hoher Anteil öffentlich finanzierter Stellen mit einem hohen Anteil von Meldungen Auszubildender mit berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung einher. In den östlichen Bundesländern lag 2010 der Anteil öffentlich finanzierter Ausbildungsstellen unter den Neuabschlüssen mit 19,4 % deutlich höher als im Westen mit 5,2 %. Da die Förderung von Ausbildungsplätzen für marktbenachteiligte Jugendliche in den letzten Jahren kontinuierlich zurückgefahren wurde (vgl. BIBB-Datenreport 2012, Kapitel A4.2.2), ist der Anteil öffentlich finanzierter Stellen unter den Neuabschlüssen im Osten bis zum Berichtsjahr 2023 auf 5,7 % und im Westen auf 2,9 % gesunken.

Unterschiede nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss

Auch wenn es keine formellen Zugangsvoraussetzungen für die Aufnahme einer Berufsausbildung nach BBiG/HwO gibt, so hat sich dennoch gezeigt, dass insbesondere den Schulabgängerinnen und Schulabgängern mit Hauptschulabschluss oder ohne Abschluss der Übergang in eine Ausbildung deutlich seltener unmittelbar nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule gelingt (vgl. Reißig/Gaupp/Lex 2008) als anderen Schulabschlussgruppen. Daher befasst sich der folgende Abschnitt mit der vorausgegangenen Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung, differenziert nach den höchsten allgemeinbildenden Schulabschlüssen.

Erwartungsgemäß zeigen sich deutliche Unterschiede bei den Anteilswerten zwischen den unterschiedlichen allgemeinbildenden Schulabschlussniveaus → **Tabelle A5.5.2-4**. Es gilt: Je höher die allgemeinschulische Vorbildung, desto niedriger liegen die Anteilswerte für eine vorherige berufsvorbereitende Maßnahme. 2023 hatte rd. ein Fünftel (20,6 %) der Auszubildenden ohne Hauptschulabschluss bei Neuabschluss zuvor eine berufsvor-

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

Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2023 (Teil 1)

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse ¹ insgesamt	darunter:			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
			absolut	absolut	in %	absolut
Westdeutsch- land	2010	465.627	49.158	10,6	24.354	5,2
	2011	478.689	52.572	11,0	20.850	4,4
	2012	466.620	49.788	10,7	18.816	4,0
	2013	448.983	41.535	9,3	16.161	3,6
	2014	441.570	37.929	8,6	14.982	3,4
	2015	440.613	41.136	9,3	14.082	3,2
	2016	435.996	39.354	9,0	13.314	3,1
	2017	440.673	39.750	9,0	11.361	2,6
	2018	445.767	36.633	8,2	10.749	2,4
	2019	437.790	32.643	7,5	10.293	2,4
	2020	394.983	29.028	7,3	14.028	3,6
	2021	395.946	31.533	8,0	14.052	3,5
	2022	398.082	30.675	7,7	12.303	3,1
2023	406.401	31.218	7,7	11.733	2,9	
Ostdeutsch- land	2010	88.230	11.601	13,1	17.100	19,4
	2011	82.410	9.426	11,4	11.325	13,7
	2012	77.736	8.232	10,6	8.808	11,3
	2013	72.471	6.792	9,4	7.275	10,0
	2014	72.438	6.411	8,9	6.732	9,3
	2015	72.075	6.336	8,8	5.835	8,1
	2016	71.568	6.015	8,4	5.076	7,1
	2017	72.597	6.318	8,7	4.953	6,8
	2018	73.797	6.558	8,9	4.590	6,2
	2019	73.077	6.465	8,8	4.677	6,4
	2020	68.328	5.880	8,6	5.145	7,5
	2021	70.230	5.763	8,2	4.875	6,9
	2022	71.784	5.106	7,1	4.206	5,9
2023	73.392	5.607	7,6	4.149	5,7	

Tabelle A5.5.2-3: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2023 (Teil 2)

Region	Berichtsjahr	Neuabschlüsse ¹ insgesamt	darunter:			
			vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)		überwiegend öffentlich finanzierte Stellen	
			absolut	absolut	in %	absolut
Bundesgebiet	2010	553.857	60.759	11,0	41.454	7,5
	2011	561.099	61.998	11,0	32.175	5,7
	2012	544.356	58.020	10,7	27.627	5,1
	2013	521.454	48.324	9,3	23.439	4,5
	2014	514.008	44.340	8,6	21.714	4,2
	2015	512.688	47.472	9,3	19.917	3,9
	2016	507.564	45.369	8,9	18.390	3,6
	2017	513.270	46.068	9,0	16.314	3,2
	2018	519.564	43.191	8,3	15.339	3,0
	2019	510.870	39.111	7,7	14.970	2,9
	2020	463.311	34.908	7,5	19.173	4,1
	2021	466.176	37.296	8,0	18.930	4,1
	2022	469.866	35.781	7,6	16.509	3,5
2023	479.790	36.825	7,7	15.882	3,3	

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

berbeitende Qualifizierung bzw. berufliche Grundbildung durchlaufen. Bei denjenigen mit Hauptschulabschluss waren es noch 14,1 % und mit Realschulabschluss 6,8 %. Am niedrigsten lag der Anteil mit 2,6 % bei den Studienberechtigten. Bei den Jugendlichen mit einem im Ausland erworbenen Abschluss, der nicht zugeordnet werden konnte, lag der Anteil der vorherigen Teilnahmen an einer berufsvorbereitenden Maßnahme oder beruflichen Grundbildung 2023 bei 4,2 %.

Betrachtet man die am häufigsten genutzten Maßnahmen differenziert nach Schulabschluss, so zeigt sich, dass

Jugendliche ohne Hauptschulabschluss vor der Aufnahme ihrer dualen Ausbildung am häufigsten berufsvorbereitungsmaßnahmen (12,0 %) besucht haben. Dies gilt auch für die Hauptschulabsolventen und -absolventinnen (4,4 %). Jugendliche mit Realschulabschluss (3,0 %) und studienberechtigte Jugendliche (1,2 %) haben anteilig am häufigsten die Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Abschluss besucht. Bei den Auszubildenden mit einem im Ausland erworbenen Abschluss waren betriebliche Qualifizierungsmaßnahmen die am häufigsten besuchte vorherige berufsvorbereitungsart (1,3%).

Tabelle A5.5.2-4: Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2023

Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Neuabschlüsse ¹ insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ²		davon:									
				betriebliche Qualifizierungsmaßnahme		Berufsvorbereitungsmaßnahme		schulisches Berufsvorbereitungsjahr		schulisches Berufsgrundbildungsjahr		Berufsfachschule ohne vollqualifizierenden Berufsabschluss	
absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	
Ohne Hauptschulabschluss	13.035	2.691	20,6	336	2,6	1.560	12,0	663	5,1	96	0,7	204	1,6
Hauptschulabschluss	112.839	15.963	14,1	2.046	1,8	5.013	4,4	4.170	3,7	2.214	2,0	3.471	3,1
Realschulabschluss	206.292	14.088	6,8	1.623	0,8	2.700	1,3	1.692	0,8	2.676	1,3	6.111	3,0
Studienberechtigung	132.504	3.450	2,6	594	0,4	564	0,4	240	0,2	630	0,5	1.587	1,2
Im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann ³	15.123	636	4,2	204	1,3	183	1,2	96	0,6	48	0,3	153	1,0
Insgesamt	479.790	36.825	7,7	4.803	1,0	10.017	2,1	6.858	1,4	5.664	1,2	11.526	2,4

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

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

³ Anders als in früheren Jahren werden ab dem Berichtsjahr 2019 (auch rückwirkend) die Prozentwerte für die Schulabschlusskategorie „im Ausland erworbener Abschluss, der nicht zugeordnet werden kann“ ausgewiesen. Zu den Gründen und weiterführenden Informationen zur Umstellung der Berechnungsweise der allgemeinbildenden Schulabschlussanteile siehe Kroll (2020) unter https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx.

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

BIBB-Datenreport 2025

Auszubildende nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

→ **Tabelle A5.5.2-5** zeigt, dass auch im Jahr 2023 Männer häufiger (8,8 %) vor Aufnahme einer dualen Berufsausbildung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilnahmen als Frauen (5,6 %). Dies gilt für alle Arten von im Rahmen der Berufsbildungsstatistik erfassten

Maßnahmen. Im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit haben ausländische Auszubildende¹³⁵ mit 8,6 % etwas häufiger als die deutschen Auszubildenden (7,5 %) mit Neuabschluss 2023 zuvor eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen.

¹³⁵ In der Berufsbildungsstatistik wird die Staatsangehörigkeit der Auszubildenden erfasst, ein möglicher Migrationshintergrund kann jedoch nicht ausgewiesen werden. Als ausländische Auszubildende werden alle Auszubildenden ohne deutschen Pass gezählt. Jugendliche, die sowohl über eine deutsche als auch eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit verfügen, werden nicht als ausländische Auszubildende erfasst.

Tabelle A5.5.2-5: Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2023

Personen- gruppe	Neu- abschlüsse ¹ insgesamt	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung (Mehrfachnennungen möglich)											
		Insgesamt ²		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 %	
Männer	306.795	27.051	8,8	3.432	1,1	6.699	2,2	5.130	1,7	4.581	1,5	8.724	2,8
Frauen	172.995	9.774	5,6	1.371	0,8	3.321	1,9	1.728	1,0	1.083	0,6	2.802	1,6
Deutsche	419.853	31.665	7,5	3.606	0,9	8.649	2,1	5.676	1,4	5.232	1,2	10.161	2,4
Ausländer/ -innen	59.937	5.160	8,6	1.197	2,0	1.371	2,3	1.182	2,0	432	0,7	1.365	2,3
Insgesamt	479.790	36.825	7,7	4.803	1,0	10.017	2,1	6.858	1,4	5.664	1,2	11.526	2,4

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

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

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

BIBB-Datenreport 2025

(Stephan Kroll)

A 5.6 Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen

Das Thema der vorzeitigen Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung wird bereits seit dem starken Anstieg der Lösungsquoten im Verlauf der 1980er-Jahre diskutiert. Die Reduktion der Anzahl von Vertragslösungen bzw. die Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen in der dualen Berufsausbildung erhalten insbesondere auch vor dem Hintergrund eines Fachkräftemangels große Aufmerksamkeit und stehen weiterhin auf der bildungspolitischen Agenda. In diesem Kontext wurden lange vor allem Ziele zur Förderung der dualen Berufsausbildung von Jugendlichen mit schwierigen Startchancen sowie zur Sicherung der Qualität der Berufsausbildung formuliert (vgl. Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019; verlängert bis 31. Dezember 2022 und mit neuen inhaltlichen Schwerpunkten von 2023 bis 2026 weitergeführt). Die Qualität und Attraktivität der dualen Berufsausbildung soll weiterhin gesichert und gesteigert werden, u. a. auch, um bestehende Ausbildungsverhältnisse zu stabilisieren und vorzeitige Vertragslösungen zu vermeiden. Neue Schwerpunkte der Allianz für Ausbildung widmen sich jedoch stärker der Phase vor Antritt der Berufsausbildung (Berufsorientierung, Gewinnung von Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben, Optimierung der Übergangsphase von allgemeinbildender Schule in den Beruf). Diese sollen helfen, den Fachkräfte- und Bewerbermangel zu entschärfen. Zur aktuellen Ausbildungsmarktbilanz 2024 siehe [Kapitel A1](#).

Sowohl die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen (vorzeitige Vertragslösungen **E**) als auch das Nichtbestehen der Abschlussprüfung kann zu einem gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung, also einem Ende der dualen Berufsausbildung ohne Erwerb eines Berufsabschlusses, führen. Dieses Kapitel hat vorzeitige Lösungen von Ausbildungsverträgen zum Gegenstand und basiert auf Daten der Berufsbildungsstatistik (vgl. [Kapitel A5.1](#)). Analysen zum Prüfungserfolg liegen in [Kapitel A5.7](#) vor.

Zu den Begriffen „vorzeitige Vertragslösungen“ und „Ausbildungsabbrüche“

Vorzeitige Vertragslösungen **E** in der dualen Berufsausbildung erfolgen in der Regel durch einen Aufhebungsvertrag oder durch Kündigung. Ob eine vorzeitige Vertragslösung einen gänzlichen Abbruch der dualen Berufsausbildung bedeutet, kann auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht betrachtet werden, da sie keine personenbezogenen Verlaufsdaten liefert, der Verbleib nach einer Vertragslösung wird nicht erfasst (vgl. [Kapitel A5.1](#)).

E Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge (kurz: Vertragslösungen)

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

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

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

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

Der **Verbleib nach der Vertragslösung wird nicht erhoben**: Monatsgenaue (ab den im Jahr 2021 begonnenen Ausbildungsverträgen tagesgenaue) Ausbildungsverläufe innerhalb des dualen Systems (vertraglich vereinbarter Beginn und vereinbartes Ende des Vertrages, Vertragslösung, Prüfungsteilnahme und -ergebnis) werden nur für den jeweiligen Ausbildungsvertrag erfasst. Die Daten aus den verschiedenen Ausbildungsverträgen einer Person bzw. die Daten zu einem Ausbildungsvertrag aus den verschiedenen Berichtsjahren können nicht miteinander verknüpft werden. Es liegen somit keine vollständigen Verlaufsdaten vor; Vertragslösungen ohne bzw. mit gänzlichem Ausbildungsabbruch im dualen System können nicht differenziert werden (vgl. [Kapitel A5.1](#) und Uhly 2015).

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

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

Zum Verbleib nach der Vertragslösung liegen eine Vielzahl an unterschiedlichen Studien vor, die zu weitgehend übereinstimmenden Befunden kommen. Etwa die Hälfte¹³⁶ aller Personen mit vorzeitiger Vertragslösung schließt relativ zeitnah erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab (vgl. Uhly 2015; 2013).¹³⁷ In diesen Fällen handelt es sich also um Vertragswechsel innerhalb des Systems der dualen Berufsausbildung (mit und ohne Berufswechsel) und nicht um Abbrüche der dualen Berufsausbildung. Betrachtet man einen längeren Zeitraum und berücksichtigt zudem noch andere Ausbildungen als die des dualen Systems, liegt der Anteil derer mit Ausbildungsabbruch noch deutlich niedriger (vgl. Holtmann/Solga 2022; Kotte 2018).

Je nach weiterem Verlauf nach der vorzeitigen Vertragslösung sind die Folgen für die Auszubildenden (und die Ausbildungsbetriebe) unterschiedlich einzuschätzen, nicht immer stellen sie ein Scheitern dar (vgl. Michaelis/Findeisen 2024; Patzina/Wydra-Somaggio 2021¹³⁸, S. 1; Lettau 2017¹³⁹; Stalder/Schmid 2016).

136 Dieser Anteil schwankt je nach Spezifika der Studien (Region, Zuständigkeitsbereich, Länge des Zeitraums nach der Vertragslösung, der betrachtet wird) zwischen ca. 40 % und 70 % (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6). Patzina/Wydra-Somaggio (2021) kommen auf Basis der Analyse des Ausbildungspanels Saarland auf einen geringeren Anteil (was aber aufgrund der Begrenzung der Analyse auf ein „balanced“ Panel begründet ist, da hier Fälle mit unvollständigen Daten im Zeitverlauf ausgeschlossen werden). Werden alle Fälle einbezogen, zeigen sich nach Auskunft der Autorinnen bei diesen Daten auch 50 % Wiedereinstiege in eine duale Berufsausbildung. Zu verschiedenen Studien und den jeweiligen Anteilen derjenigen mit Wiedereintritt siehe auch BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, Fußnoten 113f.

137 Zu den Befunden verschiedener Studien auf Basis der integrierten Erwerbsbiografien des IAB und deren Vergleichbarkeit mit den Indikatoren auf Basis der Berufsbildungsstatistik für die duale Berufsausbildung (BBIg/HwO) siehe auch BIBB-Datenreport 2020 und 2021, Kapitel A5.6.

138 Die Studie kommt – auf Basis des Ausbildungspanels Saarland – zu dem Schluss, „dass Personen, die ihre Ausbildung lediglich unterbrechen, nahezu die gleichen Verdienstchancen aufweisen wie Auszubildende ohne Vertragslösung. Personen ohne abgeschlossene Ausbildung schneiden im Vergleich dazu deutlich schlechter ab“ (Patzina/Wydra-Somaggio 2021, S. 1).

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

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

Vorzeitige Vertragslösungen 2023 nach Zeitpunkt der Lösung

Im Berichtsjahr 2023 wurden bundesweit 157.974 Ausbildungsverträge vor Ablauf der Ausbildungsdauer vorzeitig gelöst → [Tabelle A5.6-1](#). Betrachtet man den Zeitraum zwischen Beginn der Ausbildungsverträge und der vorzeitigen Lösung, so zeigt sich, dass ca. zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages fielen. 35,3 % aller Vertragslösungen erfolgten noch während der Probezeit¹⁴⁰ und 33,3 % nach der Probezeit, aber noch innerhalb der ersten zwölf Monate nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses. Auch in das zweite Jahr nach Vertragsbeginn fiel mit 22,2 % noch ein großer Anteil der Lösungen des Jahres 2023; bei 9,2 % der vorzeitigen Vertragslösungen lag der Vertragsbeginn länger als 24 Monate zurück. So zeigte sich 2023 ein ähnliches Bild wie in den Vorjahren, im Vergleich zu 2022 stieg der Anteil der Lösungen, die im ersten Jahr nach Beginn des Ausbildungsvertrages erfolgten, um 1,7 Prozentpunkte (PP) (innerhalb der Probezeit: +1,0 PP, nach der Probezeit innerhalb des ersten Jahres: +0,7 PP). Die Anteile später erfolgter Lösungen sanken im Vergleich zum Vorjahr entsprechend. Seit dem Berichtsjahr 2021 wurde (für die ab 2021 begonnenen Ausbildungsverhältnisse) die tagesgenaue Erfassung der mit der Berufsbildungsstatistik erhobenen Ereignisse eingeführt, sodass die Analysen zum Zeitpunkt der Vertragslösungen bis 2020 und ab 2021 nicht unmittelbar vergleichbar sind; Probezeitlösungen wurden bis 2020 aufgrund der ungenaueren Erfassung des Zeitpunkts der Ereignisse tendenziell leicht unterschätzt. Im längerfristigen Zeitvergleich (siehe auch BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6, S. 141) stieg der Anteil der Vertragslösungen, die innerhalb der Probezeit erfolgten aber schon vor dem Jahr 2021. Zwischen 1993 und 2005 lag er bei ca. einem Viertel der Lösungen, stieg dann ab 2006 nahezu stetig an und schwankte seit 2011 geringfügig meist zwischen 33 % und 35 % (2021: 36 %).

In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs der Freien Berufe fanden vorzeitige Vertragslösungen

140 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 2023 begonnenen Ausbildungsverhältnissen gut 73 % mit einer Probezeit von vier Monaten gemeldet wurden (drei Monate Probezeit: 22 %; zwei Monate: weniger als 1 %; ein Monat: 3 %, mit null Monaten 0,3 %; Letzteres ist nur in besonderen Ausnahmefällen möglich).

Tabelle A5.6-1: Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen¹ und Zeitpunkt der Vertragslösung² (absolut und in % aller Vertragslösungen³), Bundesgebiet 2023

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	81.195	100,0	30.534	37,6	27.777	34,2	17.109	21,1	4.719	5,8	1.056	1,3
Handwerk	53.577	100,0	17.019	31,8	16.818	31,4	13.248	24,7	5.136	9,6	1.356	2,5
Öffentlicher Dienst	1.335	100,0	417	31,2	456	34,2	300	22,5	120	9,0	42	3,1
Landwirtschaft ⁴	4.533	100,0	1.110	24,5	2.076	45,8	930	20,5	351	7,7	63	1,4
Freie Berufe	16.827	100,0	6.525	38,8	5.283	31,4	3.315	19,7	1.329	7,9	375	2,2
Hauswirtschaft	507	100,0	105	20,8	162	32,1	138	27,4	81	16,1	18	3,6
Insgesamt	157.974	100,0	55.716	35,3	52.572	33,3	35.040	22,2	11.739	7,4	2.910	1,8

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2).

² Zeitraum zwischen Beginn und Vertragslösung (in Monaten); die Probezeit wird im Rahmen der Berufsbildungsstatistik seit dem Berichtsjahr 2016 nicht mehr generell mit vier Monaten kalkuliert, sondern von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Seit Berichtsjahr 2021 kann – mit der Einführung der tagesgenauen Erfassung von Vertragslösungen (nicht mehr nur Monat und Jahr) – der Anteil der Lösungen in der Probezeit genauer berechnet werden; vor 2021 ist eine Unterschätzung möglich.

³ Anteil der Vertragslösungen, bei denen der Ausbildungsbeginn eine bestimmte Anzahl an Monaten zurückliegt, an allen Vertragslösungen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs); es handelt sich nicht um die Lösungsquote und auch nicht um „echte“ Verlaufsdaten!

⁴ Der hohe Anteil von Vertragslösungen, die nach der Probezeit, aber innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages erfolgten, fiel in 2023 im Bereich der Landwirtschaft aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens der Landwirtschaft Niedersachsens (siehe Uhly/Kroll/Schmidt 2024) so hoch aus. Ohne Niedersachsen Landwirtschaft lag dieser Anteil bei nur 36,2%.

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). 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 2025

mit 38,8 % aller Vertragslösungen etwas häufiger in der Probezeit statt. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft traten nur 20,8 % aller Vertragslösungen in der Probezeit auf; fast 20 % der Lösungen erfolgten in diesen Berufen später als zwei Jahre nach Beginn des Ausbildungsvertrages. Auch im Handwerk sowie in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes fanden 2023 mit 12,1 % vergleichsweise viele Vertragslösungen erst 25 Monate nach Vertragsbeginn oder später statt. Ansonsten zeigt sich jedoch insgesamt eine ähnliche Verteilung der Vertragslösungen über die Zeit nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche.

Für das Berichtsjahr 2023 fällt zwar der vergleichsweise hohe Anteil von Vertragslösungen, die nach der Probezeit, aber noch innerhalb des ersten Jahres nach Beginn des Ausbildungsvertrages erfolgen, auf. Dies ist jedoch lediglich aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens der Landwirtschaft Niedersachsens bedingt (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024).

Vertragslösungsquote

Die Vertragslösungsquote **E** gibt den Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den begonnenen Ausbildungsverträgen der dualen Berufsausbildung wieder. Sie wird mit den im aktuellen Berichtsjahr gelösten Verträgen berechnet (die im Berichtsjahr oder früher begonnen hatten); sie kann aber auch als (ex ante berechneter) Näherungswert für den Anteil der gelösten Ausbildungsverträge interpretiert werden, die im Berichtsjahr begonnen haben und im gleichen Jahr oder später gelöst werden. **E**

Im Jahr 2023 wurden 29,7 % aller begonnenen Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Während der Probezeit betrug die Lösungsquote 10,3 %, nach der Probezeit 19,4 % → **Tabelle A5.6-2**.

Da ein Großteil der Auszubildenden mit vorzeitiger Vertragslösung keine gänzlichen Austritte aus der dualen Berufsausbildung sind, ist die Vertragslösungsquote keine Abbruchquote. Deshalb kann sie auch nicht uneingeschränkt mit der Studienabbruchquote des Hochschulbe-

reichs verglichen werden, die nur vollständige Austritte aus dem Hochschulstudium in Deutschland erfasst und Hochschul- und Studienfachwechsel sowie erfolglose Zweitstudiengänge nicht mit einbezieht. Zum Vergleich der Quoten von Studienabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen siehe Datenreport 2023, Kapitel A5.6.¹⁴¹ Zur Einordnung der Größenordnung der Lösungsquote in der dualen Berufsausbildung wäre auch ein Vergleich mit entsprechenden Indikatoren anderer Berufsbildungsbereiche sinnvoll. Für die sogenannte schulische Berufsausbildung¹⁴² oder die Beamtenausbildung liegen jedoch derzeit keine vergleichbaren Quoten vor.

Bei der Vertragslösungsquote in der dualen Berufsausbildung handelt es sich nicht um eine personenbezogene Quote (sie gibt nicht den Anteil der Auszubildenden mit vorzeitigem Vertragslösung wider). Der Anteil der Auszubildenden, die mindestens eine Vertragslösung aufweisen, wird unterhalb der Lösungsquote liegen (da manche Personen mehr als eine Vertragslösung aufweisen) und kann für Deutschland auf Basis der Berufsbildungsstatistik nicht ermittelt werden. In der Schweiz fällt in der dualen Berufsausbildung die personenbezogene Quote für die Eintrittskohorte 2019 bis zum 31. Dezember 2023 gut 6 Prozentpunkte niedriger aus als die vertragsbezogene Quote.¹⁴³

141 Mittlerweile liegen auch erste Berechnungen der Studienabbruchquote auf Basis der Studienverlaufsstatistik vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2024t). Diese fallen deutlich geringer aus als die vom DZHW berechneten Quoten. Was damit begründet ist, dass auf Basis der Verlaufsstatistik derzeit nur die Abbrüche innerhalb der ersten drei Semester erfasst werden und somit noch keine vollständige Abbruchquote ermittelt wird.

142 Für die Pflegeberufe wurden Lösungsdaten auf Basis der Statistik gemäß der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung im Abschlussbericht der Ausbildungsoffensive Pflege veröffentlicht. Die ermittelten Lösungsanteile sind aufgrund von Unterschieden in der Erhebungsweise nicht mit der auf Basis der Berufsbildungsstatistik berechneten Lösungsquote vergleichbar. Vergleichbare Quoten können zum Stand Berichtsjahr 2023 noch nicht berechnet werden. „Es bedarf eines weiteren Berichtsjahres, um die Datenlage so weit validieren zu können, dass eine Lösungsquote berechnet werden kann. Als Tendenz zeichnet sich aber ab, dass die Lösungsquote der Pflegeberufe im Bereich der Lösungsquoten der Ausbildungen nach BBiG und HwO liegen wird“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2024, S. 165); vgl. auch Kapitel A6.1. Zu Möglichkeiten und Grenzen des Abbildens des Vertragslösungsgeschehens bei den GES-Berufen siehe Ebbinghaus/Dionisius/Illiger 2024.

143 Für die Schweiz wurden 2016 durch das schweizerische Bundesamt für Statistik erstmals nationale Ergebnisse zu Lehrvertragsauflösungen veröffentlicht (vgl. Schmid/Neumann/Kriesi 2016, S. 8ff.). Die vertragsbezogene Lösungsquote (LVA-Quote) – vergleichbar der deutschen Lösungsquote, allerdings ex post auf Basis von Verlaufsdaten ermittelt – betrug für die Eintrittskohorte 2019 bis 31.12.2023 für die duale Berufsausbildung in der Schweiz 31,4 % (vgl. Bundesamt für Statistik 2024). Die personenbezogene LVA-Quote betrug in diesem Zeitraum in der Schweiz nur 25,1 %; der Unterschied zur vertragsbezogenen Quote ergibt sich daraus, dass manche Auszubildende mehrfach Vertragslösungen erfahren, bei der personenbezogenen Quote werden sie nur einmal gezählt, bei der vertragsbezogenen Quote mit jeder Vertragslösung.

Entwicklung der Lösungsquote im Zeitverlauf

Nachdem im Jahr 2022 die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt auf 29,5 % deutlich anstieg (siehe auch Uhly/Neises 2023 und BIBB-Datenreport 2024), betrug sie im Jahr 2023 29,7 %. Sie hat sich somit im Vergleich zum Vorjahr kaum geändert, lediglich die Lösungsquote in der Probezeit ist um 0,2 Prozentpunkte auf 10,3 % leicht gestiegen; die Lösungsquote nach der Probezeit ist mit 19,4 % im Vergleich zum Vorjahr unverändert → [Tabelle A5.6-2](#).

Im längerfristigen Zeitvergleich schwankte die Lösungsquote im Bundesdurchschnitt viele Jahre zwischen 20 % und 25 % → [Schaubild A5.6-1](#). Seit 2016 zeigte sich mit 25,8 % erstmals ein Wert leicht oberhalb dieses Schwankungsbereichs → [Tabelle A5.6-2](#). Seit 2008 stieg die Lösungsquote in den meisten Jahren an. Ausnahme waren die Jahre 2012 (+/- 0 PP) sowie 2014 (-0,4 PP) und 2017 (-0,1 PP) mit leichtem und 2020 (-1,8 PP) mit einem deutlichen Rückgang der Lösungsquote. Zur Analyse des Vertragslösungsgeschehens unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe ausführlich Uhly 2021. Seit 2021 stieg die Quote wieder, 2021 im Vorjahresvergleich um 1,6 Prozentpunkte und 2022 um 2,8 Prozentpunkte. Dieser stärkere Anstieg nach den Coronajahren scheint 2023 beendet.

Für Ostdeutschland lag die Lösungsquote mit 32,0 % im Jahr 2023 leicht über der Quote des Jahres 2022 (31,7 %); sie hat wieder den Höchststand erreicht, wie er ähnlich auch in den Jahren 2016 und 2018 bereits vorlag. Die Lösungsquote Westdeutschlands erreichte mit 29,3 % einen neuen Höchstwert, sie lag allerdings auch nur geringfügig über der Quote des Jahres 2022 (29,1 %). Betrachtet man die längerfristige Entwicklung getrennt für Ost- und Westdeutschland, zeigt sich, dass die durchschnittliche Lösungsquote in Ostdeutschland nach 1995 zunächst leicht und ab dem Berichtsjahr 2006 deutlich über der durchschnittlichen Quote Westdeutschlands lag. Seit dem Berichtsjahr 2012 entfernte sie sich nicht mehr weiter von der westdeutschen Lösungsquote und nähert sich sogar im weiteren Verlauf an. Im Jahr 2023 lag die durchschnittliche Lösungsquote Ostdeutschlands nur noch 2,7 Prozentpunkte über der Quote Westdeutschlands → [Schaubild A5.6-1](#).

Lösungsquoten 2023 nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit der Auszubildenden

Im Gesamtdurchschnitt des dualen Systems ergab sich für das Berichtsjahr 2023 eine geringfügig höhere Lösungsquote für Frauen (30,1 %) als für Männer (29,5 %) → [Tabelle A5.6-3](#). Während der Probezeit lag die Lösungsquote der Frauen bei 11,1 % und damit 1,2 Prozentpunkte über der Quote der Männer. Nach der Probezeit

E

Vertragslösungsquote (kurz: Lösungsquote) – „Schichtenmodell“, neue Berechnungsweise

Die Lösungsquote nach dem Schichtenmodell wird entsprechend folgender Formel berechnet:

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

LQ: Lösungsquote; Jahr₀: aktuelles Berichtsjahr; Jahr₋₁: Vorjahr; Jahr₋₂: Vorvorjahr; Jahr₋₃: Vorvorvorjahr

Wie ist diese Formel zu verstehen?

Bei der Berechnung werden die im Berichtsjahr gelösten Verträge auf die jeweilige Anzahl an begonnenen Verträgen bezogen, weil die Zahl der begonnenen Verträge von Jahr zu Jahr variiert. Die Lösungsquote kann aber auch als Näherungswert für den Anteil der im Berichtsjahr (BJ) begonnenen Ausbildungsverträge, die im Laufe der Ausbildung vorzeitig gelöst werden, interpretiert werden.

Betrachtet man zunächst die erste Teilquote, so enthält diese für das BJ 2023 nur einen Teil der Verträge, die 2023 gelöst wurden, nämlich die, die auch in 2023 begonnen hatten. Der Anteil der in 2023 begonnenen Verträge, die vorzeitig gelöst werden, wird sich noch erhöhen. Denn einige dieser Verträge werden erst 2024 oder später gelöst werden. Da mit Datenstand BJ 2023 noch unbekannt ist, wie viele der Verträge künftig noch gelöst werden, kann man stellvertretend Vergangenheitswerte heranziehen. Die Anteile der 2022 oder früher begonnenen Verträge, die im Jahr 2023 gelöst wurden, können als stellvertretende Größen für den Anteil der 2023 begonnenen Verträge, die in den kommenden Jahren gelöst werden, betrachtet werden. Die Differenzierung wird aus pragmatischen Gründen auf vier Teilquoten begrenzt.

Zu **weiteren Details zur Lösungsquotenberechnung** siehe Erläuterungen in DAZUBI-Online (Uhly/Schmidt/Kroll 2024) unter https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf und die beiden BIBB-Indikatorenseiten LQ_{neu} unter <https://www.bibb.de/de/4705.php> und LQ_{alt} unter <https://www.bibb.de/de/4709.php>.

Zur Abgrenzung gegenüber weiteren Größen und Indikatoren zum Thema (Befunde aus Studien, grobe Kalkulation der Ausbildungsabbruchquote auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Ausbildungsabbruchs-Indikator von Eurostat) siehe Uhly 2015.

fiel die Lösungsquote der Frauen mit 19,0 % um 0,7 Prozentpunkte geringer aus als die der Männer.

Größere Unterschiede hinsichtlich der Lösungsquoten von Frauen und Männern zeigten sich in den Zuständigkeitsbereichen Handwerk und Landwirtschaft (mit ca. 3 Prozentpunkten höheren Lösungsquoten der Frauen) sowie in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes (mit fast 3 Prozentpunkten niedrigeren Lösungsquoten der Frauen im Vergleich zu den Männern) → **Tabelle A5.6-3**. Auffallend ist, dass die Lösungsquoten von Frauen in jenen Zuständigkeitsbereichen höher ausfielen, in denen Frauen unterrepräsentiert waren (Handwerk, Landwirtschaft sowie in geringerem Maße auch Industrie und Handel). Umgekehrt waren die Lösungsquoten von Männern in den Zuständigkeitsbereichen höher als die der Frauen, in denen der Männeranteil an den Auszubildenden geringer war (Öffentlicher Dienst und Freie Be-

rufe). Zum Frauenanteil in den Zuständigkeitsbereichen **vgl. Kapitel A5.2**.

Deutliche Unterschiede in den Lösungsquoten zeigen sich bei den Verträgen der Auszubildenden mit deutscher und ausländischer Staatsangehörigkeit. Auszubildende ohne deutsche Staatsangehörigkeit hatten in allen Zuständigkeitsbereichen höhere Lösungsquoten als deutsche Auszubildende → **Tabelle A5.6-3**. Von den Ausbildungsverträgen der ausländischen Auszubildenden wurden im Durchschnitt insgesamt 39,5 % vorzeitig gelöst, von den Ausbildungsverträgen der Auszubildenden mit deutschem Pass 28,4 %.¹⁴⁴ Dieser Unterschied zeigt sich auch bei den Lösungen innerhalb und nach der Probezeit. Sehr hohe Lösungsquoten ausländischer Auszubildender ergaben sich mit 50,3 % in der Landwirtschaft und mit 44,7 % im Handwerk. Für die Ausbildungsberufe des Öff-

¹⁴⁴ Für weitere Differenzierungen von Staatsangehörigkeitsgruppen wie z. B. Asylherkunftsländer siehe Schmidt/Uhly/Kroll 2024

Tabelle A5.6-2: Vertragslösungsquote¹ in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2023

Jahr	LQ Bundesgebiet insgesamt	LQ Westdeutschland	LQ Ostdeutschland	Bundesgebiet insgesamt	
				LQ _{neu_Probezeit}	LQ _{neu_nach_Probezeit}
2010	23,0	22,0	27,6	7,5	15,5
2011	24,4	23,2	30,7	8,2	16,2
2012	24,4	23,2	30,6	8,4	16,0
2013	25,0	23,9	31,1	8,6	16,3
2014	24,6	23,6	30,9	8,5	16,1
2015	24,9	23,8	30,9	8,8	16,1
2016	25,8	24,8	31,9	8,6	17,2
2017	25,7	24,8	31,3	8,6	17,1
2018	26,5	25,6	31,9	8,9	17,7
2019	26,9	26,1	31,7	9,0	17,9
2020	25,1	24,4	29,0	8,6	16,5
2021	26,7	26,0	30,1	9,7	16,9
2022	29,5	29,1	31,7	10,1	19,4
2023	29,7	29,3	32,0	10,3	19,4

¹ Die neue Berechnungsweise (LQ_{neu}) sowie die Differenzierung der Lösungsquote (LQ) innerhalb und nach der Probezeit ist erst ab 2009 (mit drei Teilquoten) bzw. ab 2010 (mit vier Teilquoten) möglich. Bis 2015 wurde die Probezeit im Rahmen der Berufsbildungsstatistik generell mit vier Monaten kalkuliert. Erst seit dem Berichtsjahr 2016 wird sie von den zuständigen Stellen gemäß der Vereinbarung im Ausbildungsvertrag gemeldet. Diese Änderung der Erhebung führt zu einem leichten Rückgang der LQ während der Probezeit und einem leichten Anstieg der Quote nach der Probezeit. Seit dem Berichtsjahr 2021 kann mit der Einführung der tagesgenauen Erfassung von Vertragslösungen (nicht mehr nur Monat und Jahr) der Anteil der Lösungen in der Probezeit genauer berechnet werden; vor 2021 war die LQ während der Probezeit tendenziell leicht unter- und die LQ nach der Probezeit leicht überschätzt.

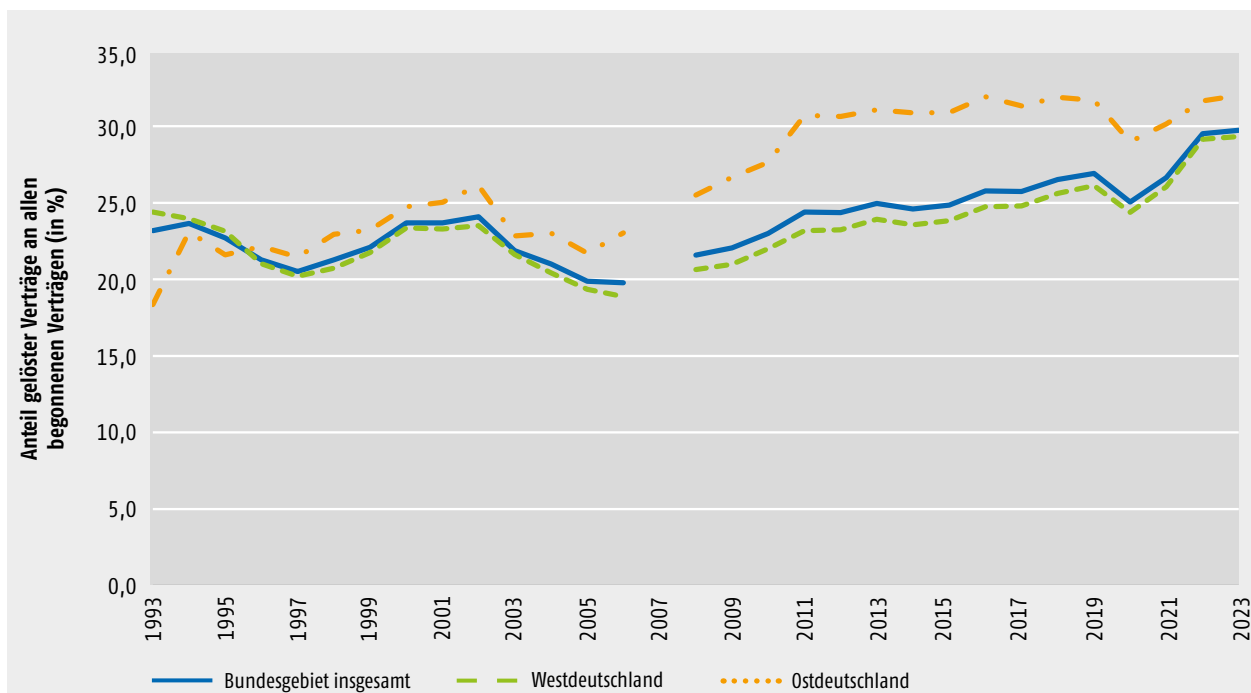
Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2023.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

fentlichen Dienstes ergab sich im Berichtsjahr 2023 mit 14,4 % eine relativ geringe Lösungsquote ausländischer Auszubildender. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft lag die Lösungsquote bei den ausländischen Auszubildenden 2,5 Prozentpunkte unterhalb derer mit deutschem Pass; hier gibt es allerdings insgesamt nur sehr wenige Auszubildende und die Quoten schwanken bei kleinen Fallzahlen deutlicher von Jahr zu Jahr. In den Zuständigkeitsbereichen Freie Berufe und Öffentlicher Dienst fällt die Differenz der Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden mit ca. 5 Prozentpunkten am geringsten aus. In den Ausbildungsberufen des Zuständigkeitsbereichs Landwirtschaft fällt die Differenz der Lösungsquoten ausländischer Auszubildender im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass mit 19,6 Prozentpunkten am höchsten aus. Teilweise sind die Unterschiede in den Lösungsquoten zwischen deutschen und ausländischen Auszubildenden auch auf Unterschiede hinsichtlich des höchsten allgemeinbildenden Schulabschlusses zurückzuführen.

Lösungsquoten 2023 nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Bei der Betrachtung der Lösungsquoten nach dem zuvor erworbenen allgemeinbildenden Schulabschluss (vgl. Kapitel A5.5.1) zeigt sich deutlich, dass die Lösungsquote umso höher ausfiel, je niedriger der allgemeinbildende Schulabschluss der Auszubildenden war → [Tabelle A5.6-3](#). So wiesen Auszubildende ohne und mit Hauptschulabschluss mit 44,1 % bzw. 42,8 % eine deutlich höhere Lösungsquote auf als Studienberechtigte (18,1 %). Die Verträge von Auszubildenden mit Realschulabschluss wurden zu 28,0 % vorzeitig gelöst. Diese Rangfolge der Abschlussgruppen zeigt sich ähnlich in allen Zuständigkeitsbereichen. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft (56,3 %) fielen im Jahr 2023 die Lösungsquoten der Studienberechtigten sehr hoch aus (bei geringer absoluter Fallzahl), relativ hoch waren sie auch im Bereich der Freien Berufe (24,7 %) sowie im Handwerk (24,0 %). Die Relationen von Lösungsquoten während und nach der Probezeit fielen über alle Schulabschlüsse hinweg ähnlich aus → [Tabelle A5.6-3](#).

Schaubild A5.6-1: Lösungsquote 1993 bis 2023¹, Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (in %)

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

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 1991 bis 2023 (für Bremen mussten für das Berichtsjahr 2015 die Vorjahreswerte verwendet werden, da keine Datenmeldung erfolgte). Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Lösungsquoten 2023 nach Ländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Die Lösungsquoten unterschieden sich deutlich zwischen den Ländern. Sie reichten von durchschnittlich 26,3 % in Baden-Württemberg sowie 27,0 % in Bayern einerseits bis zu 36,6 % in Berlin → [Tabelle A5.6-4](#). Insgesamt fiel die Lösungsquote in den ostdeutschen Bundesländern (32,0 %) im Durchschnitt nur noch 2,7 Prozentpunkte höher aus als im westdeutschen Durchschnitt (29,3 %). Allerdings lag in einigen westdeutschen Ländern die Lösungsquote auch bei über 32 % (Schleswig-Holstein, Rheinland-Pfalz, Saarland, Niedersachsen und Bremen) und in Sachsen fiel die Lösungsquote 2023 mit 28,9 % immer noch unterhalb des westdeutschen Durchschnitts.

Ebenso variierten die Lösungsquoten zwischen den Zuständigkeitsbereichen → [Tabelle A5.6-4](#). In den Berufen des Handwerks zeigte sich mit 36,5 % im Bundesdurchschnitt die höchste Lösungsquote, auch bei den Freien Berufen (33,0 %) lag die Lösungsquote deutlich über dem Gesamtdurchschnitt. Eine sehr niedrige Lösungsquote von nur 9,2 % ergab sich lediglich für die Berufe des Zuständigkeitsbereichs Öffentlicher Dienst. Im Zuständigkeitsbereich Industrie und Handel fiel sie mit 26,8 % unterdurchschnittlich aus. In den Berufen der Landwirtschaft fiel sie im Jahr 2023 überdurchschnittlich hoch aus, was allerdings durch ein verändertes Meldeverhalten in Niedersachsens Landwirtschaft bedingt war, dort wurden – abweichend von anderen meldenden Stellen – erstmals auch von Beginn an vereinbarte Vertragslösungen (bei planmäßigen Berufsausbildungen in mehreren Ausbildungsbetrieben) als solche gemeldet (siehe auch Uhly/Kroll/Schmidt 2024).

Tabelle A5.6-3: Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %)¹ nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen², Bundesgebiet 2023

Personenmerkmal	LQ _{neu} nach Zeitpunkt der Lösung			LQ _{neu} nach Zuständigkeitsbereichen					
	insgesamt	während der Probezeit (max. 4 Monate)	nach der Probezeit	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Geschlecht									
männlich	29,5	9,9	19,7	26,0	35,8	10,9	30,4	34,3	33,1
weiblich	30,1	11,1	19,0	28,2	39,0	8,2	33,3	32,8	32,4
Staatsangehörigkeit									
deutsche Staatsangehörigkeit	28,4	9,9	18,5	25,6	35,1	9,1	30,7	31,9	32,7
ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Ausländer/-innen)	39,5	13,4	26,1	37,0	44,7	14,4	50,3	37,1	30,2
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss									
ohne Hauptschulabschluss	44,1	15,4	28,7	39,2	51,5	15,2	43,3	46,1	35,6
mit Hauptschulabschluss	42,8	15,3	27,5	40,8	45,9	12,1	38,9	42,3	31,1
mit Realschulabschluss³	28,0	9,4	18,5	26,3	31,3	10,4	29,4	32,4	29,5
mit Studienberechtigung	18,1	6,3	11,7	16,4	24,0	8,0	22,0	24,7	56,3
Insgesamt	29,7	10,3	19,4	26,8	36,5	9,2	31,2	33,0	32,6

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

² Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E](#) in Kapitel A1.2).

³ Oder vergleichbarer Abschluss

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 bis 2023. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Die Lösungsquoten variierten noch deutlicher zwischen den einzelnen dualen Ausbildungsberufen → [Tabelle A5.6-5](#). Betrachtet man die 20 Berufe¹⁴⁵ mit den jeweils höchsten und niedrigsten Lösungsquoten, reichten die Lösungsquoten von ca. 6 % bis knapp 51 %. Es zeigen sich weitgehend übereinstimmende Ergebnisse gegenüber den Vorjahren.

Sehr hohe Lösungsquoten waren vor allem in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes (z. B. Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie, Koch/Köchin, Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie und Hotelfachmann/-fachfrau) zu beobachten. Auch in anderen primären Dienstleistungsberufen, insbesondere aus den Tätigkeitsbereichen Transport, Körperpflege sowie Reinigung¹⁴⁶ (z. B. Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Friseur/-in, Fachkraft für Schutz und Sicherheit, Gebäudereiniger/-in und

Berufskraftfahrer/-in), fielen die Lösungsquoten erneut vergleichsweise hoch aus. Außerdem fielen einige Bauberufe (Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin, Gerüstbauer/-in, Klempner/-in und Dachdecker/-in) sowie Lebensmittelberufe des Handwerks (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Bäcker/-in und Konditor/-in) unter die 20 Berufe mit den höchsten Lösungsquoten 2023. Auch der Ausbildungsberuf Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau war erneut unter den 20 Berufen mit den höchsten Lösungsquoten, obwohl er den sekundären Dienstleistungsberufen zugeordnet wird ([vgl. Kapitel A5.4](#)), die größtenteils niedrige Lösungsquoten aufweisen.

Auch wenn im Durchschnitt im Handwerk die Lösungsquote höher ausfällt, zeigen sich sehr hohe Lösungsquoten nicht in besonderer Weise in Handwerksberufen; allerdings gibt es kaum größere Handwerksberufe mit sehr niedrigen Lösungsquoten (siehe hierzu auch Uhly 2015 und BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A4.7). Niedrige Lösungsquoten von – zum Teil deutlich – unter 15 % wiesen neben den Ausbildungsberufen des Zuständig-

¹⁴⁵ Einbezogen wurden staatlich anerkannte Ausbildungsberufe des dualen Systems mit mindestens 300 begonnenen Verträgen im Jahr 2023.

¹⁴⁶ Zur Unterscheidung von primären und sekundären Dienstleistungsberufen sowie Fertigungsberufen siehe [Kapitel A5.4](#).

Tabelle A5.6-4: Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu})¹ nach Zuständigkeitsbereichen² und Ländern 2023

Land	Insgesamt	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft ³	Freie Berufe	Hauswirtschaft
Baden-Württemberg	26,3	23,5	30,6	6,0	19,8	38,5	26,8
Bayern	27,0	24,7	32,9	5,1	16,6	30,1	29,7
Berlin	36,6	33,1	44,1	18,9	30,7	44,1	39,6
Brandenburg	30,8	29,8	34,6	14,1	27,3	36,2	21,1
Bremen	33,6	31,5	41,4	15,0	30,9	36,7	26,1
Hamburg	31,3	27,4	40,4	7,4	39,9	39,6	14,3
Hessen	29,2	26,5	37,5	8,8	28,4	28,9	-
Mecklenburg-Vorpommern	31,2	29,9	36,8	11,5	36,4	25,2	45,1
Niedersachsen ³	32,8	28,2	36,8	9,6	62,3	37,7	32,5
Nordrhein-Westfalen	29,7	26,6	38,5	10,1	26,8	29,2	36,0
Rheinland-Pfalz	32,5	28,3	42,2	10,8	24,9	32,3	39,3
Saarland	32,6	26,9	43,9	18,1	34,8	30,8	55,5
Sachsen	28,9	27,8	34,4	7,0	24,3	26,7	37,6
Sachsen-Anhalt	32,9	31,7	38,8	6,1	41,4	31,1	25,6
Schleswig-Holstein	32,4	30,2	38,6	8,6	25,4	33,0	-
Thüringen	32,4	29,8	41,7	9,3	30,2	29,1	30,4
Ostdeutschland	32,0	30,2	38,2	12,3	30,9	35,4	32,9
Westdeutschland	29,3	26,2	36,2	8,4	31,3	32,7	32,5
Bundesgebiet	29,7	26,8	36,5	9,2	31,2	33,0	32,6

¹ Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließende Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

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

³ Die auffallend hohe Lösungsquote in der Landwirtschaft Niedersachsens stellt eine Verzerrung dar und erfolgte aufgrund eines veränderten Meldeverhaltens der Landwirtschaft Niedersachsens (siehe Uhly/Kroll/Schmidt 2024), wodurch auch die Lösungsquote in der Landwirtschaft insgesamt verzerrt ist.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 bis 2023. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

keitsbereichs Öffentlicher Dienst (z. B. Verwaltungsfachangestellte/-r, Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen und Sozialversicherungsfachangestellte/-r) vor allem kaufmännische Dienstleistungsberufe auf (z. B. Bankkaufmann/-kauffrau und Industriekaufmann/-kauffrau), aber auch technische Produktionsberufe und Laborberufe der Industrie (z. B. Fertigungsmechaniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik, Mechatroniker/-in, Chemikant/-in, Biologielaborant/-in, Chemielaborant/-in und Industriemechaniker/-in). Auch

für den Beruf Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport ergab sich im Jahr 2023 eine geringe Lösungsquote; hierbei ist jedoch zu beachten, dass es sich um einen im Jahr 2022 neu geordneten Ausbildungsberuf handelt und hier Ausbildungsverträge der Vorgänger- sowie Nachfolgerverordnung nicht zusammengefasst werden können¹⁴⁷. In den ersten Jahren fällt die Lösungsquote alleine deshalb schon niedriger aus, weil nur vergleichsweise frühe Vertragslösungen erfasst werden können.

147 Siehe Fußnote 4, Tabelle A5.6-5

Tabelle A5.6-5: Ausbildungsberufe¹ mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %², Bundesgebiet 2023

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ _{neu}) (in %)	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Begonnene Ausbildungsverträge	Lösungsquote (LQ _{neu}) (in %)
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice	IH/HwEx	483	50,5	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	585	5,8
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	1.641	49,9	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD/HwEx	6.903	5,9
Friseur/-in	Hw	7.869	49,6	Straßenwärter/-in	IH/ÖD	834	8,2
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	IH/HwEx	4.422	49,3	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	468	8,5
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	1.440	48,8	Forstwirt/-in	Lw	816	8,9
Gebäudereiniger/-in	Hw	819	48,1	Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport ⁴	IH	1.035	9,8
Sport- und Fitnesskaufmann/-kauffrau	IH	1.176	47,9	Fertigungsmechaniker/-in	IH/HwEx	702	10,3
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	3.420	47,0	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.430	10,7
Koch/Köchin	IH/HwEx	8.949	46,7	Bankkaufmann/-kauffrau	IH/ÖD	9.075	11,0
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	7.659	46,4	Fachkraft für Abwassertechnik	IH/ÖD/HwEx	381	11,1
Fachmann/Fachfrau für Restaurants und Veranstaltungsgastronomie	IH/HwEx	4.572	44,6	Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen	ÖD	735	11,2
Gerüstbauer/-in	IH/Hw	489	44,3	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	16.917	12,4
Klempner/-in	Hw	351	44,2	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	9.078	12,9
Dachdecker/-in	Hw	4.347	43,4	Chemikant/-in	IH/HwEx	2.292	12,9
Florist/-in	IH/HwEx	870	43,0	Biologielaborant/-in	IH	510	12,9
Bäcker/-in	IH/Hw	2.073	42,5	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.728	13,1
Verkäufer/-in	IH/HwEx	25.632	41,9	Vermessungstechniker/-in	IH/ÖD/HwEx	837	13,8
Hotelfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	8.418	41,7	Sozialversicherungsfachangestellte/-r	ÖD	2.646	14,0
Fachkraft Küche	IH	963	41,1	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	11.496	14,2
Konditor/-in	Hw	1.863	40,9	Verfahrenstechnologin/-technologin Metall	IH/HwEx	525	14,5

¹ Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 Ausbildungsverträge im aktuellen Berichtsjahr begonnen hatten; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inkl. Vorgänger, Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche ggf. zusammengefasst. Siehe abweichend Fußnote 4.

² Schichtenmodell des Bundesinstituts für Berufsbildung nach neuer Berechnungsweise; in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den vier letzten Berichtsjahren ein.

³ IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

⁴ Der Beruf Eisenbahner/-in im Betriebsdienst Lokführer/-in und Transport weist als Einzelberuf ohne Vorgängerzusammenfassung eine vergleichsweise niedrige rechnerische Lösungsquote aus. Hier ist auf der Einzelberufsebene keine Zusammenfassung von Vorgänger und Nachfolger möglich, da für den 2022 aufgehobenen Vorgängerberuf auch Meldungen ohne Fachrichtungsangabe vorlagen, die keinem der beiden Nachfolgerberufe zugeordnet werden können. Es liegen noch relativ viele Vertragslösungen für den Vorgängerberuf vor, begonnene Verträge erfolgen aber im Nachfolgerberuf. Dies führt zu einer Überschätzung der Lösungsquote im Vorgänger- und zu einer Unterschätzung der Lösungsquote im Nachfolgerberuf.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2020 bis 2023. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Ursachen von Vertragslösungen und Maßnahmen zu ihrer Verringerung

Die hier dargestellten deskriptiven Ergebnisse sollten 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. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 297ff.; Uhly/Neises 2023; Uhly 2015). Jugendliche mit Hauptschulabschluss finden sich beispielsweise eher in Berufen mit instabileren Ausbildungsverhältnissen, außerdem weniger wahrscheinlich in ihrem Wunschberuf, was auch zu einem höheren Lösungsrisiko führt. Im Handwerk finden sich deutlich höhere Anteile an Auszubildenden mit geringeren Schulabschlüssen als im Bereich Industrie und Handel; zudem liegen hier eher kleinbetriebliche Strukturen vor. Beides erhöht das Lösungsrisiko (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Zudem finden sich unter den Vertragslösungen unterschiedliche Phänomene im Rahmen der Bildungsbiografie (z. B. Wechsel innerhalb des dualen Systems, Wechsel hin zum Hochschulbereich, gänzliche Ausstiege aus dem Bildungsbereich). Bei diesen dürften jeweils ganz unterschiedliche Einflussfaktoren eine Rolle spielen (zu unterschiedlichen Einflussgrößen auf die Vertragslösungsneigung je nach Wechselrichtung siehe Krötz/Deutscher 2022).

Werden Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe direkt nach den Gründen für vorzeitige Vertragslösungen befragt¹⁴⁸, kommen die verschiedenen Studien zu weitgehend übereinstimmenden Befunden. Je nachdem, ob (ehemalige) Auszubildende oder Ausbildungsbetriebe befragt werden, werden als Gründe für die Vertragslösungen bzw. Vertragslösungsüberlegungen eher die betrieblichen Ausbildungsbedingungen oder die Ausbildungsleistungen der Jugendlichen genannt. Werden Betriebe bzw. Ausbilder/-innen befragt, werden vor allem Gründe genannt, die in der Verantwortung der Jugendlichen liegen wie eine mangelhafte Berufsorientierung bzw. Berufswahl, eine mangelnde Leistungsbereitschaft (Fehlzeiten, unzureichende Identifikation mit dem Betrieb, mangelndes Durchhaltevermögen) sowie geringe Leistungsfähigkeit (unzureichende Leistung im Betrieb, Überforderung) der Auszubildenden. Werden Jugendliche bzw. (ehemalige) Auszubildende befragt, nennen diese überwiegend betriebliche Gründe wie Kommunikationsprobleme bzw. Konflikte mit Ausbildern und Ausbilderinnen und Vorgesetzten, eine mangelhafte

Ausbildungsqualität (Beschäftigung statt Ausbildung, mangelnde Vermittlung von Ausbildungsinhalten). Außerdem nennen sie schlechte Arbeitsbedingungen wie unbezahlte Überstunden, ungünstige Arbeitszeiten und rigide Urlaubsregelungen. Berufsbezogene Gründe werden vor allem von denjenigen genannt, die angaben, dass sie ihren Wunschberuf nicht realisieren konnten oder andere Vorstellungen vom Beruf hatten (vgl. Uhly 2015). Hierbei ist jedoch zu beachten, dass die direkte Frage nach Gründen noch keine Ursachenanalyse darstellt und – wie die Befunde zeigen – die Gefahr nachträglicher Rechtfertigungen sowie wechselseitiger Schuldzuschreibungen besteht (vgl. ebd.).

Verschiedene Studien zeigten auch einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsvergütung und Vertragslösungsrisiko, aber auch hier kann eher davon ausgegangen werden, dass eine Korrelation, jedoch kein kausaler Zusammenhang besteht (siehe hierzu BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.6).¹⁴⁹ 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.¹⁵⁰ Die Befunde weisen auf die Bedeutung von Ausbildungsmarktsegmenten hin und sprechen für einen systematischen von den Merkmalen der Auszubildenden unabhängigen Einfluss der betrieblichen Ausbildungsbedingungen, des Ausbildungsmodells und der Attraktivität des Ausbildungsberufs auf die Vertragslösungswahrscheinlichkeit (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Auch eine multivariate Analyse des betrieblichen Vertragslösungsgeschehens auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels zeigt, dass das Vertragslösungsrisiko bei stark investitionsorientierter betrieblicher Berufsausbildung geringer ausfällt (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2016). Krötz und Deutscher (2022) zeigen einen deutlichen Effekt der Ausbildungsqualität (Einschätzung durch Industriekaufleute zu Beginn ihrer Erstausbildung und nach einem Jahr in der Ausbildung) auf die Vertragslösungsabsicht, insbesondere hinsichtlich gewünschter Ausbildungsbetriebs- und Berufswechsel. Neuere Studien

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

150 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.

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

zeigen, dass das Vertragslösungsrisiko umso höher ausfällt, je weniger der Ausbildungsberuf dem Wunschberuf entsprach und je größer Berufswahlkompromisse eingegangen wurden (vgl. Siembab/Beckmann/Wicht 2023; Holtmann/Solga 2022; Ahrens u. a. 2021, zu Letzteren siehe auch BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A5.6). Auch Rahmenbedingungen wie die Ausbildungsmarktlage können das Vertragslösungsrisiko beeinflussen. Im Zeitverlauf schwankte die Lösungsquote seit den 1990er-Jahren bundesweit im Zusammenhang mit der Lage am Ausbildungsmarkt. Je günstiger die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) aus Sicht der Ausbildungsstellennachfragenden war, desto höher fiel die Lösungsquote aus (vgl. Uhly/Neises 2023 und Uhly 2015, S. 39 sowie BIBB-Datenreport 2013, Kapitel A4.7). Dies kann insbesondere dadurch bedingt sein, dass bei einer aus Sicht der Auszubildenden günstigen Ausbildungsmarktlage bei Unzufriedenheit mit einer angetretenen Ausbildungsstelle eher die Chance zu einem Wechsel in ein präferiertes Ausbildungsverhältnis besteht. Zum starken Anstieg der Lösungsquote im Jahr 2022 siehe BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A5.6.

Die Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik sowie der vorliegenden Studien machen deutlich, dass erfolgreiche Maßnahmen zur Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen auch bei der Attraktivität der Ausbildung, der Passung zwischen Auszubildenden und Ausbildungsplatz sowie der Ausbildungsqualität der Betriebe und insbesondere dem Umgang mit Konflikten ansetzen sollten (vgl. hierzu auch Uhly 2015). Eine Verbesserung der Berufsorientierung und die Begleitung der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung¹⁵¹, Präventionsmaßnahmen der Berufsberatung oder an Berufsschulen¹⁵² sowie ausbildungsbegleitende Hilfen sind ebenso sinnvolle Maßnahmen, die Jugendliche auf ihrem Weg zum Berufsabschluss unterstützen können. Allerdings reichen Maßnahmen zur Senkung von Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung, die allein bei den Auszubildenden ansetzen, nicht aus. Das Instrument der assistierten Ausbildung (§ 74 SGB III, in der Fassung, die ab 29.05.2020 gilt) bietet den Vorteil, dass es sowohl für Auszubildende als auch für Ausbildungsbetriebe Unterstützungsmaßnahmen im Rahmen der dualen Berufsausbildung bietet (siehe auch die BIBB-Themenseite <https://www.bibb.de/de/1301.php>). Zu einem Überblick über Präventionsmaßnahmen, Fördermöglichkeiten und guten Praxisbeispielen siehe Uhly/Neises 2023, S. 15ff.

(Alexandra Uhly)

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

152 Vgl. beispielsweise das Projekt Praelab unter <http://www.praelab-hdba.de/> oder das hessische Programm QuABB unter <https://www.quabb-hessen.de/index.html>. Siehe hierzu auch das Schweizer Pilotprojekt „gemeinsam zum Erfolg“ (Laupfer 2017).

A 5.7 Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung und Prüfungserfolg

In allen anerkannten Ausbildungsberufen des dualen Systems (BBiG/HwO) finden am Ende der Ausbildungszeit Abschlussprüfungen statt (vgl. Hollmann/Lorig/Schürger 2023; Stöhr 2017). Neben der Abschlussprüfung nach einer dualen Berufsausbildung mit Ausbildungsvertrag im dualen System bieten BBiG/HwO weitere Möglichkeiten der Zulassung zur Abschlussprüfung bei der zuständigen Stelle. Zum einen kann eine Zulassung aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) erfolgen (hiermit können auch informell erworbene Kompetenzen anerkannt werden)¹⁵³. Zum anderen können Absolventen und Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht, zur Kammerprüfung zugelassen werden (§ 43 Abs. 2 BBiG). Beide letztgenannten Fälle der Zulassung zur Kammerprüfung werden im Rahmen der Berufsbildungsstatistik unter „Externenzulassungen“¹⁵⁴ gefasst. In diesem Kapitel sind Umschulungsprüfungen nach BBiG/HwO, die auch in den dualen Ausbildungsberufen erfolgen können, nicht berücksichtigt; siehe hierzu [Kapitel B4.5](#).

Die Abschlussprüfungen dienen dem Nachweis der erreichten beruflichen Handlungsfähigkeit, indem festgestellt wird, ob der bzw. die Prüfungsteilnehmende die für den Berufsabschluss und die qualifizierte Ausübung des erlernten Berufes erforderlichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten erworben hat (§ 38 BBiG/§ 32 HwO). Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden, kann sie bis zu zweimal wiederholt werden (§ 37 Abs. 1 BBiG/§ 31 Abs. 1 HwO). Die folgenden Ergebnisse zu den Abschlussprüfungen der Auszubildenden **E** und zu den sogenannten Externenzulassungen **E** basieren auf Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik).

Im Folgenden wird zunächst ein knapper Überblick über die Entwicklung der Absolventenzahlen in der dualen Berufsausbildung im Zeitraum von 2010 bis 2023 gegeben. Anschließend erfolgt eine differenzierte Analyse

153 Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen über die sogenannten Feststellungsverfahren gemäß Berufsvalidierungs- und Digitalisierungsgesetz (BVaDiG) vom 19. Juli 2024 wird gemäß der Übergangsregelung (§ 106 BBiG) ab dem 1. Januar 2025 eingeführt (Artikel 1 BVaDiG). Feststellungsverfahren sind keine Abschlussprüfungen und führen auch nicht zu einem Berufsabschluss, sondern stellen „eine individuelle berufliche Handlungsfähigkeit am Maßstab eines anerkannten Ausbildungsberufs [...]“ fest. Wer im Rahmen dieser Verfahren die Bescheinigung „vollständiger Vergleichbarkeit“ erhält, ist aber auch zur Abschlussprüfung zuzulassen (Artikel 1 Nr. 27 bzw. Artikel 4 Nr. 13 ändern § 45 BBiG/§ 37 HwO). Daten zu den Feststellungsverfahren liegen frühestens ab dem Jahr 2026 vor (Berichtsjahr 2025).

154 Früher wurde auch der Begriff „Externenprüfungen“ verwendet.

der Teilnahme an Abschlussprüfungen und des Prüfungserfolgs der Auszubildenden des dualen Systems (BBiG/HwO). Zuletzt werden die Prüfungsteilnahme und der Prüfungserfolg der sogenannten externen Zulassungen differenzierter betrachtet.

E

Abschlussprüfungen der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)

Die Berufsbildungsstatistik (Erhebung zum 31. Dezember) erfasst mit dem Teildatensatz zu den Auszubildenden in dualer Berufsausbildung nach BBiG/HwO (Satzart 1) jährlich für alle Ausbildungsverträge das Datum (Monat und Jahr, ab den 2021 begonnenen Verträgen auch das tagesgenaue Datum) der abgelegten **Abschlussprüfungen** (im Handwerk wird der Begriff „Gesellenprüfungen“ verwendet). Teil- oder Zwischenprüfungen werden nicht erfasst.

Mit der Zahl der **Prüfungsteilnahmen** werden alle im Kalenderjahr durchgeführten Abschlussprüfungen gezählt. Mit der Zahl der **Prüfungsteilnehmer/-innen** (Abgrenzung seit 2008 möglich) werden alle Ausbildungsverträge des Berichtsjahres mit mindestens einer Prüfungsteilnahme gezählt. Wenn z. B. innerhalb eines Ausbildungsvertrages eine Abschluss- und eine Wiederholungsprüfung im Berichtsjahr gemeldet wurde, sind dies zwei Prüfungsteilnahmen und ein Prüfungsteilnehmer bzw. eine -teilnehmerin. Doppelzählungen von Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen sind unwahrscheinlich (es kann angenommen werden, dass nur in sehr seltenen Fällen die gleiche Person innerhalb eines Berichtsjahres im Rahmen von zwei verschiedenen Ausbildungsverträgen an je einer Abschlussprüfung teilnimmt). Exakter lässt sich die Zahl nicht ermitteln, da keine Verlaufsstatistik vorliegt, die es erlaubt, Daten aus verschiedenen Ausbildungsverträgen der gleichen Person zu verknüpfen.

Neben der Prüfungsteilnahme erhebt die Berufsbildungsstatistik auch den **Prüfungserfolg** (in der Differenzierung: bestanden, nicht bestanden, endgültig nicht bestanden) sowie für die erste Prüfungsteilnahme die **Art der Zulassung** (in der Differenzierung: vorzeitig und fristgemäß [also gemäß Ausbildungsvertrag]). Für Details zu Unterschieden der Erfassung der Prüfungsteilnahmen und des Prüfungserfolgs der Aggregatdatenerhebung bis zum Berichtsjahr 2006 und der Einzeldatenerfassung ab 2007 siehe https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf.

Entwicklung der Anzahl der Absolventen und Absolventinnen 2008 bis 2023

Die Anzahl der Absolventen/Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung ging seit 2010 stetig zurück. Im Jahr 2023 wurden 347.565 Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO gemeldet; davon waren 220.953 Männer und 126.612 Frauen, 315.744 waren Deutsche und 31.821 hatten keinen deutschen Pass → [Tabelle A5.7-1](#). Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Berufsausbildung (BBiG/HwO) fiel im Jahr 2023 demnach um knapp 8 % niedriger aus als im Vorjahr. Da die Anzahl gemeldeter Prüfungen bzw. Absolventen 2023 aufgrund von Meldefehlern um ca. 2.400 Prüfungen bzw. Absolventen leicht untererfasst ist (vgl. Uhly/Kroll/Schmidt 2024), ist dieser Rückgang leicht überhöht (tatsächlich lag er vermutlich bei ca. 7 %). Im Vergleich zum Jahr 2010 liegt ein Rückgang der Absolventenzahl um ca. 27 % vor. Die Anzahl der Absolventinnen ging deutlich stärker zurück (ca. -38 %) als die der Absolventen (ca. -19 %). Unter den Absolventen und Absolventinnen nahm die Zahl derjenigen ohne deutschen Pass deutlich zu (im Vergleich zu 2010 um ca. +55 %), ohne ausländische Auszubildende wäre der Rückgang der Absolventen und Absolventinnen noch etwas stärker ausgefallen (ca. -31 %). Zur langfristigen Entwicklung der Abschlussprüfungen seit 1977 sowie einer ausführlichen Analyse der Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden und den Indikatoren des Prüfungserfolgs unter Pandemiebedingungen im Jahr 2020 siehe Uhly 2021.

Zusätzlich zu den Auszubildenden kann man auch auf Basis sogenannter Externenzulassungen an den Abschlussprüfungen im dualen System teilnehmen. Im Jahr 2023 bestanden 16.779 Personen über eine Externenzulassung die Abschlussprüfung. Die Anzahl der Absolventen und Absolventinnen unter den Externenzulassungen ging im Vergleich zum Jahr 2010 mit 41,5 % stark zurück, wobei dieser Rückgang insbesondere durch den sehr starken Rückgang bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung¹⁵⁵ (71,3 %) bedingt ist. Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen gingen in diesem Zeitraum in deutlich geringerem Maße zurück (-29,9 %¹⁵⁶).

155 Insbesondere um Jugendliche, die in Zeiten eines Ausbildungsstellenmangels auf schulische Berufsausbildungsgänge ausgewichen sind, nicht zu benachteiligen, wurde mit der Revision des BBiG im Jahr 2005 diese Zulassungsart neu geregelt. Zur Neuregelung der Zulassung zur Kammerprüfung aufgrund einer Berufsausbildung im Kontext eines Ausbildungsplatzmangels siehe Lehmpfuhl/Müller-Tamke 2012 und Bundesministerium für Bildung und Forschung 2016. Da sich die Marktlage deutlich gewandelt hat, müssen Jugendliche, die einen dualen Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO erlernen möchten, nicht mehr in einem umfangreichen Maße auf schulische Berufsausbildungen ausweichen.

156 Im BIBB-Datenreport 2024 war dieser Rückgang für 2022 (im Vergleich zu 2010) fälschlicherweise mit 1,3 % angegeben, da die Entwicklung ver-

Tabelle A5.7-1: Absolventen/Absolventinnen von Abschlussprüfungen im dualen System, Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2010 bis 2023, Deutschland

Jahr	Absolventen/Absolventinnen (absolut) ¹		Bestandene Abschlussprüfungen der Auszubildenden				Bestandene Abschlussprüfungen bei Externenzulassungen ²	
	bestandene Abschlussprüfungen der Auszubildenden	bestandene Prüfungen der Externenzulassungen	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen ²	Männer	Frauen
2010	479.031	28.668	273.915	205.116	458.475	20.556	15.900	12.771
2011	476.580	27.366	275.253	201.330	454.185	22.395	15.093	12.273
2012	445.443	26.322	258.630	186.813	423.693	21.750	14.886	11.436
2013	430.275	25.257	249.672	180.603	408.558	21.717	13.752	11.505
2014	424.029	23.766	248.112	175.917	401.922	22.104	13.158	10.608
2015	414.543	23.130	244.848	169.695	392.298	22.242	12.822	10.308
2016	399.798	21.984	237.033	162.765	377.553	22.245	12.261	9.723
2017	392.685	21.300	234.060	158.628	369.420	23.268	12.009	9.294
2018	387.408	20.976	231.543	155.865	362.397	25.011	11.919	9.057
2019	383.292	20.154	231.135	152.157	355.173	28.122	11.658	8.493
2020	380.184	19.965	233.808	146.376	347.133	33.051	11.898	8.067
2021	378.630	18.681	234.039	144.591	342.021	36.609	11.310	7.371
2022	377.088	17.790	237.423	139.665	340.353	36.735	11.001	6.789
2023	347.565	16.779	220.953	126.612	315.744	31.821	10.617	6.162

¹ Absolventen/Absolventinnen sind Prüfungsteilnehmer/-innen mit bestandener Abschlussprüfung. Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins ist die Anzahl der Abschlussprüfungen sowie die der Absolventen/Absolventinnen für die Berichtsjahre 2020 und 2021 leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen); auch für das Berichtsjahr 2023 ergaben sich Meldefehler bei mehreren Kammern und es fehlen vermutlich noch ca. 2.400 Prüfungsmeldungen bzw. Absolventen; siehe hierzu https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf. Berufsabschlüsse in dualen Ausbildungsberufen (BBIg/HwO) können auch durch Umschulungsprüfungen im dualen System erworben werden (im Jahr 2023 waren dies 21.678 Absolventen/Absolventinnen), diese sind hier nicht enthalten.

² Ausländer/-innen: Auszubildende ohne deutschen Pass. Für die Teilnehmer/-innen an Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen wird die Staatsangehörigkeit nicht erhoben. Die Anzahl ausländischer Auszubildender/Absolventen/Absolventinnen ist auch durch Einbürgerungen sowie das Staatsangehörigkeitsrecht beeinflusst; siehe z. B. <https://www.auswaertiges-amt.de/de/staatsangehoerigkeitsrecht/2088844>.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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.

BIBB-Datenreport 2025

Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Prüfungserfolg im Zeitvergleich

→ **Tabelle A5.7-2** zeigt die Entwicklung der Prüfungsteilnahmen und der Anzahl der Prüfungsteilnehmer/-innen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung sowie Indikatoren des Prüfungserfolges **E** seit dem Jahr 2010. Zwischen den Jahren 2010 und 2019 ging die Anzahl der Prüfungsteilnahmen und auch die Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen kontinuierlich zurück. Seit 2020 sank die Anzahl der Prüfungsteilnahmen nicht mehr, die der Prüfungsteilnehmer/-innen

sank seit 2021 nicht weiter, sie stieg sogar geringfügig an (im Vorjahresvergleich 2021: +0,4 %; 2022: +0,3 %). Die Zahl der Absolventen und Absolventinnen sank weiterhin, aber nur geringfügig (im Vorjahresvergleich 2021: -0,4 %; 2022: -0,4 %). Im Jahr 2023 sank die Anzahl der Abschlussprüfungen der Auszubildenden um gut 30.000 Prüfungen deutlich. Dieser Rückgang fiel aber geringer aus, als aufgrund des Rückgangs der Neuabschlüsse drei Jahre zuvor im Zuge der Coronapandemie zu erwarten gewesen wäre¹⁵⁷. „Im Berichtsjahr 2020 zählte die Berufsbildungsstatistik [...] rd. 47.600 Neuabschlüsse weniger (-9,3 %) als im Vorjahr [...]“ (Kroll 2021b, S. 9).

sehtlich auf das Basisjahr 2008 berechnet wurde. Vergleicht man die Anzahl der Absolventen mit Externenzulassung aufgrund von Berufserfahrung im Jahr 2022 mit denen im Jahr 2010, so betrug der Rückgang 25,6 %.

¹⁵⁷ Im Durchschnitt dauert eine duale Berufsausbildung drei Jahre. Manche dauern nur zwei Jahre, andere dreieinhalb oder länger.

E

Prüfungserfolg/Erfolgsquoten

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

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

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

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

$$EQ II = \frac{\text{Anzahl der bestandenen Prüfungen von Auszubildenden}}{\text{Anzahl aller prüfungsteilnehmenden Auszubildenden}} \cdot 100$$

Wobei Prüfungen = Abschlussprüfungen (es werden keine Teil- bzw. Zwischenprüfungen erhoben) und Prüfungsteilnehmende = prüfungsteilnehmende Auszubildende des dualen Systems (BBiG/HwO)

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

EQ II fällt stets höher aus als EQ I (sofern manche Personen nicht im ersten Versuch bestehen und noch an Wiederholungsprüfungen teilnehmen). Im folgenden Text wird nur EQ II erläutert, EQ I 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 Auszubildenden 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 Auszubildendenverhältnis erfolgreich abschließt, wird ebenfalls nicht erhoben. Insofern geben die Erfolgsquoten nur eingeschränkt den Erfolg bzw. Misserfolg bezüglich des Erreichens eines Berufsabschlusses wider.

Seit 2020 gehen die Erfolgsquoten leicht zurück. Im Jahr 2023 fiel dieser Rückgang im Vorjahresvergleich allerdings mit 0,2 bzw. 0,1 Prozentpunkten sehr gering aus. Von allen Teilnahmen an Abschlussprüfungen von Auszubildenden des Jahres 2023 waren 88,0 % erfolgreich (EQ I). Von allen Prüfungsteilnehmern und Prüfungsteilnehmerinnen bestanden im Jahr 2023 90,8 % die Abschlussprüfung (EQ II). Generell ist bei der Analyse des Prüfungserfolgs auf Basis der Berufsbildungsstatistik allerdings zu beachten, dass der Prüfungserfolg bzw. -misserfolg nur erfasst wird, wenn sich Auszubildende überhaupt zu einer Abschlussprüfung anmelden bzw. daran teilnehmen.

35.133 Prüfungsteilnehmer/-innen bestanden im Jahr 2023 die Abschlussprüfung nicht. Von diesen hatte die überwiegende Mehrheit – wie bereits in den Vorjahren – noch nicht den letzten Prüfungsversuch genutzt. Wer beim zweiten Wiederholungstermin die Prüfung nicht bestanden hat, hat keine weitere Wiederholungsmöglichkeit. Im Berichtsjahr 2023 waren dies von allen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern nur 2.841 bzw. 0,7 %. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen an allen Prüfungen betrug 8,0 % und fiel somit nur geringfügig höher aus als in den letzten zehn Jahren (6 % bis 7 %).

Prüfungsteilnahme und Prüfungserfolg der Auszubildenden 2023 – Erst- und Wiederholungsprüfungen

Zur Abschlussprüfung werden Auszubildende zugelassen, die die reguläre bzw. vertraglich festgelegte Ausbildungszeit zurückgelegt haben („fristgemäße Zulassung“; § 43 Abs. 1 BBiG/§ 36 Abs. 1 HwO; hierunter werden auch die Prüfungsteilnahmen nach vertraglich vereinbarten Verlängerungen gemäß § 8 BBiG/§ 27c Abs. 2 HwO gefasst). Die Zulassung kann aber auch vor Ablauf der regulären Ausbildungszeit erfolgen, wenn ihre Leistungen dies rechtfertigen („vorzeitige Zulassung“; § 45 Abs. 1 BBiG/§ 37 Abs. 1 HwO).

Von allen 363.174 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an einer ersten Abschlussprüfung von Auszubildenden im Berichtsjahr 2023 wurde für 89,8 % eine fristgemäße Prüfungsteilnahme gemeldet → **Tabelle A5.7-3**. Fristgemäß bezieht sich hierbei nicht auf die in der Ausbildungsordnung genannte Ausbildungsdauer, sondern auf die im Ausbildungsvertrag festgelegte Dauer. 10,2 % aller Teilnahmen an der ersten Abschlussprüfung wurden mit einer vorzeitigen Prüfungszulassung gemäß § 45 Abs. 1 BBiG gemeldet; dieser Anteil variiert deutlich nach Bundesländern (z. B. Berlin und Hessen mehr als 19 %; Sachsen und Thüringen gut 4 %; Bayern und Sachsen-Anhalt gut 5 %; Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen knapp 12 %) sowie nach Zuständigkeitsbereichen (Hauswirtschaft: 1 %; Landwirtschaft und Handwerk unter

Tabelle A5.7-2: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2023, Deutschland

A5

Jahr	Abschlussprüfungen (absolut) ¹		darunter:				
	Prüfungsteilnahmen	Prüfungsteilnehmer/-innen	Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
absolut			in % aller Prüfungsteilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteilnahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)	
2010	535.791	523.461	32.850	6,1	479.031	89,4	91,5
2011	531.501	517.119	38.523	7,2	476.580	89,7	92,2
2012	495.213	482.064	34.731	7,0	445.443	89,9	92,4
2013	478.374	465.714	32.700	6,8	430.275	89,9	92,4
2014	470.868	458.778	32.769	7,0	424.029	90,1	92,4
2015	460.602	448.152	32.028	7,0	414.543	90,0	92,5
2016	444.207	431.667	31.008	7,0	399.798	90,0	92,6
2017	435.042	423.339	29.409	6,8	392.685	90,3	92,8
2018	429.039	418.119	27.198	6,3	387.408	90,3	92,7
2019	423.480	413.052	27.267	6,4	383.292	90,5	92,8
2020 ²	424.161	411.999	28.947	6,8	380.184	89,6	92,3
2021 ²	427.242	413.625	32.550	7,6	378.630	88,6	91,5
2022	427.671	414.753	32.967	7,7	377.088	88,2	90,9
2023 ²	394.866	382.698	31.692	8,0	347.565	88,0	90,8

¹ Die Zahl der Prüfungsteilnahmen (nur Abschlussprüfungen, keine Teilprüfungen) umfasst die Anzahl aller Abschlussprüfungen (manche Personen nehmen im Berichtsjahr im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses an mehr als einer Abschlussprüfung teil). Mit der Zahl der Prüfungsteilnehmer/-innen ist die Anzahl der Ausbildungsverträge, die mit mindestens einer Abschlussprüfungsteilnahme im Berichtsjahr gemeldet wurde, gemeint.

² Aufgrund eines Meldefehlers einer Handwerkskammer Schleswig-Holsteins ist die Anzahl der Abschlussprüfungen für die Berichtsjahre 2020 und 2021 leicht unterschätzt (es fehlen ca. 1.100 Prüfungen); auch für das Berichtsjahr 2023 gab es Meldefehler bei mehreren Kammern, es fehlen vermutlich ca. 2.400 Prüfungsmeldungen bzw. Absolventen; siehe hierzu https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2010 bis 2023 (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 2025

3 %; Industrie und Handel, Öffentlicher Dienst und Freie Berufe mehr als 11 %).

→ **Tabelle A5.7-4** differenziert alle Prüfungsteilnahmen 2023 und deren Prüfungserfolg nach den verschiedenen Prüfungsversuchen. Es zeigt sich deutlich, dass die Erfolgsquote mit zunehmendem Prüfungsversuch (erste und zweite Wiederholungsprüfung) immer geringer ausfällt. Im Durchschnitt lag die Erfolgsquote (EQ II) beim ersten Prüfungsversuch 2023 bei 90,3 %. Für alle, die irgendwann zuvor nicht bestanden hatten und 2023 an einer ersten Wiederholungsprüfung teilnahmen, betrug

die Erfolgsquote nur noch 64,0 %. Im dritten Prüfungsversuch lag die Erfolgsquote 2023 bei nur noch 49,2 %.

Der Anteil derjenigen, die bereits im ersten Prüfungsversuch erfolgreich waren, unterschied sich deutlich nach Bundesländern (Baden-Württemberg: 93,9 %; Bayern: 90,0 %; Berlin, Brandenburg und Sachsen-Anhalt unter 87 %) und auch nach Zuständigkeitsbereichen (Hauswirtschaft, Industrie und Handel sowie Öffentlicher Dienst zwischen ca. 92 % und 94 %; Handwerk, Landwirtschaft und Freie Berufe zwischen ca. 86 % und 89 %).

Tabelle A5.7-3: Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen¹ der Auszubildenden des dualen Systems 2023 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen², Deutschland

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich ²	Erstprüfungen 2023 Teilnehmer/-innen	darunter: nach Art der Zulassung			
		fristgemäß		vorzeitig	
		absolut	in % (aller Erstprüfungen)	absolut	in % (aller Erstprüfungen)
Baden-Württemberg	54.714	49.590	90,6	5.127	9,4
Bayern	66.681	63.168	94,7	3.513	5,3
Berlin	10.089	8.100	80,3	1.989	19,7
Brandenburg	7.338	6.819	92,9	519	7,1
Bremen	3.834	3.318	86,6	513	13,4
Hamburg	8.622	7.476	86,7	1.149	13,3
Hessen	25.638	20.694	80,7	4.947	19,3
Mecklenburg-Vorpommern	5.334	5.007	93,9	327	6,1
Niedersachsen	37.440	33.030	88,2	4.410	11,8
Nordrhein-Westfalen	81.057	71.445	88,1	9.615	11,9
Rheinland-Pfalz	17.823	16.479	92,5	1.344	7,5
Saarland	4.137	3.561	86,1	576	13,9
Sachsen	14.250	13.623	95,6	627	4,4
Sachsen-Anhalt	7.284	6.888	94,6	396	5,4
Schleswig-Holstein	12.300	10.626	86,4	1.674	13,6
Thüringen	6.630	6.339	95,6	291	4,4
Industrie und Handel	219.903	191.760	87,2	28.146	12,8
Handwerk	86.985	84.597	97,3	2.388	2,7
Öffentlicher Dienst	12.777	11.313	88,5	1.464	11,5
Landwirtschaft	10.470	10.227	97,7	243	2,3
Freie Berufe	31.851	27.087	85,0	4.764	15,0
Hauswirtschaft	1.185	1.176	99,0	12	1,0
Deutschland/Bereiche insgesamt	363.174	326.160	89,8	37.014	10,2

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

² Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb, sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

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

Tabelle A5.7-4: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen¹ 2023

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich ¹	Erstprüfungen 2023			Erste Wiederholungsprüfungen 2023			Zweite Wiederholungsprüfungen 2023		
	Teilnehmer/ -innen	darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)		Teilnehmer/ -innen	darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)		Teilnehmer/ -innen	darunter: Absolventen und Absolventinnen (mit bestandener Prüfung)	
		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen		absolut	in % der Teilnehmer/ -innen
Baden-Württemberg	54.714	51.399	93,9	2.148	1.479	68,9	432	177	41,0
Bayern	66.681	60.012	90,0	4.884	3.003	61,5	1.095	558	51,0
Berlin	10.089	8.574	85,0	1.029	711	69,1	126	72	57,1
Brandenburg	7.338	6.339	86,4	699	447	63,9	144	75	52,1
Bremen	3.834	3.441	89,7	321	207	64,5	63	36	57,1
Hamburg	8.622	7.932	92,0	504	354	70,2	45	30	66,7
Hessen	25.638	23.013	89,8	1.728	1.089	63,0	363	192	52,9
Mecklenburg-Vorpommern	5.334	4.674	87,6	549	330	60,1	150	69	46,0
Niedersachsen	37.440	33.705	90,0	2.835	1.932	68,1	558	303	54,3
Nordrhein-Westfalen	81.057	73.509	90,7	6.243	3.870	62,0	1.509	771	51,1
Rheinland-Pfalz	17.823	15.987	89,7	1.317	828	62,9	282	126	44,7
Saarland	4.137	3.648	88,2	405	216	53,3	105	15	14,3
Sachsen	14.250	12.597	88,4	1.371	927	67,6	270	120	44,4
Sachsen-Anhalt	7.284	6.318	86,7	756	462	61,1	171	69	40,4
Schleswig-Holstein	12.300	11.103	90,3	831	537	64,6	159	75	47,2
Thüringen	6.630	5.856	88,3	477	312	65,4	111	60	54,1
Industrie und Handel	219.903	202.875	92,3	13.605	8.877	65,2	2.982	1.503	50,4
Handwerk	86.985	74.580	85,7	8.091	5.013	62,0	1.593	717	45,0
Öffentlicher Dienst	12.777	12.003	93,9	522	270	51,7	99	45	45,5
Landwirtschaft	10.470	9.102	86,9	1.065	723	67,9	201	111	55,2
Freie Berufe	31.851	28.464	89,4	2.778	1.797	64,7	711	369	51,9
Hauswirtschaft	1.185	1.086	91,6	45	24	53,3	3	3	*
Deutschland/Zuständigkeitsbereiche insgesamt	363.174	328.113	90,3	26.103	16.704	64,0	5.589	2.748	49,2

* Berechnung aufgrund geringer Fallzahl nicht ausgewiesen.

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme: Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. [E in Kapitel A1.2](#)). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

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

Tabelle A5.7-5: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg (absolut und in %) nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2023

	Männer	Frauen	Deutsche	Ausländer/-innen	Ohne Hauptschulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	Studienberechtigung	Keine Angabe Schulabschluss ¹	Insgesamt
Prüfungsteilnahmen	254.532	140.337	352.125	42.741	10.698	87.930	165.396	123.432	7.410	394.866
darunter: Wiederholungsprüfungen	22.275	9.417	24.507	7.188	1.716	13.542	11.733	3.396	1.305	31.692
Prüfungsteilnehmer/-innen	245.415	137.283	342.771	39.927	10.125	82.920	160.569	122.154	6.930	382.698
Bestandene Prüfungen (Absolventen/Absolventinnen)	220.953	126.612	315.744	31.821	8.067	66.732	148.368	118.848	5.550	347.565
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnahmen (EQ I) ²	86,8	90,2	89,7	74,5	75,4	75,9	89,7	96,3	74,9	88,0
Anteil der Wiederholungsprüfungen (in % aller Prüfungsteilnahmen)	8,8	6,7	7,0	16,8	16,0	15,4	7,1	2,8	17,6	8,0
Erfolgreiche Prüfungen in % aller Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II) ³	90,0	92,2	92,1	79,7	79,7	80,5	92,4	97,3	80,1	90,8

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 Prüfungsteilnehmenden (Erfolgsquote II); die Berechnung erfolgt auf Basis der gerundeten Absolutwerte.

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

BIBB-Datenreport 2025

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit

Wie unterscheidet sich der Prüfungserfolg zwischen Männern und Frauen, zwischen deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bzw. nach Schulabschluss?¹⁵⁸ → **Tabelle A5.7-5** zeigt, dass im Berichtsjahr 2023 für Männer (90,0 %) die Prüfungserfolgsquote (EQ II) etwas geringer ausfällt als bei Frauen (92,2 %). Die Männer erreichen diese auch erst mit einem etwas höheren Anteil an Wiederholungsprüfungen (Anteil Wiederholungsprüfungen Männer: 8,8 %; Frauen: 6,7 %).

Deutlicher unterschieden sich die Erfolgsquoten zwischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern mit deutschem und ohne deutschen Pass. Von allen deutschen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern bestanden 92,1 % die Abschlussprüfung, von den Ausländern/Ausländerinnen waren es lediglich 79,7 %. 16,8 % der Prüfungsteilnahmen der ausländischen

Auszubildenden waren dabei Wiederholungsprüfungen; bei deutschen Auszubildenden waren dies nur 7,0 %. Die unterschiedlichen Erfolgsquoten von deutschen und ausländischen Prüfungsteilnehmerinnen und -teilnehmern gehen zum Teil mit unterschiedlichen Schulabschlüssen einher.

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach allgemeinbildendem Schulabschluss

Die Erfolgsquoten unterschieden sich deutlich nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss der Prüfungsteilnehmer/-innen: Bei denjenigen ohne bzw. mit einem Hauptschulabschluss lag die Erfolgsquote (EQ II) 2023 bei ca. 80 %. Von den Prüfungsteilnehmenden mit Realschulabschluss (oder vergleichbarem Abschluss) bestanden 92,4 % und von den Studienberechtigten 97,3 % die Abschlussprüfung. Die höheren Erfolgsquoten wurden auch bei deutlich geringerem Anteil an Wiederholungsprüfungen erreicht (Studienberechtigung: 2,8 %; ohne Hauptschulabschluss: 16,0 %).

¹⁵⁸ Eine Differenzierung der Erfolgsquoten nach Personenmerkmalen und zusätzlich nach Zuständigkeitsbereichen findet sich im BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.7.

Erfolgsquoten der Auszubildenden nach Bundesländern, Zuständigkeitsbereichen und Ausbildungsberufen

Betrachtet man die Erfolgsquote (EQ II) insgesamt im Vergleich der Bundesländer, so variierte auch diese im Jahr 2023 zwischen 94,1 % in Baden-Württemberg und 86,7 % in Brandenburg → **Tabelle A5.7-6**. In den meisten ostdeutschen Ländern wurde trotz des höheren Anteils an Wiederholungsprüfungen eine etwas geringere Erfolgsquote erreicht. Letzteres traf auch für das Saarland zu.

Im Vergleich der Zuständigkeitsbereiche variierte die Erfolgsquote (EQ II) zwischen 93,9 % in den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes und gut 87 % in der Landwirtschaft sowie dem Handwerk. Auch hierbei zeigt sich, dass die höheren Erfolgsquoten bei einem geringeren Anteil an Wiederholungsprüfungen erzielt wurden.

Differenziert nach den einzelnen dualen Ausbildungsberufen (hier werden nur Berufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmern/Prüfungsteilnehmerinnen im Jahr 2023 betrachtet) → **Tabelle A5.7-7** schwankte die Erfolgsquote (EQ II) erheblich. Sie reichte von 66,2 % im Beruf Tiefbaufacharbeiter/-in bis zu 99,4 % im Beruf Technische/-r Produktdesigner/-in.

Externe Prüfungsteilnahmen und Zulassung aufgrund einer schulischen Berufsausbildung

Zu den Abschlussprüfungen werden nicht nur die Auszubildenden zugelassen. Im Jahr 2023 erfolgten 20.223 bzw. 4,9 % der Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen gemäß einer Externenzulassung. → **Tabelle A5.7-8** verdeutlicht, dass die beiden Formen der Externenzulassungen **E** zur Abschlussprüfung eine unterschiedliche Rolle spielen. Ähnlich wie in den Vorjahren erfolgte auch im Jahr 2023 bei der überwiegenden Mehrheit der externen Prüfungsfälle (86,4 %) die Zulassung aufgrund der gesetzlich geforderten Minstdauer einschlägiger berufspraktischer Erfahrung, in den übrigen Fällen (13,6 %) absolvierten die Prüfungskandidaten und -kandidatinnen einen einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellten schulischen Bildungsgang.

E

Externenzulassungen bzw. Externenprüfungen (inkl. Zulassung zur Abschlussprüfung aufgrund von Berufserfahrung)

Die Berufsbildungsstatistik erfasst auch in dualen Ausbildungsberufen abgelegte Abschlussprüfungen von Personen, die nicht aufgrund des Absolvierens der dualen Berufsausbildung, sondern aus anderen Gründen zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Diese sogenannten **Externenprüfungen bzw. Externenzulassungen** und die **Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung** werden nicht mit dem Auszubildendendatensatz (Satzart 1), sondern mit dem Datensatz zu den sonstigen Prüfungen (Satzart 2 der Berufsbildungsstatistik) erhoben. Hierbei werden ausschließlich Prüfungsteilnahmen gezählt.¹⁵⁹ Der über viele Jahre verwendete Begriff „Externenprüfung“ wurde in der Berufsbildungsstatistik aufgegeben, da der Begriff „Externenzulassungen“ angemessener ist. Denn es handelt sich um die üblichen Abschlussprüfungen, lediglich die Art der Zulassung ist eine andere als bei den Auszubildenden des dualen Systems.

Die Erfassung erfolgt differenziert nach der Art der Zulassung. Es werden entsprechend der Differenzierung im BBiG unterschieden:

- a) Zulassung von Absolventen und Absolventinnen eines Bildungsgangs in einer berufsbildenden Schule § 43 Abs. 2 BBiG
- b) Zulassung aufgrund von Berufserfahrung § 45 BBiG Abs. 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.

In den einzelnen Zuständigkeitsbereichen kommt den Externenzulassungen unterschiedliche quantitative Bedeutung zu. Im Zuständigkeitsbereich Hauswirtschaft machten sie 2023 39,1 % der Abschlussprüfungen in den dualen Ausbildungsberufen aus. In der Landwirtschaft waren es nur 9,2 %, in Industrie und Handel 6,3 % und in

¹⁵⁹ Zur Teilnahme an Vorbereitungskursen siehe Schreiber/Gutschow 2013

Tabelle A5.7-6: Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg 2023 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen¹

Bundesland/ Zuständigkeitsbereich ¹	Prüfungsteilnahmen	Prüfungsteilnehmer/-innen	darunter:				
			Wiederholungsprüfungen		bestandene Prüfungen		
			absolut	in % der Prüfungsteilnahmen	absolut	in % der Prüfungsteilnahmen (EQ I)	in % der Prüfungsteilnehmer/-innen (EQ II)
Baden-Württemberg	57.297	56.391	2.583	4,5	53.055	92,6	94,1
Bayern	72.660	70.431	5.979	8,2	63.573	87,5	90,3
Berlin	11.244	10.623	1.155	10,3	9.357	83,2	88,1
Brandenburg	8.181	7.908	843	10,3	6.858	83,8	86,7
Bremen	4.215	4.065	384	9,1	3.684	87,4	90,6
Hamburg	9.174	8.919	552	6,0	8.316	90,6	93,2
Hessen	27.732	27.015	2.091	7,5	24.294	87,6	89,9
Mecklenburg-Vorpommern	6.030	5.718	699	11,6	5.076	84,2	88,8
Niedersachsen	40.833	39.561	3.393	8,3	35.943	88,0	90,9
Nordrhein-Westfalen	88.812	85.764	7.755	8,7	78.150	88,0	91,1
Rheinland-Pfalz	19.422	18.828	1.599	8,2	16.941	87,2	90,0
Saarland	4.647	4.413	513	11,0	3.876	83,4	87,8
Sachsen	15.891	15.318	1.641	10,3	13.647	85,9	89,1
Sachsen-Anhalt	8.211	7.815	927	11,3	6.852	83,4	87,7
Schleswig-Holstein	13.290	12.915	990	7,4	11.715	88,1	90,7
Thüringen	7.221	7.014	591	8,2	6.228	86,2	88,8
Industrie und Handel	236.490	230.922	16.584	7,0	213.258	90,2	92,4
Handwerk	96.669	91.926	9.684	10,0	80.310	83,1	87,4
Öffentlicher Dienst	13.401	13.122	624	4,7	12.318	91,9	93,9
Landwirtschaft	11.736	11.403	1.263	10,8	9.936	84,7	87,1
Freie Berufe	35.337	34.116	3.486	9,9	30.630	86,7	89,8
Hauswirtschaft	1.236	1.203	51	4,1	1.113	90,0	92,5
Deutschland/Zuständigkeitsbereiche insgesamt	394.866	382.698	31.692	8,0	347.565	88,0	90,8

¹ Maßgeblich für die Zuordnung der Auszubildenden zu den Zuständigkeitsbereichen ist in der Regel nicht der Ausbildungsbetrieb (Ausnahme: Handwerk), sondern die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2). Auszubildende, die z. B. in Betrieben des Öffentlichen Dienstes oder der Freien Berufe für Berufe der gewerblichen Wirtschaft ausgebildet werden, sind den Zuständigkeitsbereichen Industrie und Handel oder Handwerk zugeordnet.

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

Tabelle A5.7-7: Duale Ausbildungsberufe¹ mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II in %²) der Auszubildenden des dualen Systems, Deutschland 2023

A5

Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II) (in %)	Ausbildungsberufe mit den höchsten Erfolgsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Prüfungsteilnehmer/-innen	Erfolgsquote (EQ II) (in %)
Tiefbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	1.590	66,2	Technische/-r Produktdesigner/-in	IH/HwEx	1.998	99,4
Hochbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	813	69,7	Chemielaborant/-in	IH/HwEx	1.449	99,4
Ausbaufacharbeiter/-in	IH/Hw	462	71,4	Biologielaborant/-in	IH	453	99,3
Dachdecker/-in	Hw	2.265	75,0	Werkzeugmechaniker/-in	IH/HwEx	2.271	99,2
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	IH/ÖD	600	75,5	Gestalter/-in für visuelles Marketing	IH/HwEx	339	99,1
Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in	IH/Hw	885	77,3	Mechatroniker/-in	IH/HwEx	7.527	98,9
Fachkraft für Gastronomie	IH/HwEx	1.365	77,8	Industriemechaniker/-in	IH/HwEx	10.965	98,7
Gebäudereiniger/-in	Hw	381	78,0	Veranstaltungskaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	921	98,4
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	780	79,2	Buchhändler/-in	IH/HwEx	348	98,3
Stuckateur/-in	IH/Hw	306	79,4	Konstruktionsmechaniker/-in	IH/HwEx	1.893	98,3
Maler/-in und Lackierer/-in	Hw	4.044	79,9	Chemikant/-in	IH/HwEx	1.926	98,1
Friseur/-in	Hw	4.194	80,0	Industriekaufmann/-kauffrau	IH/HwEx	13.476	98,1
Bäcker/-in	IH/Hw	1.293	80,0	Kaufmann/Kauffrau für Marketingkommunikation	IH/HwEx	957	98,1
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	918	80,4	Land- und Baumaschinenmechaniker/-in	IH/Hw	2.361	98,1
Straßenbauer/-in	IH/Hw	1.623	81,0	Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	IH/HwEx	1.977	98,0
IT-System-Elektroniker/-in	IH/HwEx	1.296	81,0	Medienkaufmann/-kauffrau für Digital und Print	IH/HwEx	438	97,9
Fahrzeuglackierer/-in	IH/Hw	1.338	81,6	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	2.022	97,9
Augenoptiker/-in	Hw	1.908	82,2	Justizfachangestellte/-r	ÖD	696	97,8
Mechatroniker/-in für Kältetechnik	IH/Hw	1.140	82,4	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD/HwEx	522	97,7
Gärtner/-in	Lw	4.602	82,8	Elektroniker/-in für Geräte und Systeme	IH/ÖD/HwEx	1.848	97,6

¹ Ausbildungsberufe mit mindestens 300 Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern im Berichtsjahr; ohne Berufe für Menschen mit Behinderung. Berufe jeweils ggf. inkl. Vorgängerberufe, Fachrichtungen und Zuständigkeitsbereiche ggf. zusammengefasst.

² EQ II: Anteil der bestandenen Abschlussprüfungen an allen Prüfungsteilnehmerinnen/-teilnehmern in % (auf Basis gerundeter Werte berechnet)

³ IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft

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

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A5.7-8: Externenzulassungen¹ zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2023

Zuständigkeitsbereich ²	Teilnahmen insgesamt	davon: Zulassungsart				Bestandene Prüfungen insgesamt		davon: Zulassungsart			
		abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung				abgeschlossener schulischer Bildungsgang		Berufserfahrung	
		absolut	in % ³	absolut	in % ³			absolut	EQ I in % ⁴	absolut	EQ I in % ⁴
Industrie und Handel	15.909	1.455	9,1	14.454	90,9	13.185	82,9	1.275	87,6	11.910	82,4
Handwerk	1.218	471	38,8	744	61,2	981	80,5	387	82,2	594	79,8
Öffentlicher Dienst	744	219	29,4	525	70,6	624	83,9	189	86,3	435	82,9
Landwirtschaft	1.194	60	5,0	1.134	95,0	1.101	92,2	57	95,0	1.044	92,1
Freie Berufe	363	183	50,4	180	49,6	240	66,1	93	50,8	147	81,7
Hauswirtschaft	795	354	44,5	441	55,5	651	81,9	291	82,2	360	81,6
Alle Zuständigkeitsbereiche	20.223	2.745	13,6	17.478	86,4	16.779	83,0	2.292	83,5	14.490	82,9

¹ Unter dem Begriff „Externenzulassungen“ werden hier sowohl Zulassungen zur Abschlussprüfung vor der zuständigen Stelle aufgrund von Berufserfahrung (oder einem anderen Nachweis über den Erwerb der beruflichen Handlungsfähigkeit) verstanden als auch die Zulassung von Absolventen/Absolventinnen einer schulischen Berufsausbildung, die einem anerkannten dualen Ausbildungsberuf entspricht.

² Maßgeblich für die Zuordnung zu den Zuständigkeitsbereichen ist die zuständige Stelle für den Ausbildungsberuf (vgl. **E** in Kapitel A1.2).

³ In % aller Teilnahmen an Externenzulassungen zur Abschlussprüfung (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs)

⁴ In % der jeweiligen Prüfungsteilnahmen (des jeweiligen Zuständigkeitsbereichs)

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

BIBB-Datenreport 2025

den Berufen des Öffentlichen Dienstes 5,3 %. Im Handwerk sowie den Freien Berufen waren es nur ca. 1 %. Ebenso kommt beiden Zulassungsformen in den verschiedenen Zuständigkeitsbereichen unterschiedliche Bedeutung zu. In den Ausbildungsberufen der Landwirtschaft sowie von Industrie und Handel dominierte die Berufserfahrung als Zulassungsvoraussetzung mit über 90 % deutlich. In den Ausbildungsberufen des Öffentlichen Dienstes machten Zulassungen aufgrund von Berufserfahrung mit 70,6 % der Externenzulassungen 2023 einen großen Anteil aus. Dieser ging in den letzten Jahren jedoch deutlich zurück (2018 betrug er im Öffentlichen Dienst noch über 90 %). In den Ausbildungsberufen des Handwerks überwogen zwar auch die Externenzulassungen aufgrund von Berufserfahrungen, hier lag der Anteil jedoch nur bei 61,2 %. In den Ausbildungsberufen der Hauswirtschaft lag der Anteil der Zulassung zur Externenprüfung aufgrund von Berufserfahrung bei 55,5 %, im Zuständigkeitsbereich der Freien Berufe waren die Anteile für die beiden Zulassungsarten mit jeweils rd. 50 % ausgeglichen.

16.779 von 20.223 der Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen im dualen System führten im Jahr 2023 zum Erwerb des Berufsabschlusses im dualen System. Die Erfolgsquote (für Externenprüfungen kann nur die teilnahmebezogene Quote EQ I berechnet werden) lag bei den Externenzulassungen bei 83,0 % und somit unter der entsprechenden Erfolgsquote der Auszubildenden (88,0 %). Sie fiel bei den Zulassungen aufgrund einer schulischen Berufsausbildung (83,5 %) nur leicht höher aus als bei den Zulassungen aufgrund einer Berufserfahrung (82,9 %). Im Berichtsjahr 2023 fällt die sehr niedrige Erfolgsquote bei Externenzulassungen aufgrund eines abgeschlossenen schulischen Bildungsgangs im Bereich der Freien Berufe auf (50,8 %), insgesamt fallen in diesen Zuständigkeitsbereich aber nur wenige Externenzulassungen zur Abschlussprüfung (363 bzw. 183 aufgrund eines abgeschlossenen schulischen Bildungsgangs).

(Alexandra Uhly)

A 5.8 Alter der Auszubildenden und Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

In diesem Kapitel wird die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System betrachtet. Zentrale Indikatoren hierfür sind die Ausbildungsanfänger- und Absolventenquoten. Sie geben an, wie viel Prozent der Jugendlichen (irgendwann im Laufe ihrer Biografie) eine duale Berufsausbildung beginnen bzw. mit Berufsabschluss erfolgreich absolvieren. Zur Berechnung dieser Indikatoren werden die Auszubildenden- bzw. Absolventendaten nach Altersjahrgängen differenziert. Deshalb beginnt dieses Kapitel mit einer knappen Analyse des Alters der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, der Ausbildungsanfängerinnen und -anfänger sowie der Absolventinnen und Absolventen des dualen Systems. Die Auszubildendendaten stammen aus der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik), die Bevölkerungsdaten aus der Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes.

Alter der Auszubildenden

Die Berufsbildungsstatistik erhebt das Alter bzw. Geburtsjahr der Auszubildenden mit Neuabschluss **E** im dualen System nach BBiG/HwO seit dem Berichtsjahr 1993. Seit dem Berichtsjahr 2007 wird das Geburtsjahr der Auszubildenden nicht nur für Neuabschlüsse, sondern für alle Ausbildungsverträge (Auszubildende, Prüfungsteilnehmer/-innen, Vertragslösungen) des dualen Systems erfasst. Im Folgenden werden die Anteile verschiedener Altersgruppen sowie das Durchschnittsalter dargestellt.

E

Alter der Auszubildenden – Erfassung im Rahmen der Berufsbildungsstatistik

Mit der Umstellung auf eine ausbildungsvertragsbezogene Einzeldatenerhebung ab dem Berichtsjahr 2007 wird für jeden Ausbildungsvertrag (zuvor nur für Neuabschlüsse) das Geburtsjahr der Auszubildenden erhoben. Das Alter ergibt sich aus der Differenz von Berichts- und Geburtsjahr.

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 Personen machen in der Regel keine Ausbildung im dualen System, sondern können Berufsabschlüsse im Rahmen von Umschulungen (die auch betrieblich erfolgen können)

sowie sogenannter Externenzulassungen zur Abschlussprüfung oder im Rahmen von Fortbildungen erwerben. In den Auszubildendendaten (bzw. den Daten zu den Ausbildungsverträgen) der Berufsbildungsstatistik sind sie dann nicht enthalten.

Wie → **Tabelle A5.8-1** zeigt, betrug im Berichtsjahr 2023 das Durchschnittsalter **E** der Auszubildenden mit Neuabschluss 19,9 Jahre und ist damit im Vergleich zum Vorjahr leicht gesunken. Besonders die Gruppe der unter 16-Jährigen ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich gewachsen. Sie nimmt mit 12,4 % aller Neuabschlüsse einen so hohen Anteil ein wie noch nie in den vergangenen 17 Jahren. Der Rückgang des Durchschnittsalters ist der erste seit der Erfassungsumstellung im Rahmen der Revision der Berufsbildungsstatistik zum Berichtsjahr 2007 (zur Entwicklung vor 2007 vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A5.8). Im langfristigen Trend ist das Durchschnittsalter angestiegen. Diese Entwicklung ist teilweise auf den gewachsenen Anteil an Auszubildenden mit Studienberechtigung im dualen System zurückzuführen (zum Teil auch aufgrund doppelter Abiturjahrgänge) (vgl. **Kapitel A5.5.1**). Der Anstieg des Durchschnittsalters war vor allem bei Auszubildenden ohne deutschen Pass festzustellen. Seit 2007 stieg das Durchschnittsalter der deutschen Auszubildenden (Neuabschlüsse) um lediglich 0,5 Jahre (2007: 19,0 Jahre; 2023: 19,5 Jahre). Bei den ausländischen Auszubildenden stieg es im selben Zeitraum von 19,7 (2007) auf 22,3 (2023). Jedoch ist auch bei ihnen das Durchschnittsalter seit 2019 weitestgehend stagniert.

E

Durchschnittsalter – Berechnungen des BIBB

Arithmetisches Mittel

Das Durchschnittsalter wird als arithmetisches Mittel berechnet. Das berechnete Durchschnittsalter unterschätzt aufgrund der lediglich jahresgenauen Erfassung des Alters (Differenz aus Berichtsjahr und Geburtsjahr) das tatsächliche Durchschnittsalter. Details zur Durchschnittsaltersberechnung (vgl. **E** in BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8; Uhly/Schmidt/Kroll 2024).

Differenziert nach Bundesländern variierte das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) im Berichtsjahr 2023 zwischen 20,9 Jahren in Bremen und Hamburg und 19,0 Jahren in Bayern, Sachsen und Thüringen → **Tabelle A5.8-2**. Mit Ausnahme von Berlin

Tabelle A5.8-1: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2023 (in %)

Jahr	Altersjahrgang in %									Durchschnittsalter ¹	Neuabschlüsse ² insgesamt	darunter: 40-Jährige und älter ³	
	16-Jährige und jünger	17-Jährige	18-Jährige	19-Jährige	20-Jährige	21-Jährige	22-Jährige	23-Jährige	24-Jährige und älter			absolut	in %
2007	11,8	20,2	17,7	15,6	12,4	8,2	5,0	3,2	6,0	19,0	621.357	549	0,1
2008	11,5	18,0	18,2	15,5	13,0	8,6	5,3	3,4	6,4	19,2	603.258	705	0,1
2009	11,2	17,3	16,2	15,9	13,1	9,1	5,9	3,8	7,5	19,4	556.710	846	0,2
2010	10,5	16,8	15,8	14,8	13,8	9,3	6,3	4,2	8,4	19,5	553.857	948	0,2
2011	10,6	16,3	15,8	15,2	13,3	9,7	6,1	4,3	8,7	19,5	561.099	867	0,2
2012	11,2	16,3	15,3	15,2	12,8	8,9	6,4	4,3	9,5	19,6	544.356	1.071	0,2
2013	11,5	16,7	15,2	15,0	12,3	8,5	6,0	4,5	10,4	19,6	521.454	1.146	0,2
2014	11,0	16,6	15,8	14,6	11,8	8,4	5,9	4,4	11,4	19,7	514.008	1.227	0,2
2015	11,1	16,0	16,2	15,4	11,8	8,0	5,7	4,2	11,6	19,7	512.688	1.194	0,2
2016	11,2	15,7	15,9	15,9	12,1	7,9	5,5	4,1	11,8	19,8	507.564	1.335	0,3
2017	11,0	15,4	15,7	15,7	12,4	8,2	5,4	3,9	12,3	19,8	513.270	1.611	0,3
2018	10,8	14,8	15,9	15,7	12,2	8,5	5,6	4,0	12,5	19,9	519.564	1.770	0,3
2019	11,3	14,6	15,2	15,5	12,3	8,4	5,9	4,1	12,6	19,9	510.870	1.842	0,4
2020	11,6	14,9	14,9	15,0	12,5	8,5	5,9	4,3	12,5	19,9	463.311	1.839	0,4
2021	11,3	14,9	15,0	15,0	12,1	8,5	5,9	4,3	13,1	20,0	466.176	2.130	0,5
2022	11,4	15,2	15,4	14,8	11,9	8,2	5,9	4,1	13,1	20,0	469.866	2.154	0,5
2023	12,4	15,7	15,2	15,1	11,7	7,9	5,4	4,0	12,7	19,9	479.790	2.436	0,5

¹ Die Werte weichen von früheren Ausgaben des BIBB-Datenreports ab, da zum einen die jeweiligen Altersjahrgänge nicht mehr mit +0,5 in die Berechnung einfließen. Außerdem fließen auch die 40-Jährigen und Älteren in die Durchschnittsaltersberechnung mit ein. Es ist zu beachten, dass die Berufsbildungsstatistik das Geburtsjahr der Auszubildenden erhebt. Das Alter ist somit nur jahresgenau erfasst. Ein Ausbildungsvertrag beginnt in der Regel im August oder September bzw. die Neuabschlusszahlen sind zum Stichtag 31. Dezember ermittelt und ein Teil der Auszubildenden erreicht dann schon bald (Beginn des folgenden Kalenderjahres) ein höheres Lebensalter. Das tatsächliche Durchschnittsalter liegt also über dem berechneten.

² Die Definition der Neuabschlüsse hat sich im Zeitverlauf geändert. Bis zum Berichtsjahr 2007 wurden die in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse nach BBiG/HwO eingetragenen Berufsausbildungsverträge als Neuabschluss bezeichnet, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und am 31.12. noch besteht. Von Berichtsjahr 2008 bis Berichtsjahr 2020 galt eine abgeänderte Definition, bei der Berufsausbildungsverhältnisse als Neuabschluss bezeichnet werden, bei denen der Ausbildungsvertrag im Erfassungszeitraum begonnen hat und bis zum 31.12. nicht gelöst wurde. Ab Berichtsjahr 2021 wurde wieder die Definition von vor Berichtsjahr 2008 eingeführt und die zwischenzeitlich leicht abweichende Definition aufgegeben. In den Tabellen in diesem Kapitel wird für alle Berichtsjahre die ab Berichtsjahr 2021 wieder gültige Definition angewandt. Deshalb können die Neuabschlusszahlen von früheren Veröffentlichungen abweichen.

³ Die Neuabschlusszahlen für die 40-Jährigen und Älteren werden zusätzlich ausgewiesen, sind allerdings auch in der Kategorie „24-Jährige und älter“ enthalten.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007 bis 2023. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A5.8-2: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region¹ 2023 (in %)

Bundesland ¹	Altersjahrgang in %										Neuabschlüsse insgesamt	Durchschnittsalter ²	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	11,5	15,4	15,5	15,1	11,8	8,2	5,5	4,0	12,4	0,6	68.403	20,0	4,1
Bayern	23,2	20,0	15,0	11,8	8,0	5,3	3,8	2,9	9,5	0,4	85.386	19,0	3,9
Berlin	7,3	12,0	14,0	15,2	12,9	9,4	6,5	4,9	17,0	0,9	14.139	20,8	4,5
Brandenburg	13,5	19,1	17,3	15,2	10,2	6,2	4,3	3,0	10,1	1,0	10.587	19,7	4,4
Bremen	6,4	10,5	12,7	15,6	14,2	10,1	8,0	5,1	16,3	1,1	5.181	20,9	4,5
Hamburg	6,2	10,8	11,9	14,4	13,7	11,5	7,3	5,9	17,8	0,6	11.274	20,9	4,2
Hessen	9,8	14,5	14,4	15,4	12,6	8,7	5,9	4,7	13,7	0,5	34.632	20,2	4,1
Mecklenburg-Vorpommern	11,4	21,9	16,9	15,6	9,7	6,0	4,5	3,5	10,2	0,4	8.217	19,5	3,7
Niedersachsen	8,9	14,7	15,6	16,5	14,0	8,7	5,7	4,0	11,6	0,5	49.506	20,0	3,8
Nordrhein-Westfalen	7,6	11,0	15,5	17,2	13,6	9,3	6,6	4,9	13,9	0,5	106.095	20,4	3,9
Rheinland-Pfalz	14,1	14,6	13,8	15,0	12,0	8,3	5,3	4,1	12,4	0,5	23.262	19,9	4,0
Saarland	10,1	11,8	14,3	15,7	11,8	9,2	6,6	4,7	15,1	0,7	5.703	20,4	4,3
Sachsen	15,2	26,0	16,5	13,4	9,1	5,4	3,6	2,9	7,8	0,2	19.875	19,0	3,3
Sachsen-Anhalt	12,7	23,5	18,8	14,4	9,6	5,6	3,8	3,0	8,2	0,2	10.332	19,1	3,4
Schleswig-Holstein	8,6	14,2	14,1	15,6	13,4	8,7	6,2	4,1	14,4	0,7	16.956	20,4	4,3
Thüringen	17,0	22,6	16,6	14,1	8,7	5,7	4,0	2,5	8,4	0,2	10.242	19,0	3,5
Westdeutschland	12,3	14,7	15,0	15,2	12,0	8,1	5,6	4,1	12,5	0,5	406.401	20,0	4,0
Ostdeutschland	12,9	21,0	16,5	14,5	10,1	6,4	4,4	3,3	10,3	0,5	73.392	19,5	3,9
Deutschland	12,6	16,0	15,5	15,4	11,9	8,0	5,5	4,1	12,4	0,5	479.790	19,9	4,0

¹ Die regionale Zuordnung zu einem Bundesland bzw. West-/Ostdeutschland erfolgt nach dem erhebenden Statistischen Landesamt.

² Abweichend von früheren Veröffentlichungen fließen die jeweiligen Altersjahrgänge bei den Neuabschlüssen sowie Anfängerinnen 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 in der Regel im August/September, die Abschlussprüfungen fallen überwiegend in die Monate Juni/Juli. Zumindest für die Neuabschlüsse und Anfänger/-innen mit der Stichtagsbetrachtung 31. Dezember liegt das tatsächliche Durchschnittsalter über dem berechneten.

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

BIBB-Datenreport 2025

fällt das Durchschnittsalter in den ostdeutschen Ländern unterdurchschnittlich aus. Diese Unterschiede sind teilweise durch die unterschiedliche Bedeutung der Schulabschlüsse unter den Auszubildenden bedingt. Schulabschlüsse spielen nicht nur bei der Ost-West-Betrachtung eine Rolle, sondern können auch Unterschiede zwischen Flächenländern und Stadtstaaten zumindest teilweise erklären: In Großstädten liegt das Durchschnittsalter der Auszubildenden mit Neuabschluss über jenem in

dörflicheren Regionen, da der Auszubildendenanteil mit Studienberechtigung (deren Erwerb in der Regel einen Schulabschluss in höherem Alter bedeutet) in Großstädten größer ist (vgl. Schmidt/Uhly 2023). Dementsprechend waren die Stadtstaaten Bremen, Hamburg und Berlin 2023 die Bundesländer mit den höchsten Durchschnittsaltern. In den Ländern mit niedrigem Durchschnittsalter der Auszubildenden fällt der Anteil der Studienberechtigten dagegen deutlich unterdurch-

schnittlich aus. In Bayern liegt zudem der Anteil der Auszubildenden mit Hauptschulabschluss deutlich über dem Bundesdurchschnitt und in den ostdeutschen Ländern spielt der mittlere Schulabschluss traditionell eine größere Rolle (vgl. Kapitel A5.5.1).

Bei den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen fiel – wie in den meisten Vorjahren – das Durchschnittsalter der Frauen auch im Berichtsjahr 2023 mit 20,2 Jahren höher aus als das der Männer (19,7 Jahre) → **Tabelle A5.8-3**. Dies dürfte auch dadurch bedingt sein, dass unter den Frauen mit Neuabschluss der Anteil mit Studienberechtigung größer ist als unter Männern (vgl. Kapitel A5.5.1). Das Durchschnittsalter der Auszubildenden (Neuabschlüsse) ohne deutschen Pass lag mit 22,3 Jahren deutlich höher als bei den Auszubildenden mit deutschem Pass (19,5).

Unterschiede hinsichtlich des Durchschnittsalters von Personengruppen in der dualen Berufsausbildung können aus verschiedenen Lebens- bzw. Bildungsverläufen resultieren (zum Durchschnittsalter der Ausbildungsanfänger/-innen differenziert nach dem höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss, der vorherigen Teilnahme an beruflicher Grundbildung bzw. Berufsvorbereitung sowie dem Geschlecht und der Staatsangehörigkeit vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A5.8).

Betrachtet man nicht alle Neuabschlüsse, sondern lediglich die Ausbildungsanfänger/-innen¹⁶⁰, so ergab sich jeweils ein etwas geringeres Durchschnittsalter. Insgesamt waren die Anfänger/-innen einer dualen Berufsausbildung im Jahr 2023 durchschnittlich 19,6 Jahre alt. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen und Personen mit und ohne deutschen Pass folgen demselben Muster wie bei den Neuabschlüssen allgemein → **Tabelle A5.8-3**.

Bei den Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung lag das Durchschnittsalter im Berichtsjahr 2023 bei 22,8 Jahren und blieb damit im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Weibliche Absolventinnen waren im Durchschnitt leicht älter als männliche Absolventen → **Tabelle A5.8-3**. Das Durchschnittsalter der ausländischen Absolventinnen und Absolventen lag mit 25,6 Jahren deutlich über dem Durchschnittsalter derer mit deutschem Pass (22,5 Jahre).

Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen im dualen System

Im Folgenden wird betrachtet, wie hoch der Anteil der Jugendlichen ausfiel, die überhaupt eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO beginnen oder erfolgreich absolvieren, unabhängig davon in welchem Alter sie dies tun. Hierzu werden rechnerische Quoten auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung nach einem Quotensummenverfahren **E** ermittelt. Diese Quoten können als Indikatoren für die quantitative Bedeutung des dualen Systems sowie als Maß der Integration verschiedener Personengruppen interpretiert werden.¹⁶¹

Bei der Berechnung von Quoten mit dem Quotensummenverfahren sollten ausschließlich Ereignisse erfasst werden, die in den Biografien nur einmalig auftreten können. Da Auszubildende in ihrer Biografie mehrfach eine duale Ausbildung erfolgreich beenden bzw. neue Ausbildungsverträge abschließen können, wäre eine Quotenberechnung auf Basis aller Absolventinnen und Absolventen bzw. der Neuabschlüsse deshalb nicht zulässig. Daher wird die Absolventenquote auf Basis der Erstabsolventinnen und -absolventen¹⁶² und die Anfängerquote auf Basis der Anfänger/-innen berechnet. **E**

Bis einschließlich Berichtsjahr 2021 wurden zur Berechnung der deutschlandweiten Ausbildungsanfängerquote (AAQ) alle Ausbildungsanfänger/-innen berücksichtigt. Dies sorgte für eine leichte Überschätzung der deutschlandweiten und regionalen AAQs, da auch Anfänger/-innen mit Wohnort im Ausland in die Ausbildungsanfängerquote einfließen. Seit Berichtsjahr 2022 können mit der erstmaligen Erhebung des Wohnorts für alle ab 2021 begonnenen Ausbildungsverträge im Ausland wohnhafte Anfänger/-innen bei der Berechnung der Quote ausgeschlossen werden. Dies vermeidet eine Überhöhung der Ausbildungsanfängerquote und Verzerrungen durch Pendelbewegungen bei der Berechnung regional differenzierter Ausbildungsanfängerquoten. Da die Berechnung nicht rückwirkend angepasst werden kann, resultiert aus der Umstellung ein leichter methodischer Sprung in der AAQ von Berichtsjahr 2021 nach Berichtsjahr 2022 (für mehr Details zur Berechnungsumstellung und zum Ausmaß des methodischen Sprungs vgl. Schmidt 2024a sowie BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A5.8).

Auch zur Berechnung der Absolventenquote ist zukünftig eine entsprechende Umstellung auf eine regionale Zuordnung über den Wohnort der Absolventinnen und

¹⁶⁰ Nicht alle Jugendlichen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag sind Ausbildungsanfänger/-innen. Ausbildungsverträge werden u. a. auch bei Anschlussverträgen, Zweitausbildungen oder erneuter Ausbildung nach vorzeitiger Lösung eines ersten Vertrags (beispielsweise Betriebs- oder Berufswechsel) abgeschlossen (vgl. Kapitel A5.3).

¹⁶¹ Zu Beteiligungsquoten der Wohnbevölkerung in der dualen Berufsausbildung vgl. Schmidt 2024b und <https://www.bibb.de/de/2040.php>

¹⁶² Unter Erstabsolventinnen und -absolventen werden die Absolventinnen und Absolventen gefasst, die ohne „vorherige duale Berufsausbildung mit erfolgreichem Abschluss“ gemeldet wurden.

Tabelle A5.8-3: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2023 (in %)

Personen- gruppe	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag											Neuab- schlüsse absolut	Durch- schnitts- alter ¹
	Altersjahrgang in %												
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 Jahre u. älter			
Insgesamt	12,6	16,0	15,5	15,4	11,9	8,0	5,5	4,1	12,4	0,5	479.790	19,9	
Männer	13,4	16,9	15,2	14,3	10,9	7,5	5,3	4,0	12,1	0,3	306.795	19,7	
Frauen	10,6	13,5	15,3	16,3	13,0	8,6	5,6	4,0	12,3	0,9	172.995	20,2	
Deutsche	13,5	16,7	15,8	15,5	11,8	7,8	5,2	3,7	9,7	0,4	419.853	19,5	
Ausländer/ -innen	4,4	8,7	11,4	12,0	11,0	8,5	7,0	6,0	29,5	1,6	59.937	22,3	
Personen- gruppe	Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Auszubildenden mit Neuabschluss ²											Ausbil- dungs- anfänger/ -innen absolut	Durch- schnitts- alter ¹
	Altersjahrgang in %												
	bis 16 Jahre	17 Jahre	18 Jahre	19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 bis 39 Jahre	40 Jahre u. älter			
Insgesamt	13,8	17,0	15,7	15,1	11,4	7,3	4,9	3,6	10,8	0,4	427.458	19,6	
Männer	15,0	18,4	15,7	14,3	10,5	6,9	4,8	3,6	10,6	0,2	272.325	19,5	
Frauen	11,7	14,5	15,8	16,6	12,9	8,0	5,1	3,6	11,1	0,7	155.133	19,9	
Deutsche	15,1	18,1	16,3	15,5	11,4	7,1	4,6	3,3	8,2	0,3	373.488	19,3	
Ausländer/ -innen	4,9	9,4	12,0	12,3	11,0	8,2	6,8	5,8	28,3	1,4	53.970	22,2	
Personen- gruppe	Absolventen/Absolventinnen (Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung)											Absolven- ten/ Absol- ventinnen absolut	Durch- schnitts- alter ¹
	Altersjahrgang in %												
	bis 19 Jahre	20 Jahre	21 Jahre	22 Jahre	23 Jahre	24 Jahre	25 Jahre	26 Jahre	27 bis 42 Jahre	43 Jahre u. älter			
Insgesamt	10,2	15,2	17,2	15,9	12,7	8,2	5,5	3,9	10,8	0,4	347.565	22,8	
Männer	9,9	16,3	17,9	15,0	12,0	8,1	5,5	4,0	11,1	0,2	220.953	22,7	
Frauen	10,8	13,2	15,9	17,3	13,9	8,4	5,5	3,7	10,5	0,7	126.612	22,9	
Deutsche	10,9	16,0	17,9	16,4	12,9	7,9	5,2	3,6	8,9	0,3	315.744	22,5	
Ausländer/ -innen	3,8	6,8	9,8	10,6	10,7	11,6	8,7	6,6	30,1	1,3	31.821	25,6	

¹ Abweichend von früheren Veröffentlichungen fließen die jeweiligen Altersjahrgänge bei den Neuabschlüssen sowie Anfängerinnen 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 in der Regel im August/September, die Abschlussprüfungen fallen überwiegend in die Monate Juni/Juli. Zumindest für die Neuabschlüsse und Anfänger/-innen mit der Stichtagsbetrachtung 31. Dezember liegt das tatsächliche Durchschnittsalter über dem berechneten.

² Zur Abgrenzung siehe [Kapitel A5.3](#).

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

Absolventen geplant. Da der Wohnort aber erst ab den im Jahr 2021 begonnenen Verträgen erfasst wird, liegt er für viele Absolventinnen und Absolventen im Berichtsjahr 2023 noch nicht vor. Eine Umstellung der Berechnung der Absolventenquote wird voraussichtlich frühestens für das Berichtsjahr 2025 erfolgen.

Neben der Umstellung auf die wohnortsbezogene Berechnung der Ausbildungsanfängerquote sorgt auch eine Veränderung bei den Bevölkerungsdaten sowohl bei der Anfängerquote als auch bei der Absolventenquote für einen methodisch bedingten Sprung von Berichtsjahr 2021 nach Berichtsjahr 2022. Im Jahr 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt (vgl. Statistisches Bundesamt 2024n). Die zur Berechnung der Anfänger- und Absolventenquote verwendeten Bevölkerungsdaten beruhen also für die Berichtsjahre bis einschließlich 2021 auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab Berichtsjahr 2022 beruhen sie auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022.¹⁶³ Wie ein Vergleich mit den neuen Bevölkerungsdaten des Zensus 2022 zeigt, hatte die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 die Bevölkerungszahl insgesamt etwas überschätzt (vgl. Statistisches Bundesamt 2024u).

Ausbildungsanfängerquote

Die Ausbildungsanfängerquote **E** ist ein Indikator für den Anteil der Jugendlichen¹⁶⁴, die eine duale Berufsausbildung beginnen (vgl. Schmidt 2024b). In welchem Alter dies geschieht und wie lange der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die Berufsausbildung dauert, bleibt hierbei unberücksichtigt. In der Quote sind auch solche Personen enthalten, die zeitgleich (im Rahmen eines dualen Studiums) oder irgendwann vor oder nach der dualen Berufsausbildung ein Studium oder eine andere Art der Ausbildung beginnen (werden) bzw. begonnen haben.¹⁶⁵

¹⁶³ Im BIBB-Datenreport 2024 sind Anfänger- und Absolventenquoten für das Berichtsjahr 2022 ausgewiesen. Die damals berechneten Quoten beruhten jedoch noch auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011, da die entsprechenden Bevölkerungsdaten für das Jahr 2022 auf Basis des Zensus 2022 zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses des Datenreports noch nicht vorlagen. Im aktuellen Datenreport sind Anfänger- und Absolventenquote mithilfe der korrigierten Bevölkerungsdaten auf Basis des Zensus 2022 berechnet, sodass die ausgewiesenen Quoten für das Berichtsjahr 2022 von den im vergangenen Datenreport ausgewiesenen abweichen.

¹⁶⁴ Aus Gründen der sprachlichen Vereinfachung wird hier von Jugendlichen gesprochen, obwohl auch junge Erwachsene und zum Teil auch ältere Personen eine duale Berufsausbildung beginnen.

¹⁶⁵ Deshalb können sich Anfängerquoten verschiedener Bildungsbereiche (beispielsweise der dualen Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums) auf über 100 % summieren.

E Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen (AAQ)

Zur Berechnung der AAQ werden nach dem **Quotensummenverfahren** (OECD-Standard, vgl. Kazemzadeh 2000, S. 68f.) je Altersjahrgang Teilquoten aus Anfängerinnen und Anfängern (also nicht allen Neuabschlüssen, vgl. **Kapitel A5.3**) und der 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.

$$AAQ = \sum_{i=16 \text{ (16 und jünger)}}^{i=24 \text{ (24 und älter)}} \frac{\text{Ausbildungsanfänger}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

Ausbildungsanfänger/-innen im Alter von „16 und jünger“ werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „24 und älter“ werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 16 bis 24 Jahren je Teilquote ein.

Es wurde keine Korrektur des Effektes der **doppelten Abiturjahrgänge** vorgenommen. Außerdem wurde die Quote **nicht auf die Bildungsinländer/-innen** (also Personen, die den allgemeinbildenden Schulabschluss in Deutschland erworben haben) **begrenzt**.

Bei der Anzahl der Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse werden Anfänger/-innen, die im gleichen Berichtsjahr eine Vertragslösung aufweisen und nicht zeitnah einen neuen Ausbildungsvertrag abschließen, nicht gezählt (vgl. **Kapitel A5.3**). Dies hat einen unterschätzenden Effekt auf die AAQ.

Daten der **Bevölkerungsfortschreibung** des Statistischen Bundesamtes basieren bis einschließlich Berichtsjahr 2021 auf dem Zensus 2011, ab Berichtsjahr 2022 auf dem Zensus 2022 (für Details vgl. auch Fußnote 4 → **Tabelle A5.8-4**).

Für das Berichtsjahr 2023 ergibt sich ein rechnerischer Anteil von 51,8 % der Jugendlichen (Wohnbevölkerung), die irgendwann im Laufe ihrer Biografie eine duale Berufsausbildung beginnen¹⁶⁶ → **Tabelle A5.8-4**. Das ist ein

¹⁶⁶ Die Anfängerquote basiert auf vorläufigen Bevölkerungsdaten. Aufgrund eines Datenübertragungsfehlers für Schleswig-Holstein ist die zur Berechnung der Quote verwendete Bevölkerungszahl insgesamt leicht überhöht. Dadurch dürfte eine geringfügige Unterschätzung der Anfängerquote vorliegen.

Tabelle A5.8-4: Ausbildungsanfängerquote¹ nach Personenmerkmal, 2011 bis 2023 (in %)

Jahr	Ausbildungsanfängerquote in %						
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen ² davon:		
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
2011	58,0	60,3	70,5	49,6	35,4	38,8	31,8
2012	56,5	59,0	68,9	48,6	33,7	36,3	30,9
2013	54,2	56,8	66,5	46,7	31,7	35,0	28,1
2014	53,4	56,3	66,0	46,0	31,1	33,2	28,8
2015	52,4	56,7	66,8	46,1	25,9	25,8	26,2
2016	51,7	55,8	66,2	44,9	27,6	28,6	26,3
2017	52,9	55,7	67,1	43,6	34,2	39,3	26,9
2018	54,5	56,5	68,8	43,5	38,7	46,2	28,2
2019	54,4	56,3	69,3	42,7	38,4	45,1	29,4
2020	49,7	51,4	64,1	38,1	35,4	39,0	30,7
2021	50,7	52,7	65,8	38,9	35,1	39,0	30,2
2022 ^{3, 4}	51,4	53,9	67,3	39,9	34,5	37,8	30,5
2023 ⁴	51,8	54,8	69,0	39,9	34,1	35,5	32,3

¹ Die Ausbildungsanfängerquote wird mit der Zahl der Ausbildungsanfänger/-innen als Teilgruppe der Neuabschlüsse berechnet. Ab Berichtsjahr 2021 gilt eine abgeänderte Neuabschlussdefinition im Vergleich zu den vergangenen Berichtsjahren. In dieser Tabelle wurden auch die Ausbildungsanfängerquoten der vergangenen Jahre rückwirkend mithilfe der neuen Neuabschlussdefinition berechnet, um konsistente Zeitreihen zu gewährleisten. Deshalb können die in dieser Tabelle ausgewiesenen Ausbildungsanfängerquoten der vergangenen Berichtsjahre von jenen in zuvor erschienenen Publikationen leicht abweichen.

² Bei der Anfängerquotenberechnung wird die Zahl der Erstanfänger/-innen in Relation zur Wohnbevölkerung gesetzt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Bevölkerungsfortschreibung Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus schon mit der melderechtlichen Erfassung zur Wohnbevölkerung gezählt werden. Insofern sind hierbei auch Personen erfasst, bei denen eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsanfängerquote. Dies spielt eine gewichtige Rolle bei den Rückgängen der AAQ unter ausländischen Personen in den Berichtsjahren 2015 und 2022 (wobei der Rückgang 2022 u. a. aufgrund methodischer Umstellungen bei der Bevölkerungsfortschreibung nicht so stark ausfällt wie 2015, siehe Fußnote 4).

³ Ab Berichtsjahr 2022 erfolgt die regionale Zuordnung von Ausbildungsanfängerinnen und -anfängern über den Wohnort der Anfänger/-innen bei Vertragsabschluss statt wie in den Berichtsjahren zuvor über das Bundesland des erhebenden Statistischen Landesamtes. Zuvor wurden alle (auch die im Ausland wohnhaften Anfänger/-innen) in die Berechnung der Quote einbezogen, wodurch sie methodisch bedingt leicht überhöht wurde. Die Überschätzung wird durch den Ausschluss der im Ausland wohnhaften Auszubildenden vermieden. Durch diese Umstellung entsteht ein geringer methodischer Sprung in der Zeitreihe zwischen den Berichtsjahren bis einschließlich 2021 und den Berichtsjahren ab 2022.

⁴ 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt. Die zur Berechnung der Anfänger- und Absolventenquote verwendeten Bevölkerungsdaten beruhen für die Berichtsjahre bis einschließlich 2021 auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab Berichtsjahr 2022 beruhen sie auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022. Entsprechend sind die Werte der Ausbildungsanfängerquote bis 2021 nur eingeschränkt mit jenen ab 2022 zu vergleichen. Im vergangenen Datenreport wurde die AAQ auch für 2022 noch auf der Bevölkerungsfortschreibung des Zensus 2011 berechnet, da zum Veröffentlichungszeitpunkt noch keine korrigierten Bevölkerungsdaten auf Grundlage des neuen Zensus vorlagen. Nun liegen die korrigierten Bevölkerungsdaten vor und konnten zur Berechnung verwendet werden, sodass die AAQ für 2022 im aktuellen Datenreport von jener im vergangenen Datenreport abweichen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2023 und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2021 auf Grundlage des Zensus 2011, Berichtsjahre 2022 und 2023 auf Grundlage des Zensus 2022.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

leichter Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (51,4 %). Die Anfängerquote lag trotz des erneuten Anstiegs weiterhin unter dem Vorpandemie-Niveau (2019: 54,4 %).

Beim Betrachten der Zeitreihe kann vor allem der Vergleich der Berichtsjahre vor 2021 und ab 2022 nur unter Vorbehalt erfolgen. Die beschriebenen methodischen Umstellungen bei der Berechnung der AAQ (nur in Deutschland wohnhafte Anfänger berücksichtigt) sowie die Umstellung auf die Bevölkerungszahlen auf Basis des Zensus 2022 sorgen für einen methodisch bedingten Sprung. So ist beispielsweise der Anstieg der AAQ (+0,7 Prozentpunkte von 50,7 % im Berichtsjahr 2021 auf 51,4 % im Berichtsjahr 2022) auch methodisch bedingt, da die Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011 die Bevölkerungszahl insgesamt etwas überschätzt hatte (vgl. Statistisches Bundesamt 2024u), wodurch die AAQ wiederum unterschätzt wurde. Diese Verzerrung ist mit Umstellung der Bevölkerungsdaten auf die Grundlage Zensus 2022 ab Berichtsjahr 2022 behoben.

Im Vergleich zur Beteiligungsquote im deutschen Hochschulsystem lag die Anfängerquote in der dualen Berufsausbildung stets über der Anfängerquote im Hochschulbereich (Studienanfängerquote ohne Bildungsausländer). 2023 lag die Anfängerquote im Hochschulbereich bei 44,5 % und somit erneut deutlich unter der Anfängerquote im dualen System.¹⁶⁷

Unter Jugendlichen mit deutschem Pass verzeichnete die Anfängerquote einen Anstieg von 0,9 Prozentpunkten im Vergleich zum Vorjahr und lag im Berichtsjahr 2023 damit bei 54,8 %. Die Ausbildungsanfängerquote lag bei deutschen Männern 2023 wie auch in den Jahren zuvor weit über der Quote der deutschen Frauen. Mit einer AAQ von 69,0 % unter deutschen Männern und 39,9 % unter deutschen Frauen betrug die Lücke 29,1 Prozentpunkte und stieg damit gegenüber dem Vorjahr an (Unterschied zwischen deutschen Männern und deutschen Frauen 2022: 27,4 Prozentpunkte) → **Tabelle A5.8-4**. Frauen finden sich deutlich häufiger in sogenannten vollzeitschulischen Berufsausbildungsgängen (vgl. **Kapitel A6.1** sowie Dionisius/Kroll/Ulrich 2018), außerdem fiel in vergangenen Jahren die Studienanfängerquote der deutschen Frauen höher aus als die der deutschen

Männer (vgl. Kapitel A5.8 in BIBB-Datenreporten der vergangenen Jahre); Rückgang der Ausbildungsbeteiligung der deutschen Frauen in den Vorjahren (vgl. Dionisius/Kroll/Ulrich 2018).

Im Gegensatz zu deutschen Jugendlichen ist die Ausbildungsanfängerquote unter ausländischen Jugendlichen (34,1 %) im Vergleich zum Vorjahr leicht zurückgegangen (-0,4 Prozentpunkte). Dies geht vor allem auf die Entwicklung unter ausländischen Männern zurück, bei denen die Quote im Vergleich zum Vorjahr um 2,3 Prozentpunkte sank. Bei den ausländischen Frauen dagegen stieg die AAQ von 30,5 % im Berichtsjahr 2022 auf 32,3 % im Berichtsjahr 2023.

Dabei ist auch 2023 noch ein Sondereffekt durch den Krieg in der Ukraine und die daraus folgende Fluchtbewegung von jungen Ukrainerinnen und Ukrainern nach Deutschland zu berücksichtigen. Im Jahr 2022 kamen über eine Million Schutzsuchende aus der Ukraine nach Deutschland (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2023). Diese waren 2022 bereits in der Wohnbevölkerung erfasst, eine (unmittelbare) Einmündung in die duale Berufsausbildung noch im selben Jahr kann jedoch nicht erwartet werden. Dementsprechend bedeutete dies einen kräftigen Anstieg der ausländischen Bevölkerung insgesamt und damit eine negative Wirkung auf die Ausbildungsanfängerquote unter ausländischen Jugendlichen im Berichtsjahr 2022. Auch 2023 wuchs die ausländische Bevölkerung weiter deutlich, allerdings weniger stark als noch im Jahr zuvor (Bevölkerungsentwicklung der ausländischen Personen zwischen 16 und 24 Jahren laut Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes¹⁶⁸: 2022: +14,0 % gegenüber dem Vorjahr; 2023: +8,7 % gegenüber dem Vorjahr). Durch den weiteren (aber etwas schwächeren) Anstieg der Zahl ausländischer Jugendlicher in Deutschland und die zunehmende Ankunft der 2022 nach Deutschland gekommenen Ukrainerinnen und Ukrainer im dualen System ab 2023 (vgl. Schmidt/Kroll 2024) verzeichnete die AAQ unter ausländischen Jugendlichen zwar einen weiteren Rückgang, aber keinen Einbruch. Der Vergleich von Bevölkerungsentwicklung und Neuabschlusszahlentwicklung legt zudem nahe, dass es häufig rund zwei Jahre dauert, bis neu nach Deutschland gekommene ausländische Personen, die eine Ausbildung beginnen wollen, auch ihren Weg in das duale System finden (vgl. Schmidt/Kroll 2024). Dementsprechend ist für das Berichtsjahr 2024 ein Aufholeffekt bei der AAQ unter ausländischen Personen zu erwarten. Allerdings ist je nach Entwicklung des Krieges auch möglich, dass die Zahl der Geflüchteten wieder steigt, was die AAQ wiederum negativ beeinflussen würde.

167 Als Vergleichsgröße im Hochschulsystem wird die vom Statistischen Bundesamt berechnete Studienanfängerquote ohne internationale Studierende (also ohne Studierende, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erworben haben sowie ohne ausländische Studierende ohne Angabe zum Ort des Erwerbs der Hochschulzugangsberechtigung) herangezogen. Diese stellt einen besseren Vergleichswert zur Ausbildungsanfängerquote im dualen System als die Studienanfängerquote mit internationalen Studierenden. Für mehr Details hierzu und zum Vergleich der Quoten im Zeitverlauf siehe Zusatztable: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztablen_beteiligungsquoten_ab2012.xlsx sowie Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980 - 2023, des Statistischen Bundesamtes.

168 Auf Basis des Zensus 2022.

Insgesamt ist aber weiterhin ein deutlich niedrigeres Maß der Integration in die duale Berufsausbildung bei Jugendlichen ohne deutschen Pass zu beobachten. 2023 lag die Anfängerquote deutscher Jugendlicher 20,7 Prozentpunkte über der Anfängerquote ausländischer Jugendlicher. Dies kann nicht alleine durch andere soziale, institutionelle oder individuelle Faktoren oder berufsspezifische und regionale Arbeitsmarktlagen erklärt werden. Eine ganze Reihe an Untersuchungen hat ergeben, dass für zugewanderte Personen, Jugendliche mit Migrationshintergrund¹⁶⁹ und Geflüchtete die Einmündungschancen auch bei gleichen sozialen, institutionellen und individuellen Faktoren (etwa Schulabschlüsse, soziale Herkunft, Suchverhalten, Ausbildungsmarktlage) niedriger sind (vgl. etwa Eberhard/Schuß 2021; Seeber u. a. 2019; Beicht/Walden 2014 und 2019). Vergleicht man verschiedene Migrationsgenerationen, zeigt sich mit aufsteigendem Generationenstatus auch ein höherer Übergangserfolg in eine berufliche Ausbildung (vgl. Beicht/Walden 2018). Die Lücke zwischen den Anfängerquoten der Jugendlichen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit ist bei Männern (Differenz: 33,5 Prozentpunkte) weitaus stärker ausgeprägt als bei Frauen (Differenz: 7,6 Prozentpunkte).

Die Ausbildungsanfängerquote fiel 2023 in Ostdeutschland (46,6 %) geringer aus als in Westdeutschland (52,9 %). Die Differenz lag damit bei 6,3 Prozentpunkten → **Tabelle A5.8-5**. Die Lücke vergrößerte sich gegenüber dem Vorjahr, da die AAQ in Westdeutschland stieg, während sie in Ostdeutschland fiel. Das Bundesland mit der höchsten Ausbildungsanfängerquote war Bayern mit 58,8 %. Am unteren Ende sammeln sich dagegen die Stadtstaaten: Die niedrigsten Anfängerquoten lagen in Berlin (31,4 %), Hamburg (39,6 %) und Bremen (45,7 %) vor. Die Anfängerquoten in den Stadtstaaten fallen auch aufgrund von Mobilitätseffekten so niedrig aus: Viele der Jugendlichen, die dort ihre Ausbildung absolvieren, pendeln von einem Wohnort von außerhalb bzw. wohnen bei Vertragsabschluss noch außerhalb und ziehen erst anschließend in Richtung ihrer Ausbildungsstätte um (vgl. **Kapitel A8.2**; Schmidt 2024a). Im Vergleich zum Vorjahr ist die AAQ am stärksten in Hessen (+2,4 Prozentpunkte) gestiegen, den größten Rückgang verzeichnete Berlin (-1,6 Prozentpunkte). Bis auf Thüringen (+1,2 Prozentpunkte) sank die AAQ in allen ostdeutschen Bundesländern.

Tabelle A5.8-5: Ausbildungsanfängerquote nach Region, 2023 (in %)

Region	Ausbildungsanfängerquote in %	Veränderung zum Vorjahr ¹ (in Prozentpunkten)
Deutschland	51,8	+0,4
Westdeutschland	52,9	+0,6
Ostdeutschland	46,6	-0,6
Baden-Württemberg	50,5	+1,5
Bayern	58,8	+1,1
Berlin	31,4	-1,6
Brandenburg	49,3	-0,2
Bremen	45,7	+0,6
Hamburg	39,6	+0,4
Hessen	49,3	+2,4
Mecklenburg-Vorpommern	56,1	-0,5
Niedersachsen	55,5	-0,2
Nordrhein-Westfalen	51,7	-0,2
Rheinland-Pfalz	54,9	+0,9
Saarland	52,8	+0,1
Sachsen	48,2	-0,3
Sachsen-Anhalt	53,0	-0,6
Schleswig-Holstein	52,9	-1,3
Thüringen	54,0	+1,2

¹ 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt. Im vergangenen Datenreport wurde die AAQ auch für 2022 noch auf der Bevölkerungsfortschreibung des Zensus 2011 berechnet, da zum Veröffentlichungszeitpunkt noch keine korrigierten Bevölkerungsdaten auf Grundlage des neuen Zensus vorlagen. Nun liegen die korrigierten Bevölkerungsdaten vor, sodass die zur Berechnung der Vorjahresentwicklung verwendeten AAQ der Bundesländer für das Berichtsjahr 2022 von den im vergangenen Datenreport veröffentlichten AAQ der Bundesländer abweichen.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember) und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember) auf Grundlage des Zensus 2022. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

169 Diese Analysen betrachten meist 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.

Ausbildungsabsolventenquote

Betrachtet man die Bildungsbeteiligung der Bevölkerung im dualen System, stellt sich nicht nur die Frage, wie viel Prozent eine Ausbildung beginnt. Von Interesse ist auch, wie viel Prozent eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert und einen entsprechenden Berufsabschluss erreicht. Dies wird mit der Ausbildungsabsolventenquote (AbsQ) **E** berechnet (vgl. Schmidt 2024b). Im Berichtsjahr 2023 bestanden 347.565 Auszubildende im dualen System ihre Abschlussprüfung (vgl. Kapitel A5.7), für 326.505 war dies der erste erfolgreiche Berufsabschluss im dualen System. Um Mehrfachzählungen bzw. eine Überschätzung des Anteils der Absolventinnen und Absolventen an der Wohnbevölkerung zu vermeiden, werden nach Quotensummenverfahren **E** nur die Erstabsolventendaten in Bezug zur Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gesetzt. Anders als bei der Ausbildungsanfängerquote erfolgt, wie zu Beginn des Kapitels beschrieben, die regionale Zuordnung bei der Ermittlung regionaler Absolventenquoten zunächst weiterhin auf Basis des erhebenden Statistischen Landesamtes. Eine Berechnung der regionalen Absolventenquoten für das Berichtsjahr 2023 erfolgt deshalb nur getrennt nach West-/Ostdeutschland, nicht jedoch für die einzelnen Bundesländer.

Für das Berichtsjahr 2023 ergibt sich eine Ausbildungsabsolventenquote **E** von 37,0 %. Dies ist der niedrigste Wert seit die Absolventenquote berechnet wird (erste Berechnung der AbsQ für das Berichtsjahr 2009) → **Tabelle A5.8-6**. Die AbsQ im dualen System ist im Vorjahresvergleich sehr deutlich gesunken (-3,6 Prozentpunkte) – der stärkste Vorjahresrückgang seit Berechnung der Absolventenquote.¹⁷⁰ Der Rückgang dürfte vor allem durch die Coronapandemie bedingt sein: Im Berichtsjahr 2020 ging die Zahl der Neuabschlüsse aufgrund der Pandemie stark zurück (-9,3 % gegenüber dem Vorjahr) (vgl. Kroll 2021b). Auch die Anfängerquote brach im Jahr 2020 ein → **Tabelle A5.8-4**. Da es meist rund drei Jahre dauert, eine duale Berufsausbildung zu durchlaufen und abschließend eine Prüfung abzulegen, ist dieser „Coronaknick“ drei Jahre später nun auch bei der Zahl der Erstabsolventen angekommen (vgl. Kapitel A5.7) und damit auch in der Absolventenquote.

E Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen (AbsQ)

Bei der Berechnung der Absolventenquote im dualen System wird das Quotensummenverfahren angewandt. Um Mehrfachzählungen zu vermeiden, werden nicht alle Absolventinnen und Absolventen einer dualen Berufsausbildung in die Berechnung einbezogen, sondern nur die Erstabsolventinnen und -absolventen. Diese sind die Absolventinnen und Absolventen eines Jahres, die nicht zuvor bereits eine duale Berufsausbildung erfolgreich absolviert hatten. Die Absolventenquote kann aufgrund der Datenlage erst seit dem Berichtsjahr 2009 ermittelt werden (siehe auch Erläuterungen zur Ausbildungsanfängerquote).

Die AbsQ gibt den rechnerischen Anteil einer synthetischen Alterskohorte in der Wohnbevölkerung wieder, der eine duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO erfolgreich absolviert hat. Die Quote berechnet sich auf Basis der Berufsbildungsstatistik und der Bevölkerungsfortschreibung der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, jeweils zum Stichtag 31. Dezember. Auszubildende mit bestandener Abschlussprüfung, die zuvor noch keine duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben (Erstabsolventinnen und -absolventen), werden der Wohnbevölkerung im entsprechenden Alter gegenübergestellt (vgl. Gericke/Uhly 2012).

$$\text{AbsQ} = \sum_{i=19 \text{ (und jünger)}}^{i=27 \text{ (und älter)}} \frac{\text{Erstabsolventen}_i}{\text{Wohnbevölkerung}_i} \cdot 100$$

i = Alter

Erstabsolventinnen und -absolventen im Alter von „19 und jünger“ werden in der unteren Altersgruppe zusammengefasst, jene im Alter von „27 und älter“ werden in der oberen Altersgruppe zusammengefasst. Bezüglich der Wohnbevölkerung gehen die einzelnen Altersjahrgänge von 19 bis 27 Jahren je Teilquote ein.

Zu den verwendeten Bevölkerungsdaten siehe auch **E** zur Ausbildungsanfängerquote.

Unter deutschen Jugendlichen sank die Ausbildungsabsolventenquote 2023 um 3,1 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Unter deutschen Männern fiel der Rückgang der AbsQ etwas geringer aus (-2,9 Prozentpunkte auf 52,6 % im Berichtsjahr 2023) als unter deutschen Frauen (-3,3 % auf 31,0 % im Berichtsjahr 2023).

¹⁷⁰ Einzelne zuständige Stellen in Thüringen und Schleswig-Holstein meldeten nicht alle erfolgten Abschlussprüfungen (vgl. Kapitel A5.7; Uhly/Kroll/Schmidt 2024). Daraus folgt auch eine Unterschätzung der Zahl der Erstabsolventen, die für die Berechnung der Absolventenquote relevant ist.

Tabelle A5.8-6: Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region¹, 2011 bis 2023 (in %)

A5

Jahr	Ausbildungsabsolventenquote in %								
	Gesamt	Deutsche davon:			Ausländer/-innen ² davon:			Westdeutschland	Ostdeutschland
		insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen		
2011	47,8	50,5	57,7	43,0	22,2	23,4	21,0	48,7	43,4
2012	45,4	48,5	55,7	40,9	19,8	20,6	18,8	46,4	40,0
2013	44,5	48,1	55,0	40,8	18,1	18,7	17,3	45,7	37,9
2014	43,8	48,1	55,4	40,4	16,3	16,4	16,2	45,1	35,9
2015	41,9	47,9	55,6	39,7	12,9	12,0	14,1	43,2	34,1
2016	40,4	46,8	54,6	38,6	11,9	11,2	12,9	41,7	32,9
2017	39,4	45,9	53,9	37,5	11,7	11,3	12,5	40,6	32,5
2018	39,1	45,4	53,6	36,9	12,4	11,8	13,3	40,3	32,1
2019	39,0	44,9	53,1	36,2	13,9	14,3	13,4	40,2	32,0
2020	39,5	44,3	53,1	35,0	16,9	18,5	14,9	40,8	32,6
2021	40,1	44,4	53,3	35,1	18,6	21,3	15,1	41,4	32,9
2022 ³	40,6	45,1	55,5	34,3	18,5	21,2	15,0	42,0	33,1
2023 ³	37,0	42,0	52,6	31,0	15,1	16,2	13,8	38,4	30,2

¹ Da die Berufsbildungsstatistik den Wohnort der Auszubildenden nicht erfasst, können Pendelbewegungen nicht berücksichtigt werden. Diese können die berechneten Quoten für einzelne Regionen verzerren, da Pendler/-innen bei den Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen dem Ort der Ausbildungsstätte zugeordnet werden, während sie bei der Wohnbevölkerung am Ort ihres Hauptwohnsitzes erfasst sind. Deshalb werden hier keine weitergehenden regionalen Differenzierungen vorgenommen. Selbst bei der Differenzierung von West- und Ostdeutschland können Verzerrungen aufgrund von Pendelbewegungen vorliegen.

² Bei der Absolventenquotenberechnung wird die Zahl der Erstabsolventinnen und -absolventen 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 bzw. ein Abschluss einer dualen Berufsausbildung nicht erwartet werden kann. Steigt die Wohnbevölkerungszahl aufgrund von Sonderentwicklungen (z. B. stark gestiegene Anzahl von Geflüchteten) erheblich an, so ergibt sich für die betroffene Personengruppe ein deutlicher Rückgang der Absolventenquote, der erst nach einigen Jahren wieder aufgeholt werden kann. Dies spielt eine gewichtige Rolle bei den Rückgängen der AbsQ unter ausländischen Personen in den Berichtsjahren 2015 (die ab 2019 und den Folgejahren wieder aufgeholt wurden) und 2022 (wobei die AbsQ 2022 aufgrund methodischer Umstellungen bei der Bevölkerungsfortschreibung nur bedingt mit dem Vorjahr vergleichbar ist und der Rückgang bei ausländischen Auszubildenden aufgrund dieser Umstellungen auch nur sehr schwach ausfällt, siehe Fußnote 3).

³ 2022 wurde ein neuer Zensus durchgeführt und die Bevölkerungsfortschreibung anschließend auf Basis des neuen Zensus fortgeführt. Die zur Berechnung der Anfänger- und Absolventenquote verwendeten Bevölkerungsdaten beruhen für die Berichtsjahre bis einschließlich 2021 auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2011. Ab Berichtsjahr 2022 beruhen sie auf der Bevölkerungsfortschreibung auf Basis des Zensus 2022. Entsprechend sind die Werte der Absolventenquote bis 2021 nur eingeschränkt mit jenen ab 2022 zu vergleichen. Im vergangenen Datenreport wurde die AbsQ auch für 2022 noch auf der Bevölkerungsfortschreibung des Zensus 2011 berechnet, da noch keine korrigierten Bevölkerungsdaten auf Grundlage des neuen Zensus vorlagen. Nun liegen die korrigierten Bevölkerungsdaten vor und konnten zur Berechnung verwendet werden, sodass die AbsQ für 2022 im aktuellen Datenreport von jener im vergangenen Datenreport abweicht.

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 2023 und Bevölkerungsfortschreibung des Statistischen Bundesamtes (Bevölkerung am 31. Dezember), Berichtsjahre 2011 bis 2021 auf Grundlage des Zensus 2011, Berichtsjahre 2022 und 2023 auf Grundlage des Zensus 2022.
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Nachdem unter ausländischen Personen die Absolventenquoten die vergangenen Jahre gestiegen war,¹⁷¹ verzeichnete auch sie ähnlich wie bei deutschen Personen einen kräftigen Rückgang gegenüber dem Vorjahr auf nun 15,1 % (-3,4 Prozentpunkte). Besonders unter ausländischen Männern brach die AbsQ ein (-5,0 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr), während sie bei ausländischen Frauen nur 1,2 Prozentpunkte sank. Von den ausländischen Frauen der Wohnbevölkerung erzielten 2023 insgesamt 13,8 % einen dualen Berufsabschluss, von den ausländischen Männern 16,2 %.

Neben dem „Coronaknick“ spielt hier die Fluchtbewegung aufgrund des Krieges in der Ukraine eine wichtige Rolle: 2022 kam eine große Zahl geflüchteter Menschen aus der Ukraine nach Deutschland. Steigt der Wohnbevölkerungsanteil ausländischer Personen aufgrund solcher Sonderentwicklungen extrem stark an, so verringert dies für die betroffene Personengruppe für mehrere Jahre die Absolventenquote – schließlich zählen sie sofort zur Wohnbevölkerung (die für die Berechnung der AbsQ verwendet wird). Es dauert jedoch einige Jahre, bis sie in einer Ausbildung ankommen und diese auch durchlaufen haben können. Ein Aufholeffekt dürfte bei der Absolventenquote dementsprechend erst etwa ab Berichtsjahr

2025 bzw. 2026 zu beobachten sein – also ungefähr vier bis fünf Jahre nach dem starken Anstieg der ausländischen Personen in der deutschen Bevölkerung (vgl. Schmidt/Kroll 2024). Auch nach der Fluchtbewegung 2015 wurde zunächst ein deutlicher Rückgang der Absolventenquote im gleichen Jahr beobachtet, der erst ab 2019 und den Folgejahren wieder aufgeholt wurde. Erst dann war genug Zeit vergangen, dass die 2015 nach Deutschland gekommenen Geflüchteten eine duale Ausbildung zunächst beginnen und anschließend auch erfolgreich durchlaufen und abschließen (die meisten dualen Ausbildungen haben eine vorgesehene Dauer von etwa drei Jahren) konnten.

Ähnlich wie bei der Anfängerquote lag auch die Absolventenquote im dualen System genau wie in den vergangenen Jahren deutlich über der vom Statistischen Bundesamt berechneten entsprechenden Quote im Hochschulbereich, der Studienabsolventenquote. Diese betrug 2023 31,7 %.¹⁷²

(Robyn Schmidt)

171 Hier musste einige Jahre eine Sonderentwicklung der ausländischen Wohnbevölkerung seit 2015 (deutlicher Anstieg insbesondere bei den ausländischen Männern, vor allem aufgrund der Fluchtmigration) berücksichtigt werden, was zunächst zu einem deutlichen Sinken der Absolventenquote in den auf 2015 folgenden Berichtsjahren führte (vgl. BIBB-Datenreport 2022 und BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A5.8). Anschließend stieg die Zahl der Neuabschlüsse ausländischer Männer 2017 und 2018 als Folge der damaligen Flucht- und Migrationsbewegung allerdings sehr stark an. Bis die einzelnen Startjahrgänge die Ausbildung vollständig durchlaufen haben, vergehen durchschnittlich drei Jahre. Teilweise erreichten diese Startjahrgänge damit in den Jahren 2020 und 2021 also das Ende ihrer Ausbildung, wodurch die Absolventenzahlen ausländischer Auszubildenden in diesen Jahren stiegen (vgl. Schmidt/Uhly/Kroll 2024).

172 Für mehr Details und zum Vergleich der Quoten im Zeitverlauf siehe Zusatztable https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_beteiligungsquoten_ab2012.xlsx sowie Fachserie 11, Reihe 4.3.1, 1980 – 2023, des Statistischen Bundesamtes.

A 5.9 Ausbildungspersonal in der betrieblichen Ausbildung

Laut gesetzlicher Vorgaben müssen Ausbilder/-innen im dualen Ausbildungssystem ihre persönliche und fachliche Eignung nachweisen, wenn sie für die Planung und Durchführung der Ausbildung verantwortlich sind. Dies umfasst berufliches Wissen, praktische Fertigkeiten und Fähigkeiten sowie berufs- und arbeitspädagogische Kompetenzen. Der Nachweis wird in der Regel durch eine Prüfung gemäß der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) erbracht **E**. Auszubildende Fachkräfte, die lediglich unterstützend tätig sind, sind von dieser Regelung ausgenommen. Die zuständigen Stellen registrieren die verantwortlichen Ausbilder/-innen. Während in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) die Ausbildung oft neben anderen Aufgaben durchgeführt wird, beschäftigen große Unternehmen häufig hauptberufliches Ausbildungspersonal. Zur Unterstützung der täglichen Ausbildungspraxis, insbesondere im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung, bietet das BIBB mit dem Portal www.leando.de eine Plattform für Information und Austausch an.

E

Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)

Geltungsbereich (§ 1)¹⁷³

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.

¹⁷³ 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.

Ausbildereignungsprüfungen¹⁷⁴

Im Jahr 2023 nahmen insgesamt 98.451 Personen aus den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft an der Ausbildereignungsprüfung teil.¹⁷⁵ Darunter waren 65.382 Männer und 33.069 Frauen. Die Prüfung bestanden 87.867 Personen, was einer Erfolgsquote von 89,2 % entspricht → **Tabelle A5.9-1**. Der Anteil der Frauen unter denjenigen, die bestanden haben, lag bei 34,0 %. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Zahl der AEVO-Prüfungen um 3.000.

Unter den registrierten Ausbilderinnen und Ausbildern waren 28.131 Personen von der AEVO-Prüfung befreit und mussten ihre fachliche Eignung nicht nachweisen; davon kamen 23.316 aus dem Bereich Industrie und Handel.

Meisterprüfungen

Im Jahr 2023 nahmen 40.179 Personen aus den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst und Hauswirtschaft an Meisterprüfungen teil, darunter 86,3 % Männer und 13,7 % Frauen. Von ihnen bestanden 34.158 die Prüfung, was einer Erfolgsquote von 85,0 % entspricht → **Tabelle A5.9-2**. Der Frauenanteil unter den bestandenen Meisterprüfungen war im Bereich Hauswirtschaft mit 97,7 % am höchsten, gefolgt von der Landwirtschaft mit 21,3 % und dem Handwerk mit 18,0 %. Im Öffentlichen Dienst lag

¹⁷⁴ Auch als Teil von Meister-/Fortbildungsprüfungen

¹⁷⁵ Die nachfolgenden Angaben basieren, sofern nicht anders angegeben, auf der Berufsbildungsstatistik (Statistischer Bericht) des Statistischen Bundesamtes.

Tabelle A5.9-1: Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungsbereich	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Industrie und Handel	63.636	63.699	67.398	67.122	64.932	68.388	54.294	59.928	60.744	63.891
Handwerk	21.396	20.388	21.405	22.035	21.408	21.222	20.409	21.972	22.623	22.077
Landwirtschaft	645	606	1.533	573	693	666	735	834	801	759
Öffentlicher Dienst	948	885	1.008	897	1083	1.017	963	1.131	960	1.131
Hauswirtschaft	36	39	18	33	42	39	42	12	9	9
Insgesamt	86.661	85.617	91.362	90.660	88.158	91.335	76.446	83.880	85.134	87.867

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2023. 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 2025

Tabelle A5.9-2: Bestandene Meisterprüfungen 2021, 2022 und 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht

Ausbildungsbereich	Insgesamt						Geschlecht											
	2021		2022		2023		2021				2022				2023			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Industrie und Handel	13.305	38,3	12.990	36,6	12.051	35,3	12.330	92,7	975	7,3	12.039	92,7	948	7,3	11.151	92,5	900	7,5
Handwerk	19.566	56,3	20.763	58,5	20.364	59,6	15.903	81,3	3.663	18,7	16.986	81,8	3.777	18,2	16.695	82,0	3.666	18,0
Landwirtschaft	1.470	4,2	1.377	3,9	1.380	4,0	1.212	82,4	258	17,6	1.065	77,3	312	22,7	1.086	78,7	294	21,3
Öffentlicher Dienst	285	0,8	240	0,7	234	0,7	237	83,2	48	16,8	207	86,3	30	12,5	204	87,2	30	12,8
Hauswirtschaft	120	0,3	111	0,3	129	0,4	-	-	120	100,0	-	-	108	97,3	3	2,3	126	97,7
Insgesamt	34.746	100,0	35.481	100,0	34.158	100,0	29.682	85,4	5.064	14,6	30.300	85,4	5.178	14,6	29.139	85,3	5.016	14,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2023. 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 2023 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen) BIBB-Datenreport 2025

der Frauenanteil bei 12,8 %, während er in Industrie und Handel mit 7,5 % am niedrigsten war. Insgesamt ist die Zahl der Meisterprüfungsteilnahmen im Vergleich zum Vorjahr um 1.188 gefallen (vgl. Kapitel B4.2).

Zahl der bei den zuständigen Stellen registrierten Ausbilder/-innen

Im Jahr 2023 waren deutschlandweit insgesamt 626.106 Ausbilder/-innen in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft, Öffentlicher Dienst, Freie Berufe und Hauswirtschaft registriert. Davon entfielen 47,4 % auf Industrie und Handel, 31,6 % auf das Handwerk und 13,8 % auf die Freien Berufe. Die Landwirtschaft machte 3,8 % aus, der Öffentliche Dienst 3,0 %

und die Hauswirtschaft 0,3 %. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtzahl der Ausbilder/-innen um 2.370 gefallen → [Tabelle A5.9-3](#).

Bei der Altersverteilung des Ausbildungspersonals ergibt sich folgendes Bild: Die größte Gruppe bildeten die über 50-Jährigen mit einem Anteil von 49,4 %. Die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen machte 24,3 % aus, gefolgt von den 30- bis 39-Jährigen mit 20,9 %. Nur 5,4 % des Ausbildungspersonals waren unter 30 Jahre alt. Der Frauenanteil betrug insgesamt 26,4 %, was 165.318 registrierten Ausbilderinnen entspricht. In den jüngeren Altersgruppen waren relativ mehr Frauen als Männer vertreten, während bei den über 50-Jährigen der Anteil der männlichen Ausbilder überwog → [Tabelle A5.9-4](#).

Tabelle A5.9-3: Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen

Ausbildungs- bereich	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Industrie und Handel	288.633	287.211	291.891	295.998	303.453	304.788	299.454	296.859	295.749	297.066
Handwerk	227.496	223.719	220.434	207.468	208.380	207.228	199.158	200.571	200.646	197.988
Landwirtschaft	23.541	23.709	23.667	23.853	24.036	24.348	24.045	23.601	23.583	23.733
Öffentlicher Dienst	19.077	19.176	19.503	19.776	19.287	19.008	18.087	18.219	18.924	19.041
Freie Berufe	90.855	90.588	88.785	86.214	86.508	84.936	84.879	86.640	87.357	86.136
Hauswirtschaft	3.012	2.919	2.868	2.769	2.772	2.715	2.274	2.388	2.214	2.139
Insgesamt	652.617	647.322	647.148	636.078	644.436	643.023	627.897	628.281	628.476	626.106
Frauen	160.983	162.534	164.205	163.281	166.608	166.650	163.179	162.975	164.034	165.318
Männer	491.634	484.788	482.943	472.794	477.828	476.370	464.718	465.306	464.439	460.788

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2023. 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 2023 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A5.9-4: Alter des Ausbildungspersonals 2021, 2022 und 2023 nach Geschlecht

Alters- gruppe	Insgesamt						Geschlecht											
	2021		2022		2023		2021				2022				2023			
							männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
29 Jahre und jünger	32.532	5,2	32.479	5,2	33.518	5,4	17.948	3,9	14.584	8,9	18.158	3,9	14.321	8,7	18.905	4,1	14.613	8,8
30 bis 39 Jahre	127.626	20,3	129.475	20,6	131.020	20,9	86.608	18,6	41.018	25,2	88.079	19,0	41.396	25,2	89.290	19,4	41.730	25,2
40 bis 49 Jahre	150.108	23,9	150.326	23,9	152.219	24,3	108.924	23,4	41.184	25,3	108.805	23,4	41.521	25,3	109.805	23,8	42.414	25,7
50 Jahre und älter	318.014	50,6	316.195	50,3	309.350	49,4	251.826	54,1	66.188	40,6	249.398	53,7	66.797	40,7	242.789	52,7	66.561	40,3
Insgesamt	628.280	100,0	628.475	100,0	626.107	100,0	465.306	100,0	162.974	100,0	464.440	100,0	164.035	100,0	460.789	100,0	165.318	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 2023. 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 2023 der Kategorie männlich zugeordnet; das BIBB folgt diesem Vorgehen)

BIBB-Datenreport 2025

(Thomas Neuhaus, Michael Härtel)

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

A 6.1 Schulische Berufsausbildung

A 6.1.1 Grundlagen

Die sogenannte schulische Berufsausbildung¹⁷⁶ umfasst ein sehr heterogenes Feld. Hinter diesem Konstrukt verbergen sich verschiedene Formen von Ausbildungen, deren Gemeinsamkeit darin besteht, dass sie nicht im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildet werden. Die Mehrheit der schulischen Berufsausbildungen unterliegt der Kultushoheit der Länder und ist dementsprechend landesrechtlich geregelt. Für viele dieser landesrechtlich geregelten Ausbildungen gelten bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK (vgl. u. a. Kultusministerkonferenz 2024a, b). Neben den landesrechtlich geregelten Ausbildungen gibt es aber auch bundesrechtlich außerhalb von BBiG/HwO geregelte Ausbildungen im Gesundheitswesen (vgl. Kultusministerkonferenz 2024a; → [Tabelle A4.1-1](#)).

Die auf Bundesgesetzen beruhenden Berufe befinden sich in einem starken Wandel. Auf Grundlage des Pflegeberufgesetzes (PflBG), das am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, wurden die bisher separaten Berufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in zu einem einheitlichen Beruf mit der Bezeichnung Pflegefachmann/-frau zusammengeführt. Der erste Jahrgang hat seine Ausbildung im Schuljahr 2020/2021 begonnen. Erste Absolventinnen und Absolventen haben die Ausbildung im Jahr 2024 abgeschlossen. **E**

Auch die Ausbildung zur Hebamme/zum Entbindungspfleger wurde im Rahmen des Hebammenreformgesetzes (HebRefGe), welches ebenfalls am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist, reformiert. Die Ausbildung findet seither akademisch im Rahmen eines dualen Studiums statt und nicht wie zuvor an Fachschulen. Weiterhin wurden für die Ausbildungen zum/zur Anästhesietechnischen Assistenten/Assistentin (ATA) und zum/zur Operationstechnischen Assistenten/Assistentin (OTA) bundesweit einheitliche Regelungen geschaffen. Die Grundlage bildet das Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz (ATA-OTA-G), das am 1. Januar 2022 in Kraft trat. Darüber hinaus wurden die vier Ausbildung-

gen in der medizinisch-technischen Assistenz (MTA) der Fachrichtungen Laboratoriumsanalytik, Radiologie, Funktionsdiagnostik und Veterinärmedizin modernisiert. Das MTA-Reformgesetz trat am 1. Januar 2023 in Kraft. Auch die Ausbildung zum/zur Pharmazeutisch-technischen Assistenten/Assistentin (PTA) wurde im Rahmen des PTA-Reformgesetzes erneuert, welches ebenfalls am 1. Januar 2023 in Kraft trat.

Viele der – bundes- wie landesrechtlich geregelten – Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe) werden sowohl im Betrieb (z. B. Krankenhaus) als auch am Lernort Schule (z. B. Schule des Gesundheitswesens) unterrichtet. Der Begriff „schulisch“ im Zusammenhang mit diesen eher dual strukturierten Bildungsgängen ist daher irreführend, aber trotzdem etabliert. Neben den bundes- und landesrechtlich geregelten schulischen Berufsausbildungen gibt es einige wenige anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, die über Ausnahmeregelungen an Berufsfachschulen ausgebildet werden können.

Vermittelt werden die schulischen Ausbildungen an unterschiedlichen Schularten. Dazu zählen Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens, Fachschulen, Fachakademien, Fachgymnasien und Teilzeit-Berufsschulen.¹⁷⁷ Diese schulartenspezifische Differenzierung ist geschichtlich gewachsen und landesrechtlich kodifiziert.

E Amtliche Statistiken zur schulischen Berufsausbildung

Die **integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE)** bündelt („integriert“) ab dem Berichtsjahr 2005 Daten aus verschiedenen amtlichen Statistiken (Statistik zu Allgemeinbildenden und Beruflichen Schulen, Hochschulstatistik, Personalstandstatistik, Förderstatistik) zu den Bildungsstationen von Jugendlichen. Diese werden in vier Bildungssektoren des Ausbildungsgeschehens systematisiert: Berufsausbildung, Integration in Berufsausbildung (Übergangsbereich), Erwerb der Hochschulreife (Sek II) und Studium ([vgl. Kapitel A4](#)). Für den Sektor „Berufsausbildung“ werden Zahlen zur schulischen und dualen Ausbildung sowie der Beamtenausbildung in sechs Bildungskonten nachgewiesen → [Tabelle A4-1](#). Die iABE bietet Zahlen zu Anfängern/Anfängerinnen, Schülern/Schülerinnen (Bestände) und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen nach verschiedenen Merkmalen. Für die Anfänger/-innen

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

177 Eine ausführliche Beschreibung der verschiedenen Schularten findet sich in den Erläuterungen der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b).

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 f).

Die **Statistik der Beruflichen Schulen** liefert ab dem Berichtsjahr 1992 detaillierte Daten zu den beruflichen Schulen. Die Daten wurden bis zum Schuljahr 2020/2021 vom Statistischen Bundesamt in der Fachserie 11 Reihe 2 „Berufliche Schulen“ veröffentlicht. Ab dem Berichtsjahr 2021/2022 wurde die Fachserie von den beiden sogenannten Statistischen Berichten „Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten“ sowie „Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ abgelöst. Neben Zahlen zu den Schülern/Schülerinnen – u. a. im ersten Schuljahrgang – und Absolventen/Absolventinnen bzw. Abgängern/Abgängerinnen in den unterschiedlichen Schularten finden sich in der Statistik der Beruflichen Schulen auch Daten zu Klassen, Anfängern/Anfängerinnen¹⁷⁸, 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“¹⁷⁹ genutzt. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor (vgl. Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b, c, e).

Die **Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (PfleA)** ist eine bundesrechtlich geregelte Vollerhebung mit Meldepflicht. Sie liefert ab dem Erhebungsjahr 2020 Daten zur Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau. Meldepflichtig sind die für die Umlagefinanzierung der Ausbildung in der Pflege zuständigen Stellen der Länder. Sie nehmen ihre Meldungen an die Statistischen Landesämter auf Basis der Daten vor, die ihnen von den Schulen und Trägern der praktischen Ausbildung zum Zwecke der Umlagefinanzierung übermittelt wurden. Die PfleA erhebt Einzeldaten jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Sie erhebt Daten zu Ausbildungseintritten¹⁸⁰ nach Berichtsjahr sowie zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. nach den folgenden Merkmalen: Bundesland, Geschlecht, Alter, Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), Erhalt von Fördermitteln, Prüfungsergebnis und Art der Trägerschaft

(öffentlich, privat, freigemeinnützig) (vgl. Statistisches Bundesamt 2024s).

Im Rahmen der iABE flossen zunächst die Daten zu den Ausbildungen in den Pflegeberufen auf Basis der Statistik der Beruflichen Schulen in das Konto „Schulische Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen“ (I 05) ein. Mit der Einführung der PfleA liefern einige Bundesländer aus Gründen der Datensparsamkeit für die Statistik der Beruflichen Schulen keine Daten mehr zum/zur Pflegefachmann/-frau. Für diese Länder fließen nun die Eckdaten der PfleA zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31.12. in die iABE ein (siehe **E** in **Kapitel A4**).

Um das Feld der schulischen Berufsausbildung umfassend statistisch zu beschreiben, müssen drei Datenquellen herangezogen werden: Die iABE, die Statistik der Beruflichen Schulen und die Statistik nach der PfleA. Während die iABE Daten zu Anfängerinnen und Anfängern¹⁸¹ ausweist, liefert die Statistik der Beruflichen Schulen u. a. Zahlen zu Schülerinnen und Schülern im ersten Schuljahrgang. Die PfleA liefert Daten zu den Ausbildungseintritten pro Berichtsjahr und den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember. Es handelt sich hierbei also um unterschiedlich definierte Erhebungseinheiten, die zu unterschiedlichen Stichtagen erhoben werden. Sie können daher nicht direkt miteinander verglichen werden. Zudem werden für die Erhebungseinheiten unterschiedliche Merkmale zur Verfügung gestellt **E**.¹⁸²

Die drei Datenquellen haben jeweils unterschiedliche Stärken und Schwächen:

- Die iABE-Daten haben ihren besonderen Mehrwert bei „systemischen“ Betrachtungen. So helfen die iABE-Daten, die Bedeutung der schulischen Berufsausbildung innerhalb des Ausbildungsgeschehens sowie im Vergleich zur dualen Ausbildung nach BBiG/HwO einzuordnen. Darüber hinaus stehen Daten seit dem

178 Daten zu den Anfängerinnen/Anfängern liegen nur nach Schularten und nicht nach Berufen vor.

179 Die Berichtsjahre davor werden auf Basis der Klassifikation der Berufe von 1992 ausgewiesen.

180 Daneben sind auch Schulen und Träger der praktischen Ausbildung Erhebungseinheiten. Auf diese wird hier jedoch nicht eingegangen.

181 In der iABE werden als Anfänger/-innen Bildungsteilnehmer/-innen bezeichnet, die im Berichtsjahr erstmalig in einem Bildungsgang unterrichtet wurden. Es werden auch Bildungsteilnehmer/-innen als Anfänger/-innen gezählt, die direkt in die zweite Jahrgangsstufe eintreten (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2011, S. 70). Die Statistik der Beruflichen Schulen nutzt hingegen die Definition der Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang. Der Schuljahrgang kennzeichnet lediglich das klassenspezifische Bildungsniveau. In der PfleA werden Ausbildungseintritte für das gesamte Berichtsjahr erfasst.

182 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.

Berichtsjahr 2005 zur Verfügung, sodass inzwischen Langzeitbetrachtungen möglich sind. Auf Basis verschiedener Merkmale und Merkmalskombinationen können die Anfänger/-innen in den Bildungskonten beschrieben werden (Geschlecht, Staatsangehörigkeit, schulische Vorbildung und Alter) (vgl. **Kapitel A4**).

- ▶ Die Daten der Statistik der Beruflichen Schulen sind insbesondere notwendig, um die „berufsstrukturelle“ Bedeutung und Entwicklung dieser Berufe nachzuzeichnen. Zeitreihen für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang nach Berufen stehen im Standardlieferprogramm der Fachserie nicht zur Verfügung. Ein zeitlicher Vergleich ist auch deshalb schwierig, weil sich sowohl die Klassifikation der Berufe (KldB) als auch die Tabellen im Zeitverlauf verändert haben und der Beruf des Pflegefachmanns/der Pflegefachfrau in der Statistik der Beruflichen Schulen nicht mehr für alle Bundesländer erhoben wird (siehe hierzu auch **Kapitel A4**).¹⁸³ Für die Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang stehen die Merkmale Beruf, Schulart und Geschlecht zur Verfügung.
- ▶ Die PflA stellt vollständige Daten zum Beruf des Pflegefachmanns/der Pflegefachfrau zur Verfügung und schließt damit derzeit die Lücke in der Statistik der Beruflichen Schulen. Sie enthält auch Daten zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen zum 31. Dezember. Diese Daten sind gut mit den BBiG-/HwO-Berufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik zum 31. Dezember vergleichbar. Allerdings umfasst sie nicht alle Merkmale der Berufsbildungsstatistik. So wird z. B. die schulische Vorbildung oder auch die Staatsangehörigkeit nicht erhoben.

A 6.1.2 Bedeutung und Entwicklung – Systemische Betrachtung

Im Folgenden werden die Bedeutung und die Entwicklung der schulischen Berufsausbildung anhand der Daten der iABE skizziert (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a, 2025c). Die Darstellung erfolgt differenziert nach den Bildungskonten der iABE → **Schaubild A6.1.2-1**. Nicht berücksichtigt wird die Beamtenausbildung im mittleren Dienst (Konto I 06).¹⁸⁴ Insgesamt begannen 223.037 junge Menschen im Jahr 2024 eine sogenannte schulische Berufsausbildung, das entspricht rund einem Drittel aller vollqualifizierenden Berufsausbildungen. Nachfolgend werden die Entwicklungen der schulischen Berufsausbildungen zunächst im Zeitvergleich dargestellt. An-

schließend erfolgt eine Beschreibung im Hinblick auf die Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung.

Entwicklungen im Vergleich zum Vorjahr

Die Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen (Konto I 05) stellten mit 192.713 Anfängern/Anfängerinnen im Jahr 2024 das mit Abstand bedeutendste Konto dar. Das GES-Konto umfasste rd. 86 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Anfänger/-innen (+2,1 %). Die schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (Konto I 03) machten mit 11.305 Anfängern/Anfängerinnen rd. 5 % der schulischen Berufsausbildungen aus. Gegenüber dem Vorjahr verzeichneten sie den stärksten Rückgang (-5,2 %). Die doppelqualifizierenden schulischen Berufsausbildungen, in denen neben dem Berufsabschluss auch die Hochschulreife erworben werden kann (Konto I 04), stellten mit 16.014 Anfängern/Anfängerinnen rd. 7 % der Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen. Hier blieb die Zahl der Anfänger/-innen gegenüber dem Vorjahr weitgehend stabil (-0,6 %). Ähnliches gilt für die schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02). Sie stellten mit 3.005 lediglich rd. 1 % aller Anfänger/-innen in schulischen Berufsausbildungen und spielten somit eine vergleichsweise geringe Rolle. Auch hier blieben die Anfängerzahlen gegenüber dem Vorjahr nahezu stabil (-0,4 %).

Entwicklungen seit dem Jahr 2005

Die langfristige Betrachtung aller schulischen Berufsausbildungen seit dem Jahr 2005 zeigt, dass die Zahl der Anfänger/-innen insgesamt leicht gestiegen sind (+3,3 % 2024 zu 2005). Die einzelnen Bildungskonten haben sich jedoch sehr unterschiedlich entwickelt.

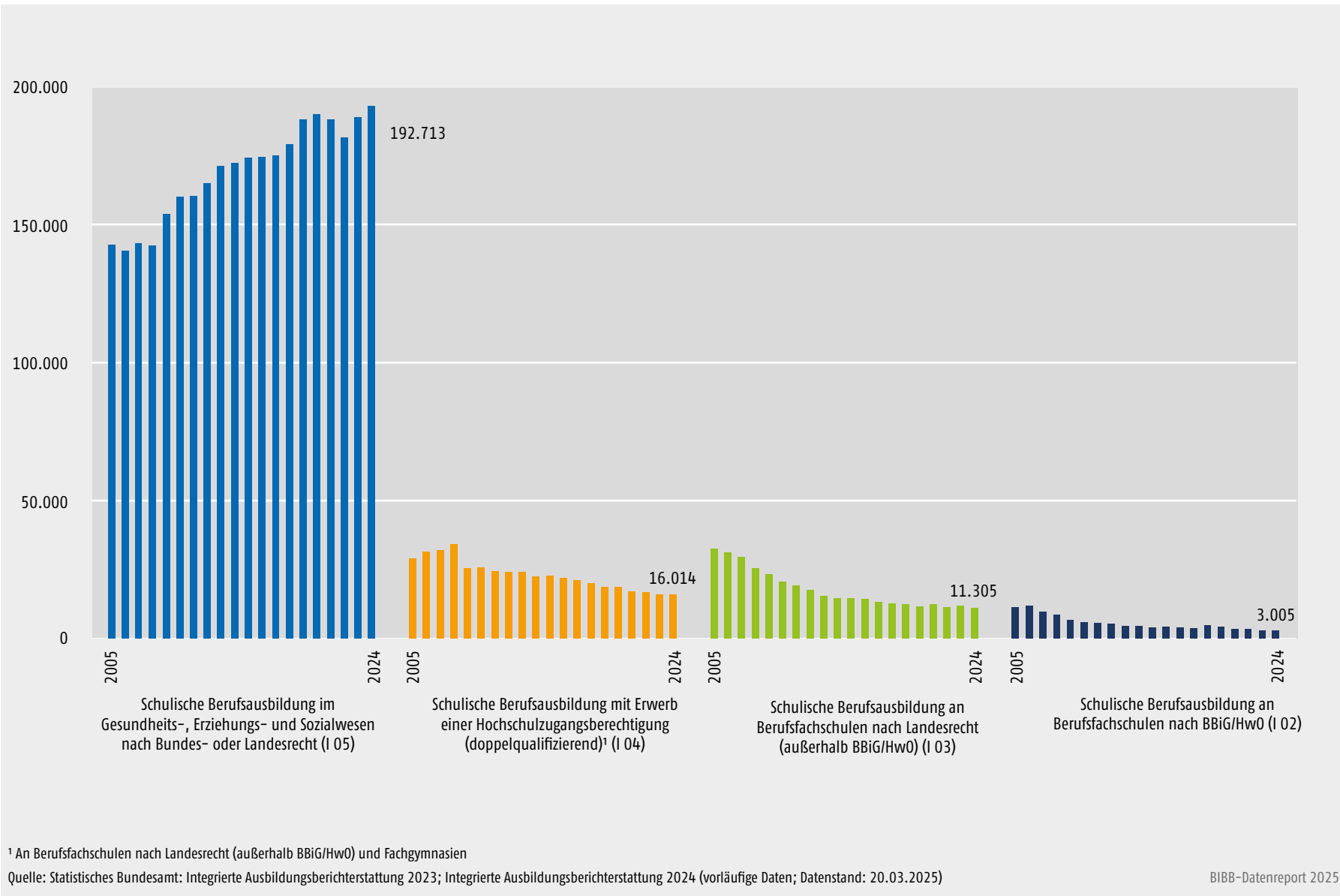
Der Bereich der schulischen Berufsausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen verzeichnete als einziger und dominierender Bereich eine insgesamt deutlich positive Entwicklung (+35,0 %). Dieser Anstieg ist vor dem Hintergrund des steigenden Fachkräftebedarfs insbesondere im Bereich der Pflege sowie der frühen Bildung zu sehen. Die gestiegenen Anfängerzahlen beruhen hier insbesondere auf der Zunahme im Bereich der Pflegeberufe, aber auch Erzieher/-innen verzeichneten einen bedeutenden Zulauf. Der GES-Bereich scheint von der rückläufigen demografischen Entwicklung¹⁸⁵ (vgl. → **Schaubild A4.2-3**) weniger betroffen zu sein als die duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO oder andere

¹⁸³ Grundsätzlich liegen die Daten der Schulstatistik seit dem Jahr 1992 vor. Bei Zeitreihenvergleichen muss beachtet werden, dass mit dem Schuljahr 2012/2013 eine Umstellung von der KldB 1992 auf die KldB 2010 erfolgte. Erst ab dem Schuljahr 2013/2014 liegen für einige Berufe zeitlich vergleichbare Daten vor.

¹⁸⁴ Die Beamtenausbildung wird in **Kapitel A6.2** gesondert betrachtet.

¹⁸⁵ Die Angaben zur demografischen Entwicklung basieren auf der Bevölkerungsfortschreibung für den Zeitraum 2005 bis 2023 (Statistisches Bundesamt 2025i). Daten für das Berichtsjahr 2024 liegen derzeit noch nicht vor.

Schaubild A6.1.2-1: Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2024



schulische Berufsausbildungen. Auch hatte die Pandemie auf die Einmündungen in GES-Berufe scheinbar insgesamt einen geringeren negativen Einfluss als auf die Anfängerzahlen der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO insgesamt.

In den doppelqualifizierenden Bildungsgängen (Konto I 04) sank die Zahl der Anfänger/-innen im Vergleich zum Jahr 2005 (-45,1 %). Bei den Rückgängen der Anfängerzahlen in den doppelqualifizierenden Bildungsgängen fällt der Einbruch ab dem Jahr 2009 ins Auge. Während 2008 noch rd. 34.000 Anfänger/-innen gezählt wurden, waren es ein Jahr später nur noch rd. 26.000. Dies ist insbesondere auf eine Umwidmung der doppelqualifizierenden Bildungsgänge in Baden-Württemberg zurückzuführen: Im Jahr 2008 wurden sie noch im Sektor „Berufsausbildung“ gezählt (als primäres Bildungsziel wird hier noch der Berufsabschluss angegeben); ab dem Jahr 2009 werden sie im Sektor „Erwerb der HZB“ als „Bildungsgänge an Berufsfachschulen, die eine HZB vermitteln“, ausgewiesen (ab diesem Zeitpunkt wurde die HZB als primäres Ziel benannt).

Die Zahl der Anfänger/-innen in Berufsausbildungen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht (Konto I 03) hat sich im Betrachtungszeitraum mehr als halbiert (-65,2 %). Über die Gründe für den Rückgang der Anfängerzahlen in den sogenannten Assistentenausbildungen kann nur spekuliert werden. So kann vermutet werden, dass dies auf ihren sogenannten kompensatorischen Charakter zurückzuführen ist. Insbesondere aufgrund des demografischen Wandels gab es einen deutlichen Rückgang der Zahl der Jugendlichen. Hierdurch verbesserten sich zum einen die Chancen der jungen Menschen, einen Ausbildungsplatz im dualen System nach BBiG/HwO zu finden, wodurch weniger kompensatorische Angebote – seien es „Assistentenausbildungen“ oder Maßnahmen des Übergangsbereichs – benötigt wurden. Eine weitere Ursache, die einen Rückgang der „Assistentenausbildung“ verursacht haben könnte, ist der Trend hin zu einer stärkeren allgemeinbildenden Höherqualifizierung, sowohl über doppelqualifizierende Bildungsgänge im Sektor „Berufsausbildung“ als auch über die primär allgemeinbildenden Bildungsgänge im Sektor „Erwerb der HZB“.

Für den ebenso deutlichen Rückgang der Anfängerzahlen in den Ausbildungen an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO (Konto I 02) können ähnliche Gründe vermutet werden. Diese haben sich seit 2005 ebenfalls deutlich stark reduziert (-73,8 %). Auffallend ist, dass die Zahlen der Anfänger/-innen in den schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO im Jahr 2019 sprunghaft gestiegen sind. Dies ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes jedoch hauptsächlich auf eine veränderte Zuordnung von Bildungsgängen in Rheinland-Pfalz zurückzuführen.

In **Kapitel A6.1.3** werden die Konten I 03 „Schulische Berufsausbildung an Berufsfachschulen außerhalb BBiG/HwO nach Landesrecht“ und I 04 „Schulische Berufsausbildung mit Erwerb einer HZB (doppelqualifizierend)“¹⁸⁶ für die berufsstrukturellen Analysen unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“¹⁸⁷ gemeinsam betrachtet, da sie in der Statistik der Beruflichen Schulen nicht getrennt ausgewiesen werden.

Anfänger/-innen nach ausgewählten Merkmalen

In **→ Tabelle A6.1.2-1** werden die Konten der schulischen Berufsausbildung anhand der Merkmale Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulische Vorbildung betrachtet. Auf den Vergleich der schulischen Berufsausbildung zum dualen System sowie zu den anderen Bildungssektoren geht **Kapitel A4** näher ein. Die folgenden Auswertungen zu den Merkmalen Geschlecht und Staatsangehörigkeit basieren auf den vorläufigen Daten der iABE-Schnellmeldung 2024. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung der Anfänger/-innen liegen für das Jahr 2024 noch nicht vor; hier ist das Bezugsjahr jeweils 2023.

Die GES-Ausbildungen sind im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung traditionell stark weiblich geprägt. So lag der Anteil der Anfängerinnen im Jahr 2024 bei 74,7 %. Der Anteil Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit betrug 21,5 %. Gut die Hälfte aller Anfänger/-innen (55 %) verfügte im Jahr 2023 zu Beginn der Ausbildung über einen mittleren Abschluss, rund ein Viertel sogar über die (Fach-)Hochschulreife. Nur rd. 19 % aller Anfänger/-innen besaßen einen Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss).¹⁸⁸

Der Frauenanteil in den doppelqualifizierenden Ausbildungen (Konto I 04) war mit 45,2 % im Vergleich zu den anderen Konten der schulischen Berufsausbildung eher gering. Der Anteil ausländischer Jugendlicher lag bei 18,8 %. Entsprechend dem Bildungsziel verfügten 95,6 % der Anfänger/-innen bereits über einen mittleren Schulabschluss. 3,4 % brachten sogar die (Fach-)Hochschulreife mit. Sie nutzten diese Bildungsgänge demnach in erster Linie zum Erwerb von beruflichen Qualifikationen.

In den schulischen Berufsausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) (Konto I 03) waren Frauen mit einem Anteil von 56,9 % etwas häufiger vertreten. Der

¹⁸⁶ An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

¹⁸⁷ Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

¹⁸⁸ Anteile zur schulischen Vorbildung ohne Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt aufgrund fehlender Werte im GES-Konto (siehe **Kapitel A4**). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen.

Tabelle A6.1.2-1: Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)

Schulische Berufsausbildung	2024		2023				
	Anteil weiblich ³	Anteil nicht deutsch	Ohne Hauptschulabschluss (ohne ersten Schulabschluss)	Mit Hauptschulabschluss (mit erstem Schulabschluss)	Mit mittlerem Abschluss ⁴	Mit (Fach-)Hochschulreife ⁵	o. A./ Sonstige
	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %
I 05 Im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen nach Bundes- oder Landesrecht ¹	74,7	21,5	1	19	55	23	2
I 04 Mit Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung (doppelqualifizierend) ²	45,2	18,8	0	0,9	95,6	3,4	0
I 03 An Berufsfachschulen nach Landesrecht außerhalb BBiG/HwO	56,9	19,2	1,2	13,7	66,3	17,1	1,6
I 02 An Berufsfachschulen nach BBiG/HwO	53,8	20,6	2,2	32,1	50,3	14,3	0,9

Anm.: Vorläufige Daten der iABE 2024. Differenzierte Daten zur schulischen Vorbildung liegen für 2024 noch nicht vor.

¹ Anteile schulische Vorbildung ohne Hessen, Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt aufgrund unvollständiger Daten im GES-Konto (siehe **E** zu den Datenhinweisen in **Kapitel A4**). Die Anteile werden gerundet ausgewiesen (farblich gekennzeichnet).

² An Berufsfachschulen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO) und Fachgymnasien

³ Personen mit der Signierung des Geschlechts „divers“ bzw. „ohne Angabe“ werden gemäß den Auswertungsmöglichkeiten der Länder dem männlichen oder weiblichen Geschlecht oder den Kategorien „männlich“ und „weiblich“ per Zufallsprinzip (ohne proportionale Quotierung, mit Erwartungswert von 0,5) zugeordnet.

⁴ Einschließlich schulischer Teil der Fachhochschulreife

⁵ Einschließlich fachgebundener Hochschulreife

Quelle: Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023; Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2024 (vorläufige Daten; Datenstand: 20.03.2025)

BIBB-Datenreport 2025

Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in diesen Bildungsgängen lag bei 19,2 %. Im Hinblick auf die schulische Vorbildung wiesen sie einen vergleichsweise niedrigen Anteil mit Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss) auf (13,7 %). Über einen mittleren Abschluss verfügten 66,3 % der Anfänger/-innen, eine Studienberechtigung brachten 17,1 % mit.

Mit einem Frauenanteil von 53,8 % waren die schulischen Ausbildungen nach BBiG/HwO (Konto I 02) eher weiblich geprägt. Der Ausländeranteil betrug in diesen Bildungsgängen 20,6 %. Die Jugendlichen brachten eine vergleichsweise niedrige schulische Vorbildung mit. 32,1 % verfügten über einen Hauptschulabschluss (erster Schulabschluss), 50,3 % über einen mittleren Abschluss. Nur 14,3 % der Anfänger/-innen hatten eine (Fach-) Hochschulreife.

A 6.1.3 Bedeutung und Entwicklung – Berufsstrukturelle Betrachtung

Die folgende Darstellung zu den berufsstrukturellen Entwicklungen basiert zum einen auf den Daten der Statistik der Beruflichen Schulen, welche vom Statistischen Bundesamt in der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen“ veröffentlicht werden (ehemals Fachserie 11 Reihe 2; vgl. Statistisches Bundesamt 2024b). Zum anderen fließen in die Darstellung Daten der PflA ein **E** (vgl. Statistisches Bundesamt 2024s). Um eine Einordnung entsprechend dem vorherigen Kapitel zu erleichtern, werden die berufsstrukturellen Betrachtungen anhand der iABE-Systematik vorgenommen. So werden im Kapitel zu den Ausbildungen in GES-Berufen nur die Entwicklungen der bundes- und landesrechtlich geregelten Ausbildungen vorgestellt. Die im dualen System nach BBiG/HwO ausgebildeten Berufe (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r) werden nicht berücksichtigt. Für die „Assistentenausbildungen“ kann auf Basis der Fachserie nicht wie in der iABE zwischen einfach- (Konto I 03: nur Berufsabschluss) und doppelqualifizierenden (Konto I 04: Berufsabschluss und

Hochschulreife) Ausbildungen unterschieden werden. Sie werden daher hier gemeinsam unter der Überschrift „Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)“ geführt.

Im Folgenden steht die Bedeutung und Entwicklung der Berufe in den verschiedenen Bildungskonten im Fokus. Zunächst werden die Schüler/-innen in GES-Berufen im ersten Schuljahrgang bzw. die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den Blick genommen. Dargestellt werden die am stärksten besetzten Berufe im Schuljahr 2023/2024¹⁸⁹ sowie deren Entwicklung seit dem Schuljahr 2013/2014¹⁹⁰. Für die Betrachtung der Ausbildungen an Berufsfachschulen nach Landesrecht sowie nach BBiG/HwO werden aufgrund ihrer quantitativ geringeren Bedeutung keine berufsstrukturellen Entwicklungen im Zeitverlauf dargestellt.

Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht¹⁹¹

Eine Ausbildung in den GES-Berufen^{192,193} erfolgt in der Regel an Schulen des Gesundheitswesens sowie in einigen Ländern zum Teil auch an Teilzeit-Berufsschulen, Berufsfachschulen und Fachschulen. Rund die Hälfte der Schüler/-innen wird in ca. 50 Berufen nach landesrechtlichen Regelungen ausgebildet. Rechtsgrundlage bilden die Schulgesetze der Länder. Für einige dieser Berufe liegen bundesweite Rahmenvereinbarungen der KMK vor (vgl. z. B. Kultusministerkonferenz 2024a, b, c). 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 Berufe¹⁹⁴, die auf bundesrechtlichen Regelungen basieren. Vor der Reform der Pflegeberufe wurden alle bundesrechtlich geregelten Berufe außer Altenpfleger/-in vom BMG geregelt; für den Beruf Altenpfleger/-in war das BMFSFJ zuständig. Die neue generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau unterliegt der Zuständigkeit beider Bundesministerien. Die bundesrechtlichen Bildungsgänge dauern in der Mehrzahl 36 Monate, die landesrechtlichen variieren zwischen zwölf und 36 Monaten (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025). Insbesondere das Feld der bundesrechtlich geregelten GES-Berufe ist zurzeit durch eine besondere Dynamik mit vielen Neuerungen gekennzeichnet (vgl. [Kapitel A6.1.1](#)).

→ **Tabelle A6.1.3-1** weist die absoluten Zahlen (Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge) für die am stärksten besetzten Ausbildungen in GES-Berufen nach Bundes- und Landesrecht des Schuljahres 2023/2024 sowie deren Veränderungen seit dem Schuljahr 2013/2014 aus. Darüber hinaus liefert die Tabelle Informationen über die relative Bedeutung der Berufe innerhalb der GES-Gruppe.

Der Schwerpunkt der Ausbildungen liegt in den Bereichen Pflege und Erziehung. Die mit Abstand bedeutendste Ausbildung im Jahr 2023 war die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau mit 54.360 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Die generalistische Ausbildung löste im Jahr 2020 die drei Einzelausbildungen zum/zur Gesundheits- und Krankenpfleger/-in, Altenpfleger/-in und Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in ab. Mit 37.584 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang war die Ausbildung zum/zur Erzieher/-in die zweitbedeutendste Ausbildung unter den GES-Berufen. Stark besetzt waren darüber hinaus die Ausbildungen zum/zur Pflegeassistenten/Pflegeassistentin¹⁹⁵ mit 19.249 sowie zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin mit 18.290 Schülern/Schülerinnen im ersten Schuljahrgang.

Betrachtet man die stark besetzten GES-Berufe im Hinblick auf den Geschlechteranteil, so zeigt sich fast durchgängig eine starke weibliche Präsenz. Der Frauenanteil

189 Für das Schuljahr 2023/2024 liegen noch keine Daten auf Basis der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens“ vor.

190 Das Schuljahr 2013/2014 wurde als Basisjahr gewählt, da ab diesem Jahr verlässliche Daten für die betrachteten Berufe nach der Umstellung von der KldB 1992 auf 2010 vorliegen. Ein Vergleich über die Zeit, insbesondere für die Berufe nach Landesrecht, ist nur eingeschränkt möglich (vgl. Zöllner 2015, S. 159).

191 Ohne Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen nach BBiG/HwO (z. B. Medizinische/-r Fachangestellte/-r)

192 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 Tabelle 21121-14 „Schüler/-innen in Sozial- und Gesundheitsdienstberufen insgesamt und im ersten Schuljahrgang nach Berufsbezeichnung und Geschlecht“ der Publikation „Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens Berufsbezeichnungen“ (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b).

193 Für die bundesrechtlich geregelten Gesundheitsfachberufe liegt bis heute keine vollständige Datenbasis vor. Darauf hatte bereits Zöllner 2015 verwiesen. Dies liege daran, dass „einige Länder keine Statistik vorhalten, andere Länder die Daten nicht oder nicht vollständig übermitteln“ (Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe 2012, S. 44).

194 Anästhesietechnischer Assistent und Anästhesietechnische Assistentin, Diätassistent/-in, Ergotherapeut/-in, Logopäde/Logopädin, Masseur/-in und Medizinischer Bademeister/Medizinische Bademeisterin, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Funktionsdiagnostik, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Laboratoriumsanalytik, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Radiologie, Notfallsanitäter/-in, Orthoptist/-in, Operationstechnischer Assistent und Operationstechnische Assistentin, Pflegefachmann/Pflegefachfrau, Pharmazeutisch-technischer Assistent/Pharmazeutisch-technische Assistentin, Physiotherapeut/-in, Podologe/Podologin, Medizinischer Technologe/Medizinische Technologin für Veterinärmedizin (vgl. Kultusministerkonferenz 2024c)

195 Das Aggregat umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistentin.

Tabelle A6.1.3-1: Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht¹, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf

Berufsbezeichnung	2013/2014 ⁶		2014/ 2015 ⁷	2015/ 2016 ⁷	2016/ 2017 ⁷	2017/ 2018 ⁸	2018/ 2019 ⁸	2019/ 2020 ⁸	2020/ 2021 ⁹	2021/ 2022 ⁹	2022/ 2023 ¹⁰	2023/ 2024 ¹¹		Veränderung Anteil weiblich (%-Punkte)	Veränderung 2023/2024 zu 2013/2014 (in %)	Anteil an GES-Ausbildungen ¹² (in %)		Veränderung des GES-Anteils (%-Punkte)	
	absolut	Anteil weiblich (in %)	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	absolut	Anteil weiblich (in %)			2013/2014 (insgesamt: 171.081)	2023/2024 (insgesamt: 188.806)		
Nach Bundesrecht																			
Pflegefachmann/-frau ²									53.610	56.259	52.134	54.360	73,2				28,4		
Altenpfleger/-in	24.060	77,6	23.313	23.612	24.130	24.310	24.846	27.309											
Gesundheits- und Krankenpfleger/-in	23.689	78,5	23.239	22.911	23.656	23.467	24.108	25.728											
Gesundheits- und Kinderkranken- pfleger/-in	2.603	94,2	2.606	2.510	2.643	2.717	2.922	3.081											
Physiotherapeut/-in	7.931	62,9	8.265	8.346	8.176	7.970	7.836	8.799	8.901	9.347	9.071	10.127	54,9	-7,9	27,7	4,6	5,4	0,7	
Ergotherapeut/-in	3.744	88,2	3.670	3.610	3.720	3.645	3.537	4.122	4.362	4.746	4.422	4.809	87,4	-0,8	28,4	2,2	2,5	0,4	
Notfallsanitäter/-in ³			288	1.257	2.244	2.301	2.634	2.772	2.901	2.982	3.082	4.062	42,2				2,2		
Pharmazeutisch-technische/-r As- sistent/-in	3.664	90,1	3.636	3.756	3.747	3.856	3.702	3.936	3.735	3.889	3.719	3.764	83,5	-6,7	2,7	2,1	2,0	-0,1	
Nach Landesrecht																			
Erzieher/-in ⁴	30.299	82,1	30.772	31.655	31.207	32.128	33.282	34.956	39.894	41.104	39.145	37.584	80,4	-1,7	24	18	19,9	2	
Pflegeassistent/-in ⁵	12.803	79,1	13.263	12.890	13.402	13.872	14.867	16.008	14.752	14.752	15.230	19.249	73,4	-5,6	50,3	8,9	10,2	1,3	
Sozialassistent/-in	17.075	79,0	17.093	17.055	17.320	17.397	17.988	18.582	17.799	18.858	17.947	18.290	76,4	-2,6	7,1	10,0	9,7	-0,3	
Sozialpädagogische/-r Assistent/-in Kinderpfleger/-in	12.167	85,0	12.446	12.743	12.446	12.553	13.032	13.497	12.906	11.822	11.952	13.913	83,9	-1,1	14,4	7,1	7,4	0,3	
Heilerziehungspfleger/-in	5.748	72,7	5.356	5.653	5.588	5.605	5.421	6.471	6.171	6.276	5.735	5.762	67,8	-4,9	0,2	3,4	3,1	-0,3	

Anm.: Für die farblich gekennzeichneten Werte ist die Aussagekraft eingeschränkt (siehe hierzu die jeweiligen Fußnoten). Für weitere länderspezifische Datenhinweise siehe auch Statistisches Bundesamt, verschiedene Jahrgänge b und d.

¹ Hier werden nur die Schüler/-innen abgebildet, die keine Ausbildung nach BBiG/HwO absolvieren.

² Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Berichtsjahr auf Basis der PflaA-Daten 2023. Die generalistische Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau löst die Ausbildungen Kranken- und Gesundheitspfleger/-in, Altenpfleger/-in und Kinderkranken- und Gesundheitspfleger/-in ab (siehe [E](#) zu Statistiken).

³ Die dreijährige Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in trat am 1. Januar 2014 in Kraft und löste die zweijährige Ausbildung zum/zur Rettungsassistent/-in ab. Daher liegen hier erst ab dem Schuljahr 2014/2015 Daten zu den Schüler/-innen im 1. Schuljahr vor.

⁴ Der sprunghafte Anstieg der Zahlen im Schuljahr 2020/2021 lässt sich maßgeblich darauf zurückführen, dass für Baden-Württemberg erst seit dem Schuljahr 2020/2021 Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Fachserie bzw. dem Statistischen Bericht ausgewiesen werden.

⁵ Das Aggregat „Pflegeassistent/-in“ umfasst die in der Statistik Berufliche Schulen ausgewiesenen Berufe Altenpflegehelfer/-in, Gesundheits- und Krankenpflegehelfer/-in, Pflegeassistent/-in und Fachkraft – Pflegeassistenz. Der deutliche Rückgang der Zahlen in den Schuljahren 2020/2021 und 2021/2022 ist nach Angaben des Statistischen Bundesamtes insbesondere durch die fehlenden Angaben für Schleswig-Holstein bedingt.

⁶ Für Baden-Württemberg und das Saarland liegt die Berufsbezeichnung bzw. die Aufteilung nach Berufen nicht immer vor. Für Hessen wurde die Aufteilung nach Geschlecht und Schuljahrgängen für die Schulen des Gesundheitswesens geschätzt.

⁷ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor, für Bremen zum Teil nur Vorjahresdaten.

⁸ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

⁹ Für Schleswig-Holstein liegen keine Daten vor. Für das Saarland Vorjahresdaten für die Schulen des Gesundheitswesens. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

¹⁰ Für das Saarland liegen keine Daten vor. Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

¹¹ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

¹² Summe der Anfänger/-innen aus der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2013 bzw. 2023 (GES-Konto I 05)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2023/2024 (Datenstand: 12.12.2024);

Sonderauswertung Statistik Berufliche Schulen, Jahrgänge 2013/2014 bis 2023/2024 (Datenstand: 27.12.2024); Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2023 (Datenstand: 24.07.2024); Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Datenstand: 21.03.2024)

variierte im Schuljahr 2023/2024 zwischen 54,9 % in der Ausbildung zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin und 87,4 % zum/zur Ergotherapeuten/Ergotherapeutin. Eine Ausnahme bildete die Ausbildung zum/zur Notfallsanitäter/-in, hier liegt der Frauenanteil mit nur 42,2 % deutlich unter dem Durchschnitt. In allen stark besetzten Berufen ist der Frauenanteil seit 2013/2014 rückläufig.

Im längerfristigen Zeitvergleich seit dem Schuljahr 2013/2014 zeigt sich für die absolute Zahl der Schüler/-innen im ersten Schuljahr bzw. der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in allen stark besetzten GES-Ausbildungen eine positive Entwicklung. Die am stärksten besetzte Ausbildung nach Landesrecht zum/zur Erzieher/-in verzeichnete im Betrachtungszeitraum einen spürbaren Anstieg. Hier muss jedoch berücksichtigt werden, dass für Baden-Württemberg erst seit dem Berichtsjahr 2020/2021 Daten zum/zur Erzieher/-in nach Berufsbezeichnung in der Statistik der Beruflichen Schulen vorliegen, die in den Vorjahren des Betrachtungszeitraumes fehlten. Berechnet man den Anstieg gegenüber dem Berichtsjahr 2013/2014 ohne Baden-Württemberg, so zeigt sich ein abgeschwächter, aber dennoch deutlicher Zuwachs um rd. 10 %. Auch die am stärksten besetzte Ausbildung nach Bundesrecht zum/zur Pflegefachmann/-frau (bzw. der Vorgängerberufe) zeigte einen merklichen Zuwachs im Betrachtungszeitraum. Genaue prozentuale Veränderungen sind aufgrund des Bruchs in der Zeitreihe durch die veränderte Datenbasis jedoch nicht berechenbar.

Weitere starke Zuwächse Schülerzahlen verzeichneten die Ausbildungen zum/zur Pflegeassistenten/Pflegeassistentin (+50,3 %), zum/zur Ergotherapeuten/Ergotherapeutin (+28,4 %), zum/zur Physiotherapeuten/Physiotherapeutin (+27,7 %) und zum Sozialpädagogischen Assistenten/Kinderpfleger/zur Sozialpädagogischen Assistentin/Kinderpflegerin (+14,4 %). Geringere Zuwächse zeigten sich zum Beispiel für die Ausbildungen zum Sozialassistenten/zur Sozialassistentin (+7,1 %) und zum Pharmazeutisch-technischen Assistenten/zur Pharmazeutisch-technischen Assistentin (+2,7 %).

Die relative Bedeutung der Berufe – also der Anteil an allen GES-Berufen – hat sich seit 2013/2014 nur leicht verändert. Den stärksten Anstieg verzeichnete der Anteil der Erzieher/-innen. Hier muss jedoch, wie bereits oben erwähnt, der Bruch in der Zeitreihe bezüglich der Daten zum/zur Erzieher/-in in Baden-Württemberg beachtet werden.

Exkurs: Neue Daten zum Pflegefachmann/zur Pflegefachfrau

Die Statistik auf Basis der PflfA weist seit Januar 2020 Daten zu dem neuen vereinheitlichten Pflegeberuf Pflegefachmann/-frau aus. In der Statistik werden neben dem Geschlecht, Alter und Bundesland auch Daten zum Ausbildungsumfang (Vollzeit/Teilzeit), dem Erhalt von Fördermitteln (§ 81 SGB III und § 16 SGB II), dem Prüfungsergebnis sowie zur Trägerschaft (öffentlich, privat, freigeinnützig) erhoben. Die Erhebung erfolgt jährlich zum Stichtag 31. Dezember für das jeweilige Kalenderjahr. Bei den Daten handelt es sich um Einzeldaten (vgl. Statistisches Bundesamt 2024s). Für das Berichtsjahr 2024 liegen derzeit lediglich vorläufige Eckdaten vor (vgl. Statistisches Bundesamt 2025b). Differenzierte, endgültige Daten stehen für die Jahre 2020 bis 2023 zur Verfügung (vgl. Statistisches Bundesamt 2024o).

Insgesamt wurden in Deutschland im ersten Erhebungsjahr 2020 53.610 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen und nicht wieder gelöst. Im Jahr 2024 waren es nach aktuellen (vorläufigen) Zahlen rd. 59.500 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Dementsprechend zeigt sich ein Anstieg von rd. 11 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2024o, Statistisches Bundesamt 2025b).

Schlüsselt man die Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen nach dem Geschlecht auf, so zeigt sich, dass der Beruf, wie bereits die alten Pflegeberufe Altenpfleger/-in, Gesundheits- und Krankenpfleger/-in sowie der Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger/-in, überwiegend von Frauen ergriffen wird. Im Jahr 2024 lag der Frauenanteil bei rd. 74 %. Verglichen mit dem ersten Erhebungsjahr 2020 (76 %) ist der Frauenanteil leicht rückläufig.

Das durchschnittliche Alter der jungen Menschen mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag lag im Jahr 2023 bei 24 Jahren.

Das Pflegeberufegesetz (PflfBG) eröffnet in § 6 die Möglichkeit, die Ausbildung zum/zur Pflegefachmann/-frau in Teilzeit zu absolvieren. In diesem Modus kann die Ausbildung auf bis zu fünf Jahre verlängert werden. In allen Erhebungsjahren wurde die Möglichkeit zur Teilzeitausbildung nur in einem sehr geringen Ausmaß genutzt. Der Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Teilzeit entsprach jeweils rd. 1 %.

Im Rahmen der Pflegeausbildung ist eine Förderung der Auszubildenden auf zwei verschiedene Arten möglich:

- Nach § 81 SGB III können Weiterbildungskosten finanziert werden. Im Jahr 2023 erhielten rd. 6 % der Auszu-

bildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag eine entsprechende Förderung.

- Darüber hinaus können Fördermittel nach § 16 SGB II in Verbindung mit § 81 SGB III angefragt werden, die Maßnahmen zur Eingliederung für Arbeitssuchende finanzieren. Diese Fördermittel wurden bislang kaum in Anspruch genommen (weniger als 1% im Jahr 2023).

Bei der praktischen Ausbildung wird zwischen öffentlichen, privaten und freigemeinnützigen Trägern unterschieden.^{196,197} Im Jahr 2023 lag der Anteil der Pflegeschulen in freigemeinnütziger Trägerschaft bei rd. 44 %. Der Anteil der Pflegeschulen von privaten Trägern betrug 28 %. Die Pflegeschulen in öffentlicher Trägerschaft hatten einen Anteil von 25 %.

Der Anteil der erfolgreich beendeten Ausbildungen (Prüfung bestanden) an allen beendeten Ausbildungen lag im Berichtsjahr 2023 bei rd. 61 %.¹⁹⁸

Ausbildungen nach Landesrecht (außerhalb BBiG/HwO)¹⁹⁹

Im Folgenden werden nur die Ausbildungen mit Abschluss nach Landesrecht betrachtet, die nicht zu den oben beschriebenen GES-Berufen zählen. Diese landesrechtlichen Ausbildungen führen meist zum Abschluss „Staatlich geprüfter Assistent/Staatlich geprüfte Assistentin“ (manchmal auch „Staatlich anerkannt“) und werden deshalb häufig als „Assistentenausbildungen“ bezeichnet. In der Regel handelt es sich um Ausbildungen, die sich an Absolventen/Absolventinnen mit einem mittleren Schulabschluss richten. Das Feld ist durch eine Vielzahl unterschiedlicher Ausbildungen gekennzeichnet. Die Bereiche Labortechnik, Kommunikations- und Gestaltungstechnik sowie Sekretariat und Fremdsprachen sind klassische Angebotsfelder (vgl. Kultusministerkonferenz 2024a).

Die genaue Anzahl der Ausbildungsberufe nach Landesrecht ist nicht eindeutig zu identifizieren, da sich die Abschlussbezeichnungen der KMK (vgl. Kultusministerkonferenz 2024a) für die landesrechtlichen Berufsabschlüsse nicht eindeutig in dem Statistischen Bericht (ehemals Fachserie) „Berufliche Schulen“ des Statistischen Bundesamtes wiederfinden (vgl. Zöller 2015, S. 8).

196 Mit dem Begriff „Träger der praktischen Ausbildung“ wird derjenige Betrieb bezeichnet, der den Ausbildungsvertrag mit der oder dem Auszubildenden abschließt.

197 Für einen Teil der Träger liegt der Meldestelle die Trägerschaft nicht vor. Im Jahr 2023 lag dieser Anteil bei rd. 3 %.

198 Dieser Anteil ist nicht mit den Lösungsquoten in der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO vergleichbar. Analoge Berechnungen sind derzeit nicht möglich.

199 Ohne Ausbildungen im Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialwesen

Bereinigt man die Liste der landesrechtlich geregelten Ausbildungen aus dem Statistischen Bericht „Berufliche Schulen“ (siehe Tabelle 21121-10) um die GES-Berufe an Berufsfachschulen (siehe Tabelle 21121-14:), bleiben rd. 90 Berufe übrig.

Die Berufsausbildungen sind oft landestypisch ausgelegt und nur im betreffenden Bundesland vertreten. Es gibt jedoch auch Ausbildungen, die in mehreren Ländern gleichermaßen angeboten werden, z. B. die Ausbildung zum staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistenten/zur staatlich geprüften Biologisch-technischen Assistentin (in elf von 16 Bundesländern) (vgl. Statistisches Bundesamt 2024b).

In → **Tabelle A6.1.3-2** werden für das Schuljahr 2023/2024 die am stärksten besetzten Berufe ausgewiesen. Die bedeutendsten Ausbildungen unter den landesrechtlich geregelten Ausbildungen sind mit einem Anteil von jeweils rd. 10 % die Ausbildungen zum gestaltungstechnischen Assistenten/zur gestaltungstechnischen Assistentin (2.908 Schülerinnen und Schüler), zum Assistenten/zur Assistentin – Informatik (allgemeine Informatik) (2.661 Schülerinnen und Schüler) sowie zum Kaufmännischen Assistenten/Wirtschaftsassistenten/zur Kaufmännischen Assistentin/Wirtschaftsassistentin – Betriebswirtschaft (2.646 Schülerinnen und Schüler).

Ausbildungen nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen

Die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO wird normalerweise dual, also im Betrieb und in der Teilzeit-Berufsschule, durchgeführt. Darüber hinaus sind im BBiG bzw. in der HwO Ausnahmen geregelt, die eine vollzeitschulische Ausbildung an Berufsfachschulen ermöglichen. Dort werden die Inhalte der Ausbildungen gemäß den anerkannten Ausbildungsrahmenplänen umgesetzt. Eine vollzeitschulische Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen ist nach zwei Regelungen möglich:

1. Gleichstellung von Prüfungszeugnissen (vgl. § 50 Abs. 1 BBiG bzw. § 40 Abs. 1 HwO):
Das an der Berufsfachschule erworbene Prüfungszeugnis wird dem Zeugnis über das Bestehen der Abschluss-/Gesellenprüfung in einem anerkannten Ausbildungsberuf gleichgestellt. Die Gleichstellung von Prüfungszeugnissen erfolgt durch eine Rechtsverordnung über das BMWi oder das sonst zuständige Fachministerium im Einvernehmen mit dem BMBF nach Anhörung des Hauptausschusses des BIBB. Voraussetzung ist, dass die Berufsausbildung und die in der Prüfung nachzuweisenden beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten gleichwertig sind.

Tabelle A6.1.3-2: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR)¹, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2023/2024

Berufsbezeichnung	Insgesamt ²	Anteil weiblich (in %)	Anteil an LR-Berufen 2023 (in %) ³	Länder (Anzahl)
Gestaltungstechnische/-r Assistent/-in	2.908	66,1	10,4	BE, BB, HB, HH, MV, NI, NW, RP, ST, TH (10)
Assistent/-in – Informatik (allgemeine Informatik)	2.661	8,7	9,5	BE, NI, NW, RP, ST (5)
Kfm. Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Betriebswirtschaft	2.646	43,5	9,4	BE, NW, RP, TH (4)
Hauswirtschaftsassistent/-in	1.353	73,0	4,8	BW, BY, BE, NW, RP (5)
Kosmetiker/-in (schulische Ausbildung)	1.293	99,1	4,6	BY, BE, NI, NW (4)
Kaufmännische/-r Assistent/-in / Wirtschaftsassistent/-in – Informationsverarbeitung	1.212	36,8	4,3	BE, HB, HE, NI, NW, ST (6)
Biologisch-technische/-r Assistent/-in	1.090	63,4	3,9	BW, BE, BY, BB, HB, HH, HE, NI, NW, RP, TH (11)
Chemisch-technische/-r Assistent/-in	1.010	45,3	3,6	BW, BY, BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST, TH (10)
Designer/-in (Ausbildung) – Grafik	878	74,8	3,1	BW, BE, HB (3)
Kaufmännische/-r Assistent/-in/Wirtschaftsassistent/-in – Fremdsprachen	749	64,9	2,7	BE, HB, HH, HE, NI, NW, ST (7)

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 der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2023 (Konten I 03 + I 04) = 28.041

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistische Berichte: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2023/2024, Tabelle 21121-10 (Datenstand: 12.12.2024); Integrierte Ausbildungsberichterstattung 2023 (Datenstand: 13.12.2024)

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A6.1.3-3: Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2023/2024

Berufsbezeichnung ¹	Insgesamt	Anteil weiblich (in %)	Anteil an allen schulischen BBiG/HwO-Berufen 2023 ² (in %)	Länder (Anzahl)
Kaufmann/-frau – Büromanagement	693	49,8	12,5	BY, BE (2)
Bankkaufmann/-frau	655	52,7	11,9	BW (1)
Kosmetiker/-in ³	510	98,6	9,2	BW, NW, SN, ST, TH (5)
Maßschneider/-in	238	80,3	4,3	HE, NW, RP (3)
Industrie Kaufmann/-frau	232	52,2	4,2	BW, BE (2)
Textil- und Modenäher/-in	178	87,1	3,2	BY, BE (2)
Fachinformatiker/-in – Anwendungsentwicklung	132	12,9	2,4	BY (1)
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in – Personenkraftwagentchnik	132	16,7	2,4	BW (1)
Kaufmann/-frau – Versicherungen und Finanzanlagen	119	52,1	2,2	BW (1)
Hauswirtschaftler/-in	110	84,5	2,0	BY, HH, HE, NW (4)

¹ Für Baden-Württemberg liegt die Berufsbezeichnung nicht immer vor.

² Summe aller Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang in schulischen Berufsausbildungen nach BBiG/HwO, 2022 = 5.524

³ Starker Rückgang der Schülerzahl gegenüber dem Vorjahr durch eine veränderte Zuordnung in Niedersachsen.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistische Berichte: Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen, Schuljahr 2023/2024, Tabelle 21121-09 (Datenstand: 12.12.2024)

BIBB-Datenreport 2025

Die Bewilligung wird befristet erteilt und ist zurzeit für sechs berufsbildende Schulen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2025) in Hessen, Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz ausgesprochen (vgl. Zöllner 2015).

2. Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. § 43 Abs. 2 BBiG):

Die Berufsausbildung wird mit einer externen Abschlussprüfung abgeschlossen, die vor einer Handwerks-/Handelskammer abgelegt wird. Zur Abschlussprüfung wird zugelassen, wer in einer berufsbildenden Schule ausgebildet worden ist, wenn dieser Bildungsgang der Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf entspricht. Dies ist der Fall, wenn Inhalt, Anforderung und zeitlicher Umfang der jeweiligen Ausbildungsordnung gleichwertig sind sowie die systematische Durchführung und ein angemessener Anteil fachpraktischer Ausbildung gewährleistet werden.

Die Berufsausbildung an Berufsfachschulen nach BBiG/HwO ist durch die in → **Tabelle A6.1.3-3** dargestellten Berufe geprägt. Die Schüler/-innen in den aufgeführten Berufen repräsentierten rd. 54 % aller Schüler/-innen im ersten Schuljahrgang 2023/2024. Über 500 Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang verzeichneten die Berufe Kaufmann/-frau – Büromanagement (693), Bankkaufmann/-frau (655) und Kosmetiker/-in (510). Die anderen Berufe spielten auf Bundesebene eine vergleichsweise unbedeutende Rolle. So wurde beispielsweise die Ausbildung zum Kaufmann/zur Kauffrau – Versicherungen und Finanzanlagen mit 119 Schülerinnen und Schülern nur an Berufsfachschulen in Baden-Württemberg angeboten. Der Beruf Hauswirtschaftler/-in konnte zwar in vier Ländern erlernt werden, insgesamt begannen jedoch nur 110 Schüler/-innen diese Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen.

(Amelie Illiger, Regina Dionisius)

A 6.2 Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Im Öffentlichen Dienst werden nicht nur spezielle Berufe für den Öffentlichen Dienst, sondern beispielsweise auch Berufe, die bei den Industrie- und Handels- oder Handwerkskammern eingetragen sind, und Berufe des Gesundheitswesens ausgebildet. In der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes zählen darüber hinaus auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst, Anwärterinnen und Anwärter sowie Referendarinnen und Referendare zum Personal in Ausbildung.

Nach dieser erweiterten Abgrenzung befanden sich am Stichtag 30. Juni 2023 rd. 265.400 Personen in einer Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Bund, Länder, Gemeinden, Gemeindeverbände, Sozialversicherungsträger und BA sowie rechtlich selbstständige Einrichtungen in öffentlich-rechtlicher Rechtsform). 140.700 Personen absolvierten ihre Ausbildung in einem Beamtenverhältnis. 23.300 hatten einen Ausbildungsvertrag im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches abgeschlossen, ohne in ein Beamtenverhältnis übernommen zu werden (z. B. Rechtsreferendarinnen und -referendare). Für die übrigen Ausbildungsberufe wurden 101.300 Auszubildende gemeldet. Dabei handelt es sich überwiegend um Ausbildungen nach BBiG sowie um Ausbildungen für Gesundheitsfachberufe und zu Erzieherinnen und Erziehern. Bei den folgenden Ausführungen wird unter dem Begriff „Auszubildende“ nur der zuletzt genannte Personenkreis berücksichtigt. **E**

E

Ausbildung im Öffentlichen Dienst

Die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes ist nicht mit den gemeldeten Zählergebnissen nach Zuständigkeitsbereichen vergleichbar (vgl. Kapitel A 5.2), da Ausbildungsverträge, die der Öffentliche Dienst in Ausbildungsberufen von Industrie, Handel oder Handwerk abschließt, diesen Zuständigkeitsbereichen zugerechnet werden.

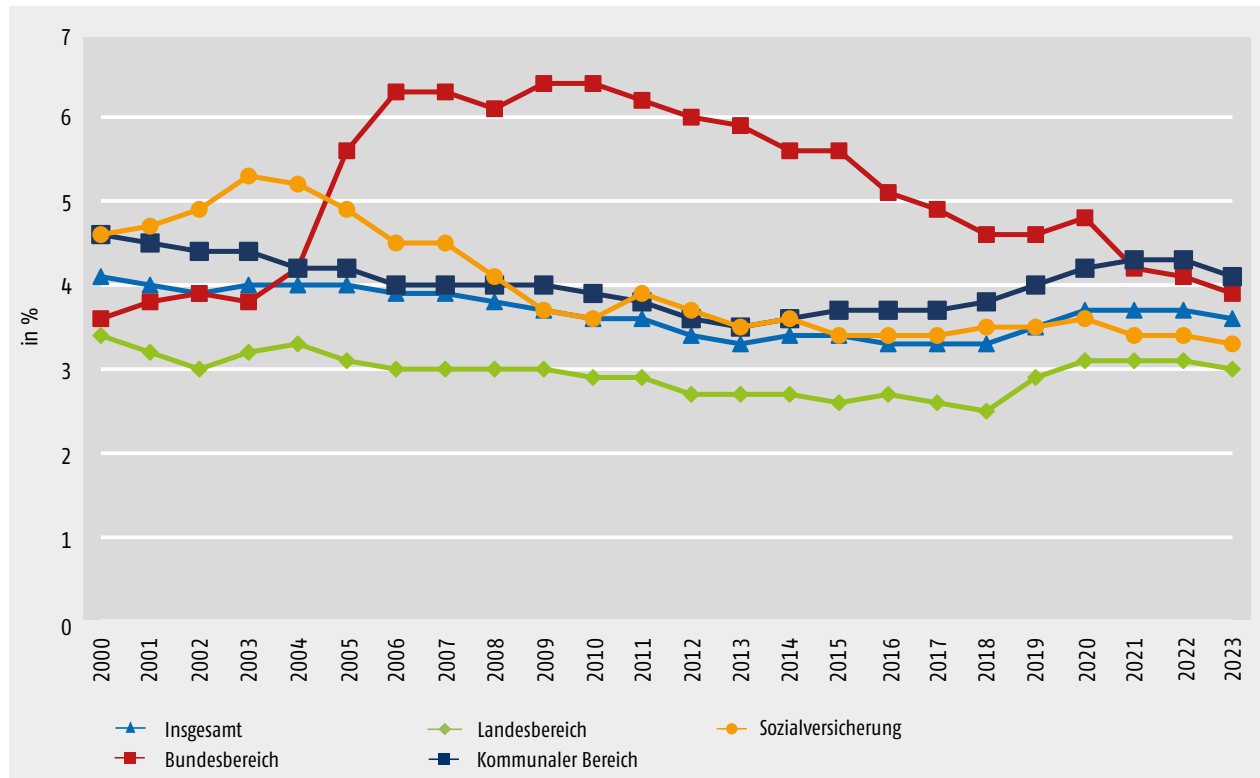
Hinsichtlich der Ausbildungsquoten ist zu berücksichtigen, dass aufgrund des Erhebungsstichtags der Personalstandstatistik zum 30. Juni die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes nur unvollständig wiedergegeben wird. Zu diesem Stichtag können bereits ganze Ausbildungsjahrgänge die Ausbildung beendet haben, während neue Ausbildungsjahrgänge erst zu einem späteren Zeitpunkt des Jahres die Ausbildung antreten.

Setzt man die 101.300 Auszubildenden ins Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Öffentlichen Dienst, erhält man zum Stichtag 30. Juni 2023 eine Ausbildungsquote von 3,6 %. Relativ viele Ausbildungsverhältnisse gab es im Bundesbereich sowie im kommunalen Bereich mit einer Quote von 3,9 % bzw. 4,1 %. Im Landesbereich lag die Quote bei 3,0 % und bei der Sozialversicherung bei 3,3 %.

Insgesamt ist die Ausbildungsquote im Öffentlichen Dienst seit dem Jahr 2000 gesunken → **Schaubild A 6.2-1**, sie stieg allerdings in 2019 und 2020 wieder an, blieb bis Mitte 2022 auf einem stabilen Niveau und ist bis Mitte 2023 in allen Beschäftigungsbereichen leicht gesunken. Dabei war die Entwicklung seit 2000 in den einzelnen Beschäftigungsbereichen unterschiedlich. Während bei den Ländern und bei den Kommunen ein Rückgang zu verzeichnen war, hat die Ausbildungs-offensive beim Bund zu einem erheblichen Anstieg der Ausbildungsquote geführt. In den zehn Jahren bis 2010 hat sich die Quote hier nahezu verdoppelt und war im Anschluss, mit Ausnahme von 2020, bis 2023 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 2023 nach einem kurzen Anstieg auf 3,9 % im Jahr 2011 zwischen 3,3 % 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 2023 befanden sich 26.800 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes in Krankenhäusern, Heilstätten und Hochschulkliniken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Krankenhäuser, die in privater Rechtsform, z. B. als GmbH, betrieben werden, nicht zum Öffentlichen Dienst zählen, selbst wenn sie sich vollständig im Eigentum der öffentlichen Hand befinden. So gab es weitere 31.300 Auszubildende in privatrechtlichen Krankenhäusern und Heilstätten, die mehrheitlich öffentlichen Arbeitgebern gehörten. Der in den letzten Jahren beobachtbare Anstieg der Ausbildungsquote im kommunalen Bereich und im Landesbereich kann durch die vermehrte Ausbildung an Tageseinrichtungen für Kinder bzw. an Hochschulkliniken erklärt werden.

Mit einem Anteil von 64,4 % waren weibliche Auszubildende im Öffentlichen Dienst deutlich in der Mehrheit. Dieser Anteil ist seit dem Jahr 2007 um 3,5 Prozentpunkte gestiegen. Davor gab es einen Rückgang, der ebenfalls teilweise auf die Ausgliederung von Krankenhäusern zurückzuführen ist. Im Jahr 2000 hatte der Frauenanteil noch bei 66,5 % gelegen.

Schaubild A6.2-1: Entwicklung der Ausbildungsquoten¹ im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2023 (in %)



¹ Auszubildende ohne Beamtenausbildung und Ausbildung im Rahmen eines Hochschulstudiums oder im Anschluss an ein solches im Verhältnis zum Vollzeitäquivalent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Sonderauswertung der Personalstandstatistik des Öffentlichen Dienstes

BIBB-Datenreport 2025

Mitte 2023 gab es in den ostdeutschen Ländern einschließlich Berlin 18.000 Ausbildungsplätze des Öffentlichen Dienstes; 83.300 befanden sich im westlichen Bundesgebiet. Damit war die Ausbildungsplatzquote im

Osten mit nur 2,7% deutlich niedriger als im Westen, wo die Quote bei 3,9% lag.

(Alexandros Altis, Statistisches Bundesamt)

A 6.3 Duale Studiengänge

Zwischen akademischer und beruflicher Ausbildung neue Ansätze für Durchlässigkeit zu schaffen, ist hochaktuell. Die hochschulische Bildung mit Berufspraxis zu verbinden oder die Berufsausbildung mit hochschulischen Inhalten zu kombinieren, ist hierbei von großer Bedeutung. Viele Unternehmen beteiligen sich aktiv mit Angeboten für das duale Studium auf dem Bildungsmarkt, um Jugendlichen und jungen Erwachsenen eine attraktive Berufsperspektive zu bieten und sie dauerhaft als gut ausgebildete Fachkräfte an sich zu binden. Für diejenigen Bildungsinteressierten, die sich stärkere Praxisbezüge im Studium wünschen, stellt das duale Studium ein ansprechendes Angebot in der deutschen Bildungslandschaft dar.

Die Daten des Jahres 2024 zeigen einen stetigen Aufwärtstrend beim dualen Studium. Blickt man auf die letzten zwei Dekaden der Daten aus AusbildungPlus **E** zurück, gibt es eine positive Entwicklung bei der Anzahl der dualen Studiengänge und den eingeschriebenen Studierenden, die Zahl der beteiligten Kooperationsunternehmen²⁰⁰ ist etwas rückläufig → **Schaubild A6.3-1**. Es wird ersichtlich, dass sich mit Beginn der Datenauswertungen das Angebot dualer Studiengänge von anfänglich 512 im Jahr 2004 auf 1.824 Eintragungen im Jahr 2024 mehr als verdreifacht hat. Die Hochschulen gaben zum Stichtag 28. Februar 2024 an, mit 52.702 Praxispartnern zu kooperieren, auch hier ist fast eine Verdreifachung zu sehen. Dasselbe trifft auf die Studierenden zu, die ein duales Studium absolvieren, deren Zahl sich in den 20 Jahren ebenfalls verdreifacht (113.526) hat → **Tabelle A6.3-1**.

E

Datenbank des Fachportals AusbildungPlus

Das BIBB stellt mit dem Fachportal AusbildungPlus (www.ausbildungplus.de), das sich seit 2015 in eigener Trägerschaft befindet, ein umfangreiches Informationssystem für duale Studiengänge und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung bereit. Kernstück ist eine Datenbank, in der bundesweite Angebote von Hochschulen, Berufsakademien und kooperierenden Unternehmen/Praxiseinrichtungen erfasst werden. In der Datenbank sind 1.824 (Stand: Februar 2024) duale Studiengänge und circa 2.300 Zusatzqualifikationen (vgl. **Kapitel A3.5**) registriert.

200 Der Rückgang bei der Anzahl der Kooperationspartner im Vergleich zu 2022 beruht auf einer ungenauen Zuordnung durch eine Hochschule. Diese wurde in der Stichprobenkontrolle im Jahr 2024 auffällig.

AusbildungPlus ist ein kostenloses Informationssystem. Veränderungen bei dualen Studiengängen und Zusatzqualifikationen werden jährlich analysiert und Berichte mit Zahlen, Daten und Fakten zu speziell ausgewählten Themenschwerpunkten kontinuierlich publiziert. Die erfassten Daten basieren auf freiwilligen Angaben der Anbieter. Von einer Vollständigkeit der Datenlage kann demzufolge nicht in jedem Fall ausgegangen werden.

Tabelle A6.3-1: Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Kooperationsunternehmen und der dual Studierenden von 2004 bis 2024

Jahr	Anzahl dualer Studiengänge	Anzahl Kooperationsunternehmen	Anzahl dual Studierender ¹
2004	512	18.168	40.982
2005	545	18.911	42.467
2006	608	22.003	43.536
2007	666	24.246	43.220
2008	687	24.572	43.991
2009	712	26.121	48.796
2010	776	27.900	50.764
2011	929	40.874	61.195
2011	879	40.555	59.628
2012	910	45.630	64.093
2013	1.014	39.622	64.358
2014 ²	1.505	41.466	94.723
2015	1.553	42.951	95.240
2016	1.592	47.458	100.739
2019	1.662	51.060	108.202
2022	1.749	56.852	120.517
2024	1.824	52.702	113.526

Anm.: Ab 2011 beziehen sich die Auswertungen ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung: keine Datenauswertung 2017, 2018, 2020, 2021 und 2023

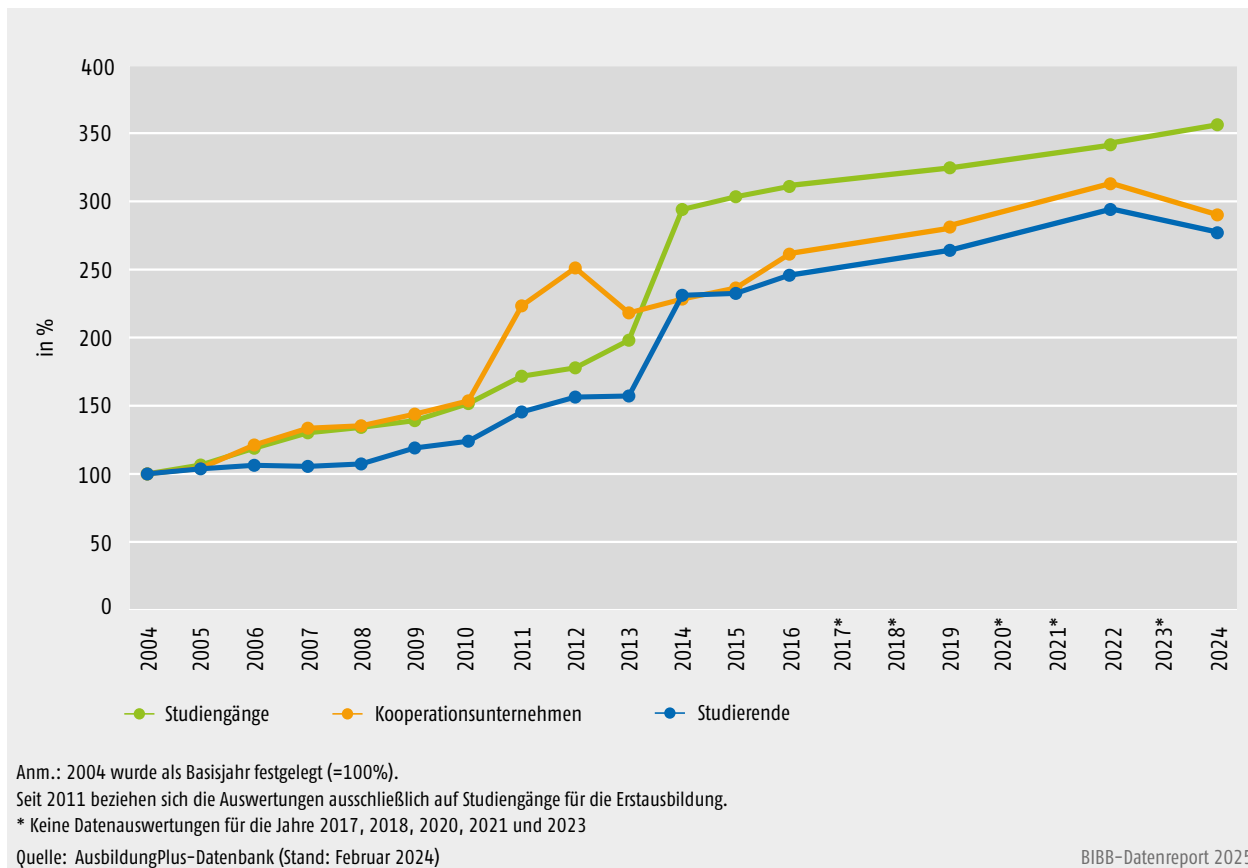
¹ Da nicht alle eintragenden Hochschulen Studierendenzahlen eingeben, ist davon auszugehen, dass die Anzahl der Studierenden höher ausfällt als in der Erhebung angegeben.

² Das Fachportal AusbildungPlus hat 2013/2014 Recherchen nach neuen dualen Studiengängen im Bereich Gesundheit und Pflege durchgeführt.

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2024)

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild A6.3-1: Entwicklung der Anzahl dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2024 (in %)



Regionale Verteilung

Der Vergleich der Angaben für 16 Bundesländer zeigt eine ausgeprägte Heterogenität. Zurückzuführen sind Unterschiede u. a. auf rechtliche Rahmenbedingungen in den Ländern, statistische Unschärfen (Zählweise), regionale Besonderheiten, industrielle Standortfaktoren, inhaltliche Schwerpunkte bei der Bandbreite der angebotenen Studienfächer.

Im aktuellen Auswertungsjahr waren Bayern mit 383 Studienangeboten, Baden-Württemberg mit 340 und Nordrhein-Westfalen mit 322 die drei Bundesländer mit dem umfangreichsten Angebot dualer Studienmöglichkeiten. Damit machten sie zusammengenommen fast 60 % aller Einträge in der AusbildungPlus-Datenbank aus. Wie bereits 2011 so gehörten auch 2024 diese Bundesländer zu den Spitzenreitern bei den Angeboten. Dahinter folgten 2024 die Bundesländer Hessen mit 155, Niedersachsen mit 105, Sachsen mit 103 und Rheinland-Pfalz mit 78 Studiengängen. Mit insgesamt 441 Studiengängen stellten diese vier Bundesländer nochmals rd. ein Viertel des Gesamtangebots bereit. Die verbleibenden neun Bundes-

länder vereinten mit 338 Einträgen nur noch knapp ein Fünftel der eingetragenen Angebote → [Tabelle A6.3-2](#).

Fächersystematik und Fächergruppen

Auf Grundlage der 2019 eingeführten neuen Fächersystematik (vgl. Leo Joyce 2021) gab es laut Datenbank die meisten Angebote dualer Studiengänge in folgenden Fächergruppen → [Tabelle A6.3-3](#).

- ▶ in den Ingenieurwissenschaften mit 869 Angeboten (47,6 %) mit 42.552 Studierenden, die in zehn Studienbereiche unterteilt sind,
- ▶ in den Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit 782 dualen Studiengängen (42,9 %), die sich in acht Studienbereiche mit 60.106 Studierenden aufteilen sowie
- ▶ in den Gesundheitswissenschaften mit 123 Studiengängen (6,7 %) mit 8.580 Studierenden.
- ▶ Die verbleibenden fünf Fächergruppen mit 2.288 Studierenden verzeichneten jeweils einen Anteil von unter einem Prozent. Insgesamt machten diese 50 in der Datenbank gelisteten Studiengänge 2,7 % des Gesamtangebots aus.

Tabelle A6.3-2: Verteilung dualer Studiengänge und Studierender in der Erstausbildung nach Bundesländern
2011 bis 2024

Bundesland	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2019		2022		2024	
	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende	Studiengänge	Studierende
Bayern	125	1.681	154	1.841	172	2.070	303	6.236	309	6.279	321	6.475	359	8.055	378	8.104	383	9.453
Baden-Württemberg	228	23.576	237	25.175	245	25.004	268	35.299	271	35.229	275	36.529	282	36.212	313	37.276	340	36.333
Nordrhein-Westfalen	171	9.377	157	9.588	183	8.529	287	14.235	300	13.839	311	14.999	306	16.729	317	20.975	322	19.702
Hessen	65	2.007	66	3.179	75	3.410	125	3.880	124	4.086	127	3.944	142	6.337	148	7.253	155	6.921
Niedersachsen	64	4.622	70	4.935	73	4.526	98	4.771	99	4.993	102	5.295	96	5.111	96	5.854	105	6.903
Sachsen	77	5.551	79	5.775	82	5.831	98	6.863	98	6.863	98	6.921	103	6.847	102	6.812	103	6.815
Rheinland-Pfalz	21	430	25	497	31	693	69	4.547	79	4.792	81	4.744	84	4.790	89	6.418	78	3.727
Brandenburg	2	8	4	10	7	175	14	278	24	287	23	280	35	755	53	2.638	56	3.048
Berlin	25	3.222	20	3.140	25	3.223	48	4.610	46	4.748	47	4.861	52	4.922	51	4.172	52	4.762
Hamburg	16	1.657	12	1.631	15	1.783	38	3.268	37	3.303	37	3.183	44	3.354	46	3.539	50	4.071
Schleswig-Holstein	15	2.015	15	2.754	25	2.803	32	3.840	33	3.841	39	3.870	39	4.029	44	6.051	48	7.240
Thüringen	33	1.594	34	1.642	33	1.569	47	1.842	47	1.869	48	1.961	49	2.068	46	2.440	45	2.396
Sachsen-Anhalt	13	267	14	412	24	422	35	382	35	382	34	358	24	299	21	274	31	649
Mecklenburg-Vorpommern	7	355	7	239	7	239	14	269	19	323	19	323	15	216	17	308	26	486
Saarland	9	2.885	9	2.895	10	3.680	17	3.739	17	3.739	17	6.312	18	7.727	18	7.727	20	479
Bremen	8	381	7	380	7	401	12	664	15	667	13	684	14	751	10	676	10	541
Insgesamt	879	59.628	910	64.093	1.014	64.358	1.505	94.723	1.553	95.240	1.592	100.739	1.662	108.202	1.749	120.517	1.824	113.526

Anm.: Ab 2011 beziehen sich die Auswertungen ausschließlich auf Studiengänge für die Erstausbildung.

Der hohe Anstieg 2014 erklärt sich wesentlich aus einer Recherche nach neuen dualen Studiengängen sowie der Aufnahme der Studiengänge im Bereich Gesundheit und Pflege.

Keine Datenauswertung 2017, 2018, 2020, 2021 und 2023

In der Tabelle sind die Länder nach der höchsten Anzahl der Studienangebote im Jahr 2024 sortiert.

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2024)

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild A6.3-2: Anzahl der Studierenden in der Erstausbildung nach Studienbereichen 2024

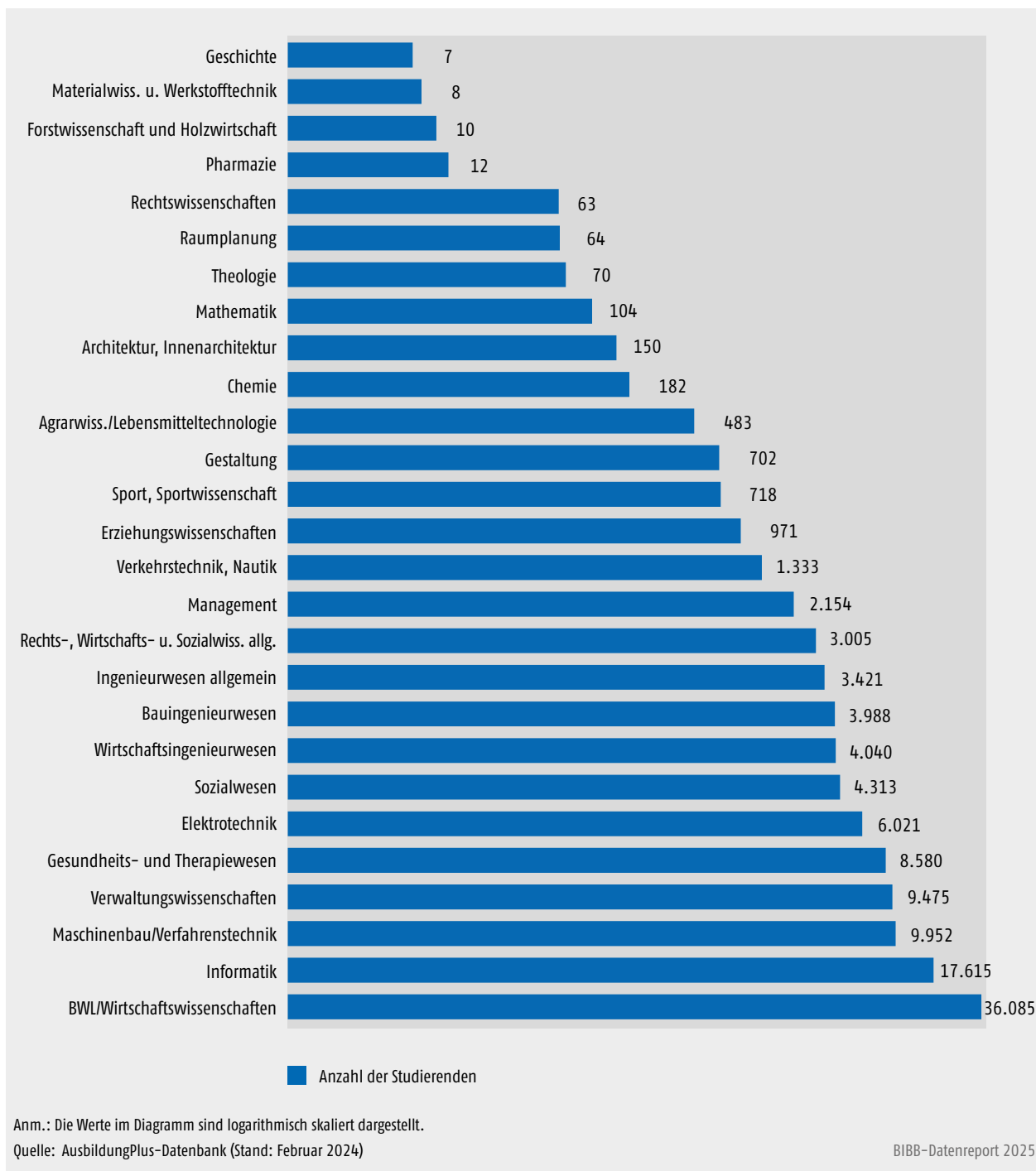


Tabelle A6.3-3: **Duale Studiengänge und Studierende 2024 nach Fächergruppen (absolut und in %)**

Fächergruppe	Duale Studiengänge		Studierende	
	absolut	in %	absolut	in %
Ingenieurwissenschaften	869	47,6	42.552	37,5
Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	782	42,9	60.106	52,9
Gesundheitswissenschaften	123	6,7	8.580	7,6
Agrar-, Forst- und Ernährungswissenschaften	20	1,1	493	0,4
Sport	9	0,5	718	0,6
Kunst, Kunstwissenschaften	10	0,5	702	0,6
Mathematik/Naturwissenschaften	9	0,5	298	0,3
Geisteswissenschaften	2	0,1	77	0,1
Insgesamt	1.824	100,0	113.526	100,0

Quelle: AusbildungPlus-Datenbank (Stand: Februar 2024) BIBB-Datenreport 2025

Studienbereiche, Studiengänge und Studierendenzahlen

Wertet man die Einträge in der AusbildungPlus-Datenbank nach dem Kriterium der höchsten Anzahl der teilnehmenden Studierenden aus, dann zeigt sich folgende Verteilung auf die Studienbereiche → [Schaubild A6.3-2](#).

Über die einzelnen Fächergruppen hinweg zeigt sich auch für 2024, dass zwischen der Anzahl der angebotenen Studiengänge und der Anzahl der Studierenden erhebliche Unterschiede bei der Zuordnung von Studierendenzahlen zu den Studiengängen auftreten.

(Silvia Hofmann)

A 7 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung

A 7.1 Betriebliche Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik der BA

Im Berichtsjahr 2023 ist die Zahl der Auszubildenden in Betrieben in Deutschland gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Die Beteiligung der Wirtschaft an der betrieblichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen hat damit insgesamt zugenommen. Gleichzeitig ist jedoch der Bestand an Ausbildungsbetrieben gegenüber dem Vorjahr gesunken. Auch die Zahl der Betriebe hat im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr leicht abgenommen, während der Beschäftigtenbestand leicht gestiegen ist. Allerdings fallen diese Entwicklungen zwischen unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftszweigen oder Bundesländern teilweise sehr unterschiedlich aus. Im kleinstbetrieblichen Bereich gibt es wie schon in den vergangenen Jahren einen deutlichen Rückgang der Ausbildungsbeteiligung, während Großbetriebe ihre Ausbildungsaktivität ausbauen (vgl. Eckelt u. a. 2020).

E

Definitionen und Indikatoren zur Messung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung

Zu den **sozialversicherungspflichtig Beschäftigten** zählen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich Auszubildende, die kranken-, renten- oder pflegeversicherungspflichtig und/oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die der Arbeitgeber Beitragsanteile zu entrichten hat.

Als **Auszubildende** zählen alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung, die der BA über die Personengruppenschlüssel 102, 121, 122, 141 und 144 gemeldet wurden. Dies sind in der Regel Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der HwO unterliegt oder die eine Berufsausbildung auf unter Bundesflagge fahrenden Seeschiffen der Kauffahrteischiffahrt absolvieren. Aufgrund relativ weit gefasster Zuordnungskriterien fallen darunter u. a. auch Auszubildende im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist. Dies führt dazu, dass der Bestand an Auszubildenden auf Grundlage der Beschäftigungsstatistik in der Regel höher ausfällt als in der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (vgl. Kapitel A5.1), da hier zum Auszubildendenbestand nur die Personen zählen, die zum

Stichtag 31. Dezember in einem Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsvertrag nach BBiG/HwO stehen. Diese Unterschiede haben sich in den letzten Jahren verstärkt, da insbesondere im Gesundheitswesen der Bestand an Auszubildenden angestiegen ist (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2023a).

Die **Ausbildungsbetriebsquote** misst den Anteil der Betriebe mit Auszubildenden an allen Betrieben mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich der Ausbildungsbetriebe. Bei der Berechnung der Ausbildungsbetriebsquote wird nicht zwischen Betrieben mit und ohne Ausbildungsberechtigung differenziert.

Die **Ausbildungsquote** bezeichnet den Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einschließlich Auszubildender.

Die Statistik der BA hat am 28. August 2014 eine **Revision der Beschäftigungsstatistik** und damit auch der **Betriebsstatistik** rückwirkend bis zum Jahr 1999 durchgeführt (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2014).²⁰¹ 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 Daten der Beschäftigungsstatistik der BA **E** gab es im Jahr 2023 bundesweit rd. 2,1 Mio. Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis **E**. Davon beteiligten sich rd. 402.800 Betriebe an der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Die Gesamtzahl der Ausbildungsbetriebe ist 2023 erneut zurückgegangen und im Vergleich zum Vorjahr um rd. 6.000 (-1,4 %) gesunken. Parallel dazu verzeichnete auch der Gesamtbestand der Betriebe Einbußen und fiel 2023 um rd. 26.000 (-1,2 %) geringer aus als im Jahr 2022. Da die Anzahl der Ausbildungsbetriebe etwas stärker zurückging als die Anzahl der Betriebe insgesamt, gab auch die Ausbildungsbetriebsquote **E** gegenüber dem Vorjahr um 0,1 Prozentpunkte nach und lag im Jahr 2023 bei 18,8 % → **Tabelle A7.1-1**. Mit dem erneuten Rückgang bei der Anzahl der Ausbildungsbetriebe und beim Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben setzte sich somit auch im Jahr 2023 die Entwicklung der vergangenen Jahre fort → **Schaubild A7.1-1**. Hinzu kommt, dass zuletzt auch

²⁰¹ 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, 2022 und 2023 in Deutschland

Betriebsgrößenklassen	Betriebe				Ausbildungsbetriebe				Ausbildungsbetriebsquote			
	2007	2022	2023	2022-2023	2007	2022	2023	2022-2023	2007	2022	2023	2022-2023
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	1.287.579	1.260.367	1.238.706	-1,7	152.354	72.621	69.368	-4,5	11,8	5,8	5,6	-0,2
5 bis 9 Beschäftigte	346.210	386.053	381.339	-1,2	122.903	92.898	90.149	-3,0	35,5	24,1	23,6	-0,4
Kleinstbetriebe	1.633.789	1.646.420	1.620.045	-1,6	275.257	165.519	159.517	-3,6	16,8	10,1	9,8	-0,2
10 bis 19 Beschäftigte	189.054	239.193	238.617	-0,2	84.599	88.009	87.414	-0,7	44,7	36,8	36,6	-0,2
20 bis 49 Beschäftigte	123.463	164.533	165.202	0,4	66.680	78.779	78.967	0,2	54,0	47,9	47,8	-0,1
Kleinbetriebe	312.517	403.726	403.819	0,0	151.279	166.788	166.381	-0,2	48,4	41,3	41,2	-0,1
50 bis 99 Beschäftigte	46.869	60.358	60.529	0,3	30.575	36.759	36.977	0,6	65,2	60,9	61,1	0,2
100 bis 249 Beschäftigte	28.605	36.006	36.076	0,2	21.155	25.285	25.386	0,4	74,0	70,2	70,4	0,1
Mittlere Betriebe	75.474	96.364	96.605	0,3	51.730	62.044	62.363	0,5	68,5	64,4	64,6	0,2
Kleine/mittlere Betriebe insgesamt	2.021.780	2.146.510	2.120.469	-1,2	478.266	394.351	388.261	-1,5	23,7	18,4	18,3	-0,1
250 bis 499 Beschäftigte	8.661	10.938	10.994	0,5	7.146	8.576	8.714	1,6	82,5	78,4	79,3	0,9
500 und mehr Beschäftigte	5.070	6.704	6.821	1,7	4.478	5.763	5.858	1,6	88,3	86,0	85,9	-0,1
Großbetriebe	13.731	17.642	17.815	1,0	11.624	14.339	14.572	1,6	84,7	81,3	81,8	0,5
Insgesamt	2.035.511	2.164.152	2.138.284	-1,2	489.890	408.690	402.833	-1,4	24,1	18,9	18,8	0,0

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

der Bestand an Betrieben insgesamt leicht abgenommen hat.

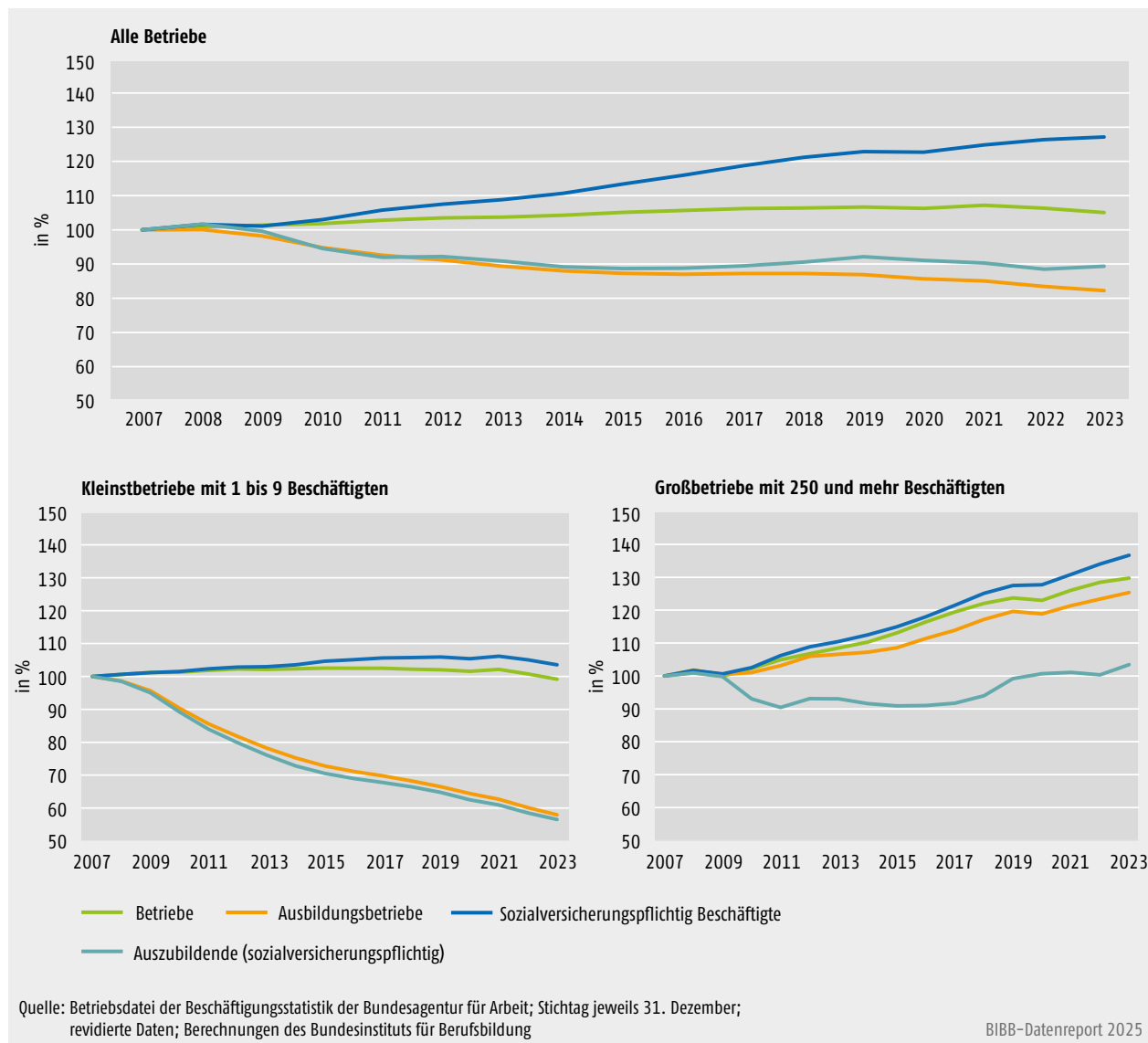
Die Ausbildungsquote **E** ist mit 4,5 % im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben. Zwar gab es bundesweit im Jahr 2023 rd. 15.000 Auszubildende mehr als im Vorjahr (+1,0 %). Gleichzeitig erhöhte sich aber auch der Gesamtbestand der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (einschließlich der Auszubildenden) um rd. 210.000 auf rd. 34,9 Mio. (+0,6 %) → **Tabelle A7.1-2**. Im Zeitverlauf hat sich der kontinuierliche Anstieg der Beschäftigtenzahlen fortgesetzt. Bei der Zahl der Auszubildenden scheint dagegen der Abwärtstrend der vergangenen drei Jahre zunächst gestoppt zu sein. Stattdessen gibt es auch hier einen leichten Anstieg der Bestandszahlen.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen

Dass sowohl die Anzahl der Beschäftigten insgesamt als auch der Auszubildenden ansteigt, während gleichzeitig

der Bestand an Betrieben sowie Ausbildungsbetrieben sinkt, weist auf eine zunehmende strukturelle Verlagerung der Beschäftigung und des Ausbildungsgeschehens vom kleinstbetrieblichen zum großbetrieblichen Bereich hin → **Schaubild A7.1-1**. Der Vergleich der Ausbildungsbetriebsbestände nach Betriebsgrößenklassen verdeutlicht dementsprechend, dass die Entwicklung der Betriebs- sowie der Beschäftigtenbestände in den unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen konträr zueinander verläuft. In mittleren Betrieben ab 50 Beschäftigten und insbesondere bei Großbetrieben gab es sowohl bei den Betriebs- als auch den Beschäftigtenbeständen zuletzt deutliche Zuwächse. Bei Kleinst- und Kleinbetrieben unter 20 Beschäftigten sind die Bestandszahlen dagegen gesunken. Vergleichbar zu den Entwicklungen der Vorjahre nahm vor allem die Zahl der Kleinst- und Kleinbetriebe mit Ausbildungsbeteiligung ab. Bei Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten gab es im Jahr 2023 3,6 % weniger Ausbildungsbetriebe als noch im Vorjahr – bei Kleinbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten gab es ein Minus von 0,2 % → **Tabelle A7.1-1**, → **Schaubild A7.1-2**. Bei mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten hat sich der Bestand an Ausbildungsbetrieben dagegen posi-

Schaubild A7.1-1: Entwicklung der Betriebs-, Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen 2007 bis 2023, gesamt und nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen (in %, 2007 = 100%)



tiv entwickelt (+0,5 %) und bei Großbetrieben ab 250 Beschäftigten gab es einen Zuwachs um 1,6 %.

Parallel dazu ist die Gesamtzahl der Betriebe bei Kleinstbetrieben etwas zurückgegangen (-1,6 %), während sie bei Kleinbetrieben unverändert geblieben und bei mittleren und Großbetrieben leicht angestiegen ist. Die Ausbildungsquote ist folglich bei Kleinst- und Kleinbetrieben gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken (-0,2 bzw. -0,1 Prozentpunkte), während mittlere und Großbetriebe leichte Zuwächse verzeichneten (+0,2 bzw. +0,5 Prozentpunkte).

Die Ausbildungsquote hat sich über alle Betriebsgrößenklassen hinweg gegenüber dem Vorjahr kaum verändert.

Allerdings haben sich sowohl die Bestandszahlen der Gesamtbeschäftigten als auch die der Auszubildenden je nach Betriebsgröße unterschiedlich entwickelt. Im kleinstbetrieblichen Bereich ist die Anzahl der Auszubildenden von knapp 223.000 auf rd. 215.000 (-3,5 %) gesunken → **Tabelle A7.1-2**. In Großbetrieben mit 250 und mehr Beschäftigten gab es dagegen einen Anstieg von rd. 500.000 auf rd. 515.000 Auszubildende (+3,0 %). Parallel dazu ist auch die Gesamtbeschäftigtenzahl im kleinstbetrieblichen Bereich gesunken (-1,4 %) und bei Großbetrieben angestiegen (+1,9 %). Im längeren Zeitverlauf → **Schaubild A7.1-3** ist ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsquote zu verzeichnen, der besonders bei Kleinstbetrieben sehr stark ausfällt.

Tabelle A7.1-2: Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Deutschland

Betriebsgrößenklassen	Beschäftigte				Auszubildende				Ausbildungsquote			
	2007	2022	2023	2022-2023	2007	2022	2023	2022-2023	2007	2022	2023	2022-2023
	absolut	absolut	absolut	in %	absolut	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %	in Prozentpunkten
1 bis 4 Beschäftigte	2.459.157	2.412.463	2.372.458	-1,7	180.883	84.202	80.343	-4,8	7,4	3,5	3,4	-0,1
5 bis 9 Beschäftigte	2.256.110	2.539.899	2.509.540	-1,2	199.591	138.488	134.727	-2,8	8,8	5,5	5,4	-0,1
Kleinstbetriebe	4.715.267	4.952.362	4.881.998	-1,4	380.474	222.690	215.070	-3,5	8,1	4,5	4,4	-0,1
10 bis 19 Beschäftigte	2.534.591	3.225.384	3.220.217	-0,2	196.531	178.333	177.317	-0,6	7,8	5,5	5,5	0,0
20 bis 49 Beschäftigte	3.748.393	4.988.817	5.010.768	0,4	248.470	247.883	250.081	0,9	6,6	5,0	5,0	0,0
Kleinbetriebe	6.282.984	8.214.201	8.230.985	0,2	445.001	426.216	427.398	0,3	7,1	5,2	5,2	0,0
50 bis 99 Beschäftigte	3.241.608	4.174.792	4.188.031	0,3	194.831	193.433	196.525	1,6	6,0	4,6	4,7	0,1
100 bis 249 Beschäftigte	4.327.987	5.436.148	5.452.990	0,3	255.781	227.817	231.112	1,4	5,9	4,2	4,2	0,0
Mittlere Betriebe	7.569.595	9.610.940	9.641.021	0,3	450.612	421.250	427.637	1,5	6,0	4,4	4,4	0,1
Kleine/mittlere Betriebe insgesamt	18.567.846	22.777.503	22.754.004	-0,1	1.276.087	1.070.156	1.070.105	0,0	6,9	4,7	4,7	0,0
250 bis 499 Beschäftigte	2.975.000	3.767.299	3.793.449	0,7	183.254	153.305	155.908	1,7	6,2	4,1	4,1	0,0
500 und mehr Beschäftigte	5.922.466	8.160.372	8.367.985	2,5	314.993	346.739	359.521	3,6	5,3	4,2	4,3	0,0
Großbetriebe	8.897.466	11.927.671	12.161.434	1,9	498.247	500.044	515.429	3,0	5,6	4,2	4,2	0,0
Insgesamt	27.465.312	34.705.174	34.915.438	0,6	1.774.334	1.570.200	1.585.534	1,0	6,5	4,5	4,5	0,0

Quelle: Revidierte Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Stichtag jeweils 31. Dezember; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Insgesamt lässt sich festhalten, dass sich das Ausbildungsgeschehen immer mehr auf mittlere und Großbetriebe zulasten der Ausbildungsbeteiligung in Kleinst- und Kleinbetrieben verlagert. Dies erklärt, dass, trotz eines leichten Anstiegs der Gesamtzahl der Auszubildenden im Jahr 2023, gleichzeitig die Zahl der Ausbildungsbetriebe gesunken ist und sich damit weniger Betriebe aktiv an der Ausbildung beteiligen.

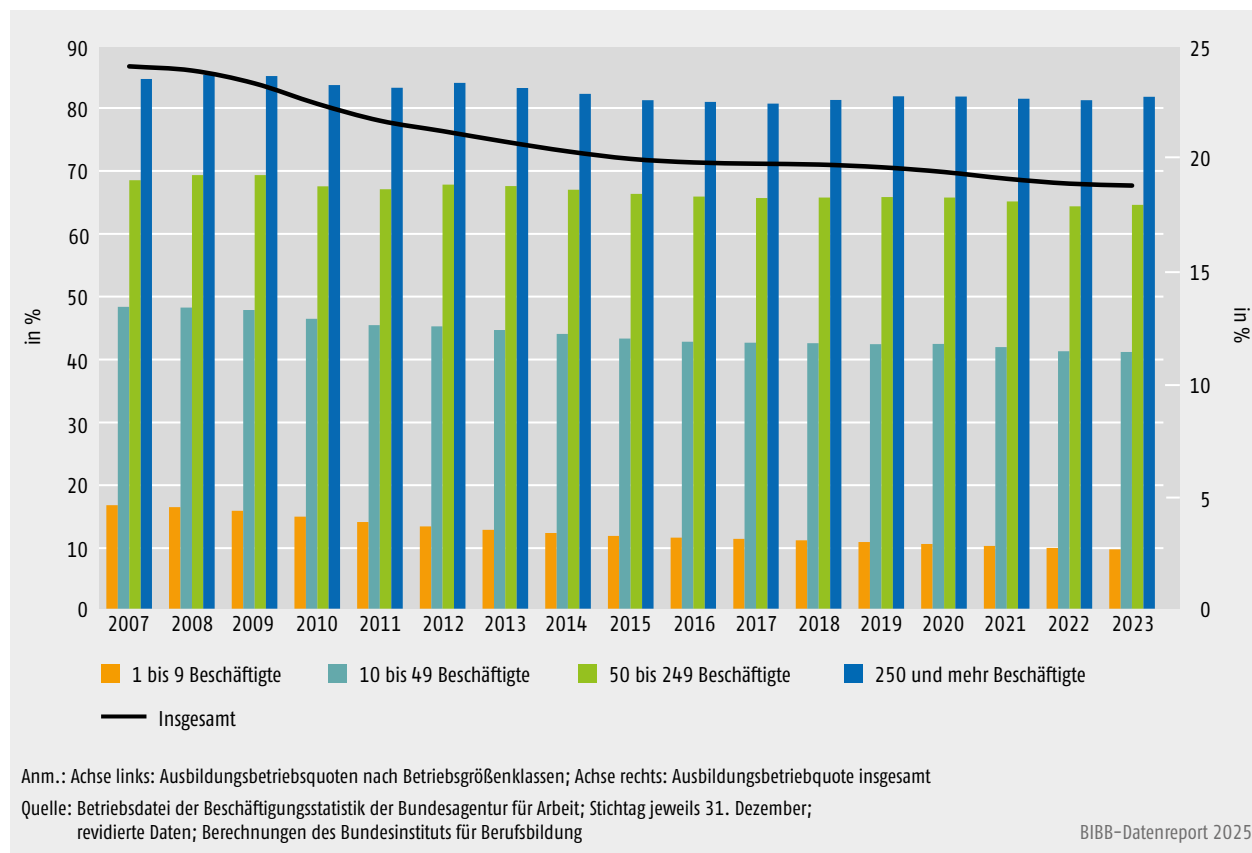
Ausbildungsbeteiligung der Betriebe nach Bundesgebiet und Bundesländern

Der Vergleich zwischen den Bundesländern in Ost und West zeigt deutliche Niveauunterschiede bei der Ausbildungsbeteiligung. Im Westen bildete knapp jeder fünfte und im Osten nur knapp jeder siebte Betrieb aus. In den vergangenen Jahren hat die Ausbildungsbeteiligung im Westen allerdings nachgelassen, während sie im Osten zulegte. Insgesamt setzte sich diese gegenläufige Entwicklung bei der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung auch im Jahr 2023 fort. In Westdeutschland sank im Jahr 2023 sowohl der Bestand der Betriebe (-1,1 %) als auch der Bestand der Ausbildungsbetriebe (-1,8 %)

→ **Tabelle A7.1-3 Internet**. Auch in Ostdeutschland sank die Gesamtzahl der Betriebe (-1,8 %), während die Zahl der Ausbildungsbetriebe einen leichten Zuwachs verzeichnete (+0,5 %) → **Tabelle A7.1-5 Internet**. Die Ausbildungsbetriebsquote im Westen verringerte sich dadurch nur leicht und betrug zuletzt 19,8 %, während die Ausbildungsbetriebsquote in Ostdeutschland um 0,3 Prozentpunkte auf 15,0 % anstieg.

Bei den Beschäftigten- und Ausbildungsbeständen ist in Westdeutschland für das Jahr 2023 jeweils ein Zuwachs von 0,7 % zu verzeichnen → **Tabelle A7.1-4 Internet**. Die Zahl der Auszubildenden hat sich demnach entgegen dem Trend der Vorjahre wieder positiv entwickelt und verläuft parallel zur Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahlen. Auch in Ostdeutschland gab es einen Zuwachs bei der Zahl der Auszubildenden und den Gesamtbeschäftigten. Mit +2,7 % fiel dieser Anstieg beim Bestand an Auszubildenden jedoch deutlich stärker aus als bei den Beschäftigten insgesamt (+0,1 %) → **Tabelle A7.1-6 Internet**.

Schaubild A7.1-2: Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2023 (in %)



Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland spiegeln sich auch beim Vergleich der Ausbildungsbetriebsquoten nach Bundesländern wider. In allen westlichen Bundesländern ist die Ausbildungsbetriebsquote im Jahr 2023 leicht gesunken oder unverändert geblieben, während sie in den östlichen Bundesländern, mit Ausnahme von Berlin, leicht zulegte. Insgesamt lag die durchschnittliche Ausbildungsbetriebsquote in den westlichen Bundesländern aber um 4,8 Prozentpunkte über der Ausbildungsbetriebsquote der östlichen Bundesländer.

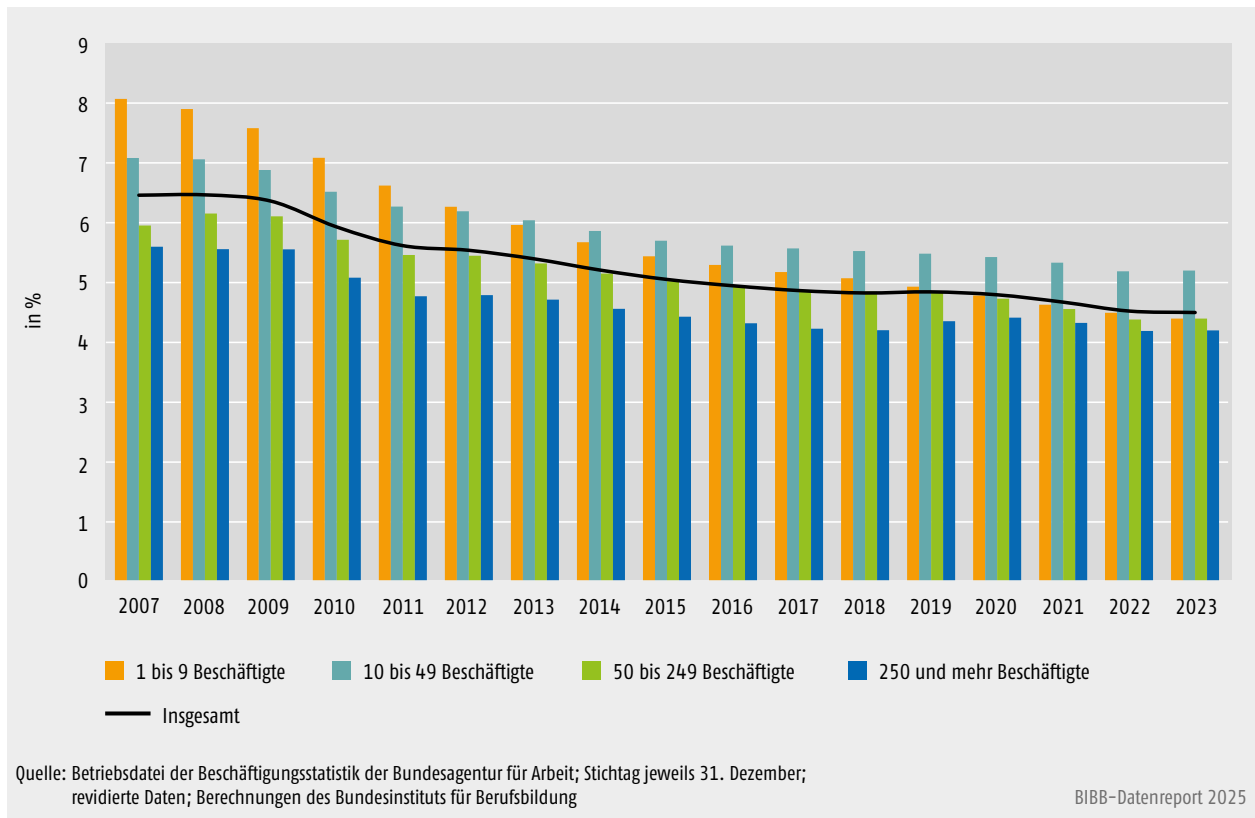
Die Anzahl der Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist sowohl in den westlichen als auch in den östlichen Bundesländern gesunken. In den westlichen Bundesländern verringerte sich auch der Bestand an Ausbildungsbetrieben um -1,0 % bis -2,5 %, in den östlichen Bundesländern Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt gab es hingegen leichte Anstiege → [Tabelle A7.1-7 Internet](#). Bei der Entwicklung der Beschäftigtenbestände zeigen sich geringere Differenzen zwischen den Bundesländern → [Tabelle A7.1-8 Internet](#). Sowohl in den östlichen als auch in den westlichen Bundesländern hat sich die Zahl der Auszubildenden im Vergleich zum Vorjahr positiv entwickelt (mit Ausnahme von Schleswig-Hol-

stein). In den östlichen Bundesländern fiel der Zuwachs jedoch insgesamt höher aus. Die Zahl der Beschäftigten ist dagegen vor allem in den westlichen Bundesländern angestiegen, während der Zuwachs in den östlichen Bundesländern entweder geringer ausfiel oder sogar ein Rückgang zu verzeichnen war.

Entwicklung der betrieblichen Ausbildungsbeitragung nach Wirtschaftszweigen

Das Ausbildungsgeschehen hat sich auch in einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich entwickelt. Bei einem Großteil der Wirtschaftszweige gab es 2023 einen Rückgang bei der Anzahl der Ausbildungsbetriebe → [Tabelle A7.1-9 Internet](#). Besonders stark war der Rückgang im Metall- und Elektrogewerbe (-4,5 %) und im Bereich Herstellung sonstiger Güter (-3,7 %). Die Wirtschaftszweige Energie-/Wasserversorgung, Beherbergung und Gastronomie, Erziehung und Unterricht sowie Kollektive Dienstleistungen verzeichneten dagegen einen Anstieg bei der Anzahl der Ausbildungsbetriebe (zwischen 1,7 % und 4,2 %). Die Veränderungen beim Bestand der Ausbildungsbetriebe erfolgte überwiegend parallel zur Entwicklung der Betriebsbestände insgesamt. Die Aus-

Schaubild A7.1-3: Ausbildungsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2023 (in %)



bildungsbetriebsquote hat sich daher nur geringfügig verändert. Ausnahmen hiervon sind in den Wirtschaftszweigen Metall-, Elektro und Erziehung, Unterricht zu erkennen: Mit einem Minus von 0,6 Prozentpunkten sank die Ausbildungsbetriebsquote im Metall- und Elektrogewerbe besonders stark, während sie im Wirtschaftszweig Erziehung, Unterricht im Vorjahresvergleich überdurchschnittlich zulegte (+0,7 Prozentpunkte).

Auch bei der Entwicklung der Auszubildendenbestände gibt es Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen. Den größten Zuwachs der Zahl der Auszubildenden gab es im Jahr 2023 im Beherbergungs- und Gastronomiegewerbe (+10,9%) → [Tabelle A7.1-10 Internet](#). Nach dem massiven Einbruch im Zuge der Coronapandemie haben sich die Bestandszahlen hier in den letzten zwei Jahren deutlich positiv entwickelt. Des Weiteren hat der Bestand an Auszubildenden besonders in den Bereichen Kollektive Dienstleistungen, Pflegerische sowie medizinische Dienstleistungen²⁰², Energie-/Wasserversorgung sowie

Information und Kommunikation zugenommen (2,4% bis 4,0%). Deutlich abgenommen hat dagegen der Bestand an Auszubildenden in den Wirtschaftszweigen Einzelhandel und Tankstellen, Erziehung und Unterricht sowie im Bereich Herstellung sonstiger Güter (-1,7% bis -3,4c). Da sich die Beschäftigtenzahlen weitestgehend entsprechend den Auszubildendenzahlen entwickelten, zeigen sich bei der Ausbildungsquote kaum Veränderungen.

Die Entwicklung der Bestandszahlen nach Wirtschaftszweigen auf Bundesebene gelten in der Gesamtbetrachtung auch für Westdeutschland und Ostdeutschland. Da sich das Ausbildungsgeschehen in Ostdeutschland aber insgesamt im Jahr 2023 positiver entwickelte, gibt es hier in einzelnen Wirtschaftszweigen stärkere Anstiege bzw. geringere Rückgänge beim Bestand der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden → [Tabelle A7.1-11 Internet bis Tabelle A7.1.14 Internet](#).

(Sabine Mohr)

202 Bei den Zahlen zu Medizinischen Dienstleistungen sowie zu Erziehung und Unterricht ist zu berücksichtigen, dass die Daten der BA nicht nur Auszubildende umfassen, deren Ausbildungsverhältnis den Bestimmungen des BBiG/der HwO unterliegt, sondern auch Auszubildende im Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesen, deren Ausbildung nicht durch BBiG/HwO geregelt ist (vgl. [E](#)).

A 7.2 Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben

Mit den Daten des Betriebspanels des IAB können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele Betriebe in Deutschland die gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen, also ausbildungsberechtigt sind, und wie hoch der Anteil der Betriebe ist, die tatsächlich ausbilden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2022 zu den Indikatoren Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2024, 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 2026 geplant. Daten für das Jahr 2023 finden sich in Fitzenberger/Leber/Schwengler 2024.²⁰³

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet wird, sind Übernahmeverhalten von Betrieben (vgl. Kapitel A10.1.1) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (vgl. Kapitel B1.2.1).

(Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)

A 7.3 Betriebliche Ausbildungs- beteiligung – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Die betriebliche Ausbildung spielt traditionell eine wichtige Rolle bei der Deckung des Fachkräftebedarfs von Betrieben und Unternehmen in Deutschland. Trotz der hohen Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften sinkt seit Jahren die Zahl der Betriebe, die selbst ausbilden. Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit bildeten Ende 2023 von den insgesamt 2,1 Mio. Betrieben mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen nur noch 402.800 Betriebe Jugendliche und junge Erwachsene aus. Damit lag der Anteil der Ausbildungsbetriebe an allen Betrieben bei 18,8 % und ging gegenüber dem Vorjahr erneut zurück (vgl. Kapitel A7.1).

In diesem Kurzbeitrag wird auf Grundlage des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung **E** die betriebliche Ausbildungs-
beteiligung im Ausbildungsjahr²⁰⁴ 2023/2024 untersucht. Dafür werden folgende Indikatoren in der Differenzierung nach betrieblichen Strukturmerkmalen berichtet:

- ▶ Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen nach BBiG/HwO angeboten haben,
- ▶ Anteil der Betriebe, die Ausbildungsverträge nach BBiG/HwO neu abgeschlossen haben,
- ▶ Anteil der Betriebe, in denen mindestens eine Ausbildungsstelle nach BBiG/HwO unbesetzt geblieben ist.

Bei allen drei Indikatoren wird nur die Ausbildung in einem nach dem BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberuf berücksichtigt. Ausgenommen davon sind folglich Ausbildungsstellen in Ausbildungsberufen des Gesundheits-, Sozial- und Erziehungswesens mit Ausbildungsregelungen außerhalb des BBiG/der HwO.

²⁰³ Detaillierte Kennzahlen zur betrieblichen Ausbildung in Deutschland 2023 können hier abgerufen werden: <https://iab.de/daten/kennzahlen-zur-betrieblichen-ausbildung-in-deutschland-2023/>

²⁰⁴ Die im BIBB-Qualifizierungspanel erhobenen Indikatoren beziehen sich auf das Angebot an Ausbildungsstellen, die Neueinstellungen und die unbesetzten Ausbildungsstellen für das jeweilige Ausbildungsjahr. Im Fall von Ausbildungsstellen für das Ausbildungsjahr 2023/2024 sind dies beispielsweise die Ausbildungsstellen, die zum 1. August 2023 (oder später) ange-
treten worden sind.

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. Im Jahr 2024 haben rd. 3.600 Betriebe an der Befragung teilgenommen. Die Erhebung ist als computergestütztes persönliches Interview (CAPI) konzipiert. Während der Coronapandemie wurden die Interviews zum größten Teil telefonisch durch CAPI-Interviewer/-innen durchgeführt. Die Erhebung im Jahr 2024 erfolgt erneut als Telefoninterview oder als Face-to-Face-Interview. Darüber hinaus hatten Betriebe die Möglichkeit, an der Befragung online per computergestütztes Webinterview (CAWI) teilzunehmen. Aktuelle Informationen zum BIBB-Qualifizierungspanel und weiterführende Informationen zur Konzeption sind unter <https://www.qualifizierungspanel.de> abrufbar.

Bedarf der Wirtschaft an selbst ausgebildeten Fachkräften

Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels hat im Ausbildungsjahr 2023/2024 gut jeder fünfte (21 %) der insgesamt 2,1 Mio. Betriebe in Deutschland Ausbildungsstellen für Jugendliche und junge Erwachsene angeboten → **Tabelle A7.3-1**. Zwischen einzelnen Betriebsgruppen gibt es deutliche Unterschiede. Deutlich wird dies insbesondere anhand der Unterscheidung nach der Betriebsgröße. Mit der Betriebsgröße nimmt auch der Anteil der Betriebe, die Ausbildungsstellen anbieten, zu. Knapp drei von vier Großbetrieben mit 200 und mehr Beschäftigten haben zuletzt Ausbildungsstellen angeboten, bei Kleinbetrieben mit bis zu 19 Beschäftigten war es weniger als jeder fünfte Betrieb.

Der Vergleich zwischen den Wirtschaftssektoren **E** zeigt, dass im Verarbeitenden Gewerbe, in der Bauwirtschaft und im Bereich Handel- und Reparaturgewerbe ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Betriebe Interesse an selbst ausgebildeten Nachwuchskräften aufweist und entsprechende Ausbildungsstellen angeboten hat. Ein überdurchschnittlich hoher Anteil an Betrieben mit Ausbildungsangebot lässt sich zudem für Betriebe mit einer Mitgliedschaft in der Handwerkskammer festhalten.

Eher niedrig ist dagegen der Anteil an Betrieben mit Ausbildungsstellenangeboten im Bereich unternehmensnahe

Dienstleistungen, öffentliche Dienstleistungen sowie medizinische und pflegerische Dienstleistungen. Zu beachten ist, dass in den beiden letztgenannten Wirtschaftssektoren in größerem Umfang auch in Ausbildungsberufen ausgebildet wird, die nicht über BBiG/HwO geregelt sind und deshalb in den vorliegenden Daten nicht erfasst werden. Schließlich zeigen sich Unterschiede beim Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland: In den westlichen Bundesländern bietet ein höherer Anteil an Betrieben Ausbildungsstellen an als in den östlichen Bundesländern.

E**Klassifikation der Wirtschaftssektoren im BIBB-Qualifizierungspanel**

- ▶ **Primärsektor** (Land-, Forstwirtschaft, Bergbau, Energie-, Wasserversorgung, Abfallwirtschaft),
- ▶ **Verarbeitendes Gewerbe** (Herstellung von chemischen und pharmazeutischen Erzeugnissen, Elektro-, Metallgewerbe, Maschinen-, Fahrzeugbau, Herstellung sonstiger Güter wie Holz, Papier, Nahrungsmittel, Textilien),
- ▶ **Bauwirtschaft** (Hoch- und Tiefbau, vorbereitende Baustellenarbeiten, -installation),
- ▶ **Handel und Reparatur** (Kfz-Handel, Groß- und Einzelhandel, Reparaturgewerbe),
- ▶ **Unternehmensnahe Dienstleistungen** (finanz-, rechts- und wohnungswirtschaftliche Dienstleistungen, Forschung/Entwicklung, Architektur-, Ingenieurbüros, Werbung/Marktforschung, Leiharbeit, Reise-, Sicherheitsgewerbe),
- ▶ **Personenbezogene Dienstleistungen** (Beherbergungs-, Gastronomiegewerbe, Informations-, Kommunikationsgewerbe, Verkehrs-, Lagergewerbe, Friseurgewerbe, sonstige personenbezogene Dienstleistungen),
- ▶ **Medizinische und pflegerische Dienstleistungen** (Gesundheits-, Sozialwesen, Arztpraxen, Kliniken, Heime),
- ▶ **Öffentliche Dienstleistungen** (Öffentliche Verwaltung, Erziehung, Unterricht, Verbände, Interessenvertretungen, Organisationen ohne Erwerbscharakter).

Erfolg und Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsstellen

Seit Jahren zeigt sich, dass Betriebe bei der Besetzung von Ausbildungsstellen unterschiedlich erfolgreich sind. Ausgehend von der Gesamtheit aller Betriebe in Deutschland hat nur knapp jeder zehnte Betrieb zum Ausbildungsjahr 2023/2024 Auszubildende neu eingestellt (9 %). Betrachtet man nur Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot, wurden in weniger als die Hälfte (45 %)

Tabelle A7.3-1: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2023/2024 (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 %)
	2023/2024	2023/2024	2023/2024	2023/2024	2023/2024
	Spalte 1	Spalte 2	Spalte 3	Spalte 4	Spalte 5
Betriebsgrößenklasse					
1 bis 19 Beschäftigte	17	6	35	9	55
20 bis 99 Beschäftigte	39	25	64	18	45
100 bis 199 Beschäftigte	60	51	85	24	41
200 und mehr Beschäftigte	73	68	94	29	39
Wirtschaftssektor					
Primärsektor	15	13	*	6	*
Verarbeitendes Gewerbe	25	14	58	12	47
Bauwirtschaft	41	15	38	23	56
Handels-, Reparaturgewerbe	27	12	43	16	57
Unternehmensnahe Dienstleistungen	14	5	38	8	55
Personenbezogene Dienstleistungen	16	7	44	9	59
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	14	6	45	5	34
Öffentliche Dienstleistungen	14	10	76	3	20
Betriebsstandort					
Westdeutschland	21	10	45	11	53
Ostdeutschland	18	8	44	9	48
Nachrichtlich: Kammerzugehörigkeit					
Industrie-, Handelskammer	19	10	50	9	49
Handwerkskammer	35	13	36	22	61
Sonstige Kammer insgesamt	16	7	46	7	45
Insgesamt	21	9	45	11	52

* Aufgrund geringer Fallzahlen keine zuverlässigen Aussagen möglich

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2024, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse

BIBB-Datenreport 2025

Auszubildende neu eingestellt. Ein höherer Anteil, nämlich mehr als jeder zweite Betrieb mit Ausbildungsstellenangebot (52 %), konnte zuletzt nur einen Teil oder gar keine der angebotenen Ausbildungsstellen besetzen.

Mit Blick auf den Rekrutierungserfolg gibt es zwischen den einzelnen Betriebsgruppen sehr große Unterschiede. Grundsätzlich ist der Anteil an Betrieben mit unbesetzten Ausbildungsstellen bei Kleinbetrieben höher, während mit zunehmender Betriebsgröße der entsprechende Anteil zurückgeht. 35 % der Kleinbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot konnten mindestens eine der angebotenen Ausbildungsstellen neu besetzen, gleichzeitig blieb in 55 % der Kleinbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot mindestens ein Ausbildungsstellenangebot unbesetzt. Im Gegensatz dazu konnten mit einem Anteil von 94 % fast alle Großbetriebe zumindest eine angebotene Ausbildungsstelle besetzen. Allerdings ist auch unter den Großbetrieben mit 39 % ein großer Anteil der Betriebe mit Ausbildungsstellenangebot von Rekrutierungsproblemen betroffen und konnte die angebotenen Stellen gar nicht oder nur teilweise besetzen.

Auch zwischen den Wirtschaftszweigen zeigen sich deutliche Unterschiede. Bei der Neueinstellung von Auszubildenden waren Betriebe aus dem Bereich Öffentliche Dienstleistungen und dem Verarbeitenden Gewerbe überdurchschnittlich erfolgreich. Dagegen blieben vor allem bei Betrieben des Baugewerbes, des Handels- und Reparaturgewerbes sowie der unternehmensnahen und der Personenbezogenen Dienstleistungen bei einem überdurchschnittlich hohen Anteil der Betriebe alle oder ein Teil der angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt.

Auch Betriebe mit einer Zugehörigkeit zur Handwerkskammer sind überdurchschnittlich von Besetzungsschwierigkeiten betroffen. In fast zwei Drittel der Handwerksbetriebe mit Ausbildungsstellenangebot (61 %) blieben im Ausbildungsjahr 2023/2024 eine oder alle angebotenen Ausbildungsstellen unbesetzt.

Insgesamt bekräftigen die Auswertungen die Trends der letzten Jahre. Betriebe halten weiterhin daran fest, ihren Fachkräftebedarf über die eigene Ausbildung im Betrieb zu decken, indem sie ein entsprechendes Angebot an Ausbildungsstellen bereitstellen. Die Suche nach Auszubildenden führt aber in vielen Fällen nicht zum Erfolg. Obwohl alle Betriebsgruppen von Rekrutierungsschwierigkeiten betroffen sind, stehen weiterhin bestimmte Betriebsgruppen wie Kleinbetriebe oder Handwerksbetriebe vor besonderen Herausforderungen.

(Sabine Mohr)

A 7.4 Technologienutzung in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Verschiedenste technologische Entwicklungen haben in den letzten Jahren zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt geführt (vgl. Anbuhl 2019; Helmrich u. a. 2016). Der andauernde Prozess des technologischen Wandels ist noch nicht abgeschlossen und es kommt stetig zu Neuerungen und Erweiterungen der technologischen Infrastruktur. Dies hat Auswirkungen sowohl auf Betriebe als auch auf Beschäftigte (vgl. Tiemann u. a. 2021; Schneemann u. a. 2021). Seit einigen Jahren stehen insbesondere die Auswirkungen von Künstlicher Intelligenz (KI) und Maschinellem Lernen (ML) im Mittelpunkt des öffentlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskurses (vgl. Gerhards/Baum 2024; Acemoglu/Restrepo 2020). Ein Großteil der Betriebe in Deutschland nutzt bereits unterschiedlichste digitale Technologien für ihre Arbeits- und Geschäftsprozesse (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A7.4). Die Verbreitung von KI in deutschen Betrieben ist bisher jedoch noch nicht so weit fortgeschritten, wie der Diskurs vermuten lässt (vgl. Gerhards/Baum 2024; Sevindik 2022). Jedoch ist es gerade in den letzten Jahren zu einem starken Anstieg der betrieblichen Nutzung von KI gekommen (vgl. Gerhards/Baum 2024).

Die mit der Verbreitung von KI einhergehenden zu erwartenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden nicht unerheblich sein. Daher ist es zentral, Beschäftigte durch Weiterbildung (vgl. u. a. Anbuhl 2019; Janssen/Leber 2020), aber auch Auszubildende im Rahmen der dualen Ausbildung auf die Veränderungen der Arbeitswelt vorzubereiten (vgl. Zinke 2019; Baum u. a. 2022). Daher werden in diesem Beitrag zunächst (1) die Unterschiede in der Technologienutzung zwischen Ausbildungsbetrieben (nach BBiG/HwO) und Nichtausbildungsbetrieben – auch im Vergleich zum Vorjahr – und (2) der Zusammenhang zwischen dem betrieblichen Digitalisierungsstand und der Ausbildungsbeteiligung betrachtet. Bei der Auswertung wird u. a. ein Fokus auf die Unterschiede in der KI-Nutzung gelegt. Kenntnisse über den aktuellen Stand der Technologienutzung von Betrieben in Deutschland und die Veränderung dessen können dazu beitragen, die Auswirkungen des technologischen Wandels auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt besser abzuschätzen. Daher wird im BIBB-Qualifizierungspanel die betriebliche Nutzung verschiedener digitaler Hard- und Softwaretechnologien mit einem seit 2020 gleichbleibenden Modul **E** abgefragt.²⁰⁵

205 Das Modul ist eine Überarbeitung eines seit 2016 bestehenden Frageblocks. Diese Überarbeitung fand mit Unterstützung von Marco Blank und Prof. Dr. Sabine Pfeiffer vom Lehrstuhl „Soziologie mit dem Schwerpunkt Technik – Arbeit – Gesellschaft“ der Friedrich-Alexander-Universität Nürnberg-Erlangen statt.

E

Indikatoren zur Messung von Digitalisierung im BIBB-Qualifizierungspanel

Das **BIBB-Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (BIBB-Qualifizierungspanel)** wird seit **2011** im jährlichen Rhythmus erhoben. Dabei werden repräsentative Längsschnittdaten zum betrieblichen Qualifizierungsgeschehen in Deutschland gesammelt (vgl. Troltsch/Mohr 2018; Troltsch/Gerhards 2018). Die Digitalisierung der Arbeitswelt, inkl. einer detaillierten Erfassung der **derzeitigen Nutzung digitaler Technologien**, ist seit 2016 ein Schwerpunktmodul der Befragung. Seit 2020 umfasst das Modul folgende Technologien:

- ▶ Speziell auf Dienstleistungen für Kunden/Kundinnen bezogene digitale Technologien
- ▶ Speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien
- ▶ Auf das Personalmanagement bezogene Technologien
- ▶ Technologien, die neuartige Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten ermöglichen
- ▶ Technologien zur Unterstützung von projektförmiger und betriebsübergreifender Zusammenarbeit
- ▶ Digitale Technologien, die eine Erhebung, Sammlung, Speicherung und Verarbeitung großer Datenmengen ermöglichen
- ▶ Spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit
- ▶ Digitale Technologien, die eine neuartige Vernetzung bisher einzelner digitaler und/oder automatisierter Prozesse ermöglichen
- ▶ Einsatz Künstlicher Intelligenz und Maschinellen Lernens für physische Arbeitsprozesse
- ▶ Einsatz Künstlicher Intelligenz und Maschinellen Lernens für nicht physische Arbeitsprozesse
- ▶ Neue Technologien, die individuellere Produkte in kleinen Stückzahlen ermöglichen
- ▶ Digitale Geräte am Körper der Beschäftigten, sogenannte Wearables
- ▶ Technologien für autonomen Transport

Hierbei kann angegeben werden, ob die Technologie „derzeit im Betrieb eingesetzt wird“, „derzeit nicht im Betrieb eingesetzt wird, aber eine Anschaffung geplant ist“ oder „derzeit nicht im Betrieb eingesetzt wird und keine Anschaffung geplant ist“.

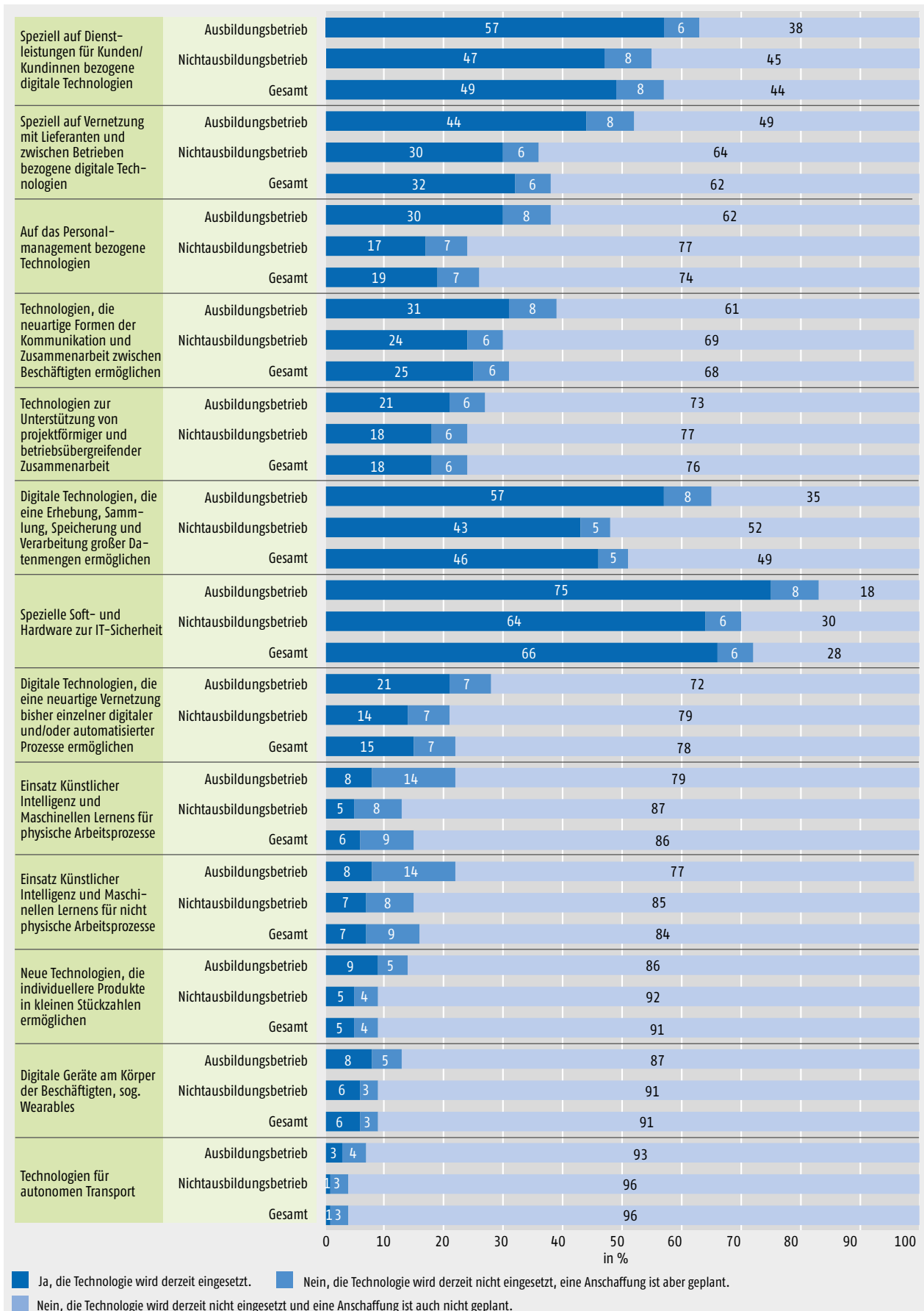
Technologienutzung in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben

Einen Überblick zum aktuellen Stand der Digitalisierung in Ausbildungsbetrieben im Vergleich zu Nichtausbildungsbetrieben gibt → **Schaubild A7.4-1**. Hier werden die Nutzung, die Nichtnutzung sowie die geplante Nutzung von digitaler Hard- und Software verglichen. Dem → **Schaubild A7.4-1** kann entnommen werden, dass bestimmte Technologien weiter verbreitet sind als andere, beispielsweise „Spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit“ (66 %) oder „Speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologien“ (49 %). Dahingegen sind die in der Digitalisierungsdebatte oft angeführten Technologien wie „Einsatz Künstlicher Intelligenz und Maschinellen Lernens“ (7 % bzw. 6 %), „Digitale Geräte am Körper der Beschäftigten“ (6 %) oder „Technologien für autonomen Transport“ (1 %) nicht so weit verbreitet. Jedoch plant bereits fast jeder zehnte Betrieb die Einführung von einer von beiden KI-Technologien (jeweils 9 %). Die Einführung der meisten anderen digitalen Technologien hingegen spielt für die aktuelle Planung der Betriebe kaum eine Rolle. Hier geben je nach Technologie nur 3 % bis 8 % der Betriebe an, dass sie eine der genannten Technologien einführen wollen.

Das aus den vergangenen Jahren bekannte Muster, dass Ausbildungsbetriebe häufiger die abgefragten Technologien nutzen oder die Einführung planen als Nichtausbildungsbetriebe, setzt sich auch 2024 fort. Beispielsweise bei der Planung von „Auf das Personalmanagement bezogene Technologien“ (30 % vs. 17 %) und „Speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben bezogene digitale Technologien“ (44 % vs. 30 %). Und auch bei der KI-Nutzung für „nicht physische“ (8 % vs. 7 %) und „physische Arbeitsprozesse“ (8 % vs. 5 %) ergeben sich leichte Unterschiede, bei denen die Ausbildungsbetriebe eine häufigere Nutzung aufweisen. Bei den Angaben zur Planung der Einführung von neuen Technologien ergeben sich, abgesehen von der Planung der KI-Einführung, nur geringfügige Unterschiede zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben.

→ **Tabelle A7.4-1 Internet** zeigt die Technologienutzung der Betriebe in 2023 und 2024 getrennt nach vier Betriebsgrößenklassen. Das aus den Vorjahren bekannte Muster, dass die Nutzung von digitalen Technologien mit steigender Betriebsgröße in der Regel zunimmt, zeigt sich auch 2023 und 2024. Zudem bleibt ebenfalls getrennt nach Betriebsgrößenklassen das Muster bestehen, dass Ausbildungsbetriebe häufiger digitale Technologien nutzen als Nichtausbildungsbetriebe. Wobei sich vereinzelt Ausnahmen zeigen, beispielsweise ist der Einsatz von KI für nicht physische Prozesse in Nichtausbildungsbetrieben mit 1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäf-

Schaubild A7.4-1: Einsatz digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2024 (in %)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2024, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse; Hochrechnungsfaktor 2024 wurde im Vergleich zu 2023 leicht angepasst

tigten (SVB) um 2 Prozentpunkte häufiger als in Ausbildungsbetrieben der gleichen Größenklasse.

Differenziert nach der Branche zeigen sich große Nutzungsunterschiede digitaler Technologien zwischen den Branchen bzw. Wirtschaftssektoren → **Tabelle A7.4-2 Internet**. Vernetzungs- und Kommunikationstechnologien wie beispielsweise „Speziell auf Dienstleistungen für Kunden bezogene digitale Technologien“ und „Technologien, die neuartige Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen Beschäftigten ermöglichen“ werden erwartungsgemäß häufiger in Dienstleistungsbetrieben genutzt. Im Vergleich finden in Betrieben des Produzierenden Gewerbes „Neue Technologien, die individuellere Produkte in kleinen Stückzahlen ermöglichen“ (insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe) und „Technologien für autonomen Transport“ (insbesondere in Landwirtschaft/Bergbau/Energie) häufiger Anwendung. Wie eingangs angemerkt, sind die Technologien für den „Einsatz von Künstlicher Intelligenz“ nicht in allen Betrieben und Branchen weit verbreitet. Am häufigsten verbreitet ist die Nutzung von KI-Technologien für physische und nicht physische Arbeitsprozesse in Ausbildungsbetrieben in 2024 in den Branchen „Verarbeitendes Gewerbe“, „Unternehmensnahe Dienstleistungen“, „Sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen“ und „Medizinische Dienstleistungen“ (nur KI für physische Arbeitsprozesse). Zu beachten ist, dass nicht in allen Branchen Ausbildungsbetriebe alle Technologien häufiger nutzen als in Nichtausbildungsbetrieben, jedoch ist die Nutzungshäufigkeit in den meisten Branchen bei den Ausbildungsbetrieben im Schnitt höher.

In beiden Tabellen zeigt der Vergleich der Technologie-nutzung zum Vorjahr, dass bei einigen Technologien zwischen 2023 und 2024 die Nutzung abgenommen hat, während es bei anderen zu einer Zunahme oder fast gleichbleibender Nutzungshäufigkeit kam. Je nach Betriebsgrößenklassen und Branchen zeigen sich Unterschiede bezüglich Zu- und Abnahme. Wenn man nicht nach Branche oder Betriebsgrößenklasse differenziert, kam es allerdings nur bei den Technologien „Spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit“ zu einer Abnahme bei sowohl Ausbildungs- als auch Nichtausbildungsbetrieben. Weder bei den Ausbildungsbetrieben noch bei den Nichtausbildungsbetrieben (ohne Differenzierung nach Branche und Größe) kam es zu einer Abnahme der KI-Technologien, der Technologien zur Produktion von kleinen Stückzahlen, der Technologien für Automatisierung/Vernetzung, der Wearables oder der Technologien für autonomen Transport.

Rückgänge in der Nutzung sind vor allem bei den Ausbildungsbetrieben und den eher etablierten Technologien zu verzeichnen, beispielsweise bei den „Speziell auf Vernetzung mit Lieferanten und zwischen Betrieben be-

zogene digitale Technologien“, bei den „Technologien zur Unterstützung von projektformiger und betriebsübergreifender Zusammenarbeit“ und insbesondere bei „Spezielle Soft- und Hardware zur IT-Sicherheit“. Dahingegen kam es zu einem Anstieg beim „Einsatz Künstlicher Intelligenz und Maschinellen Lernens für physische und nicht physische Arbeitsprozesse“. Innerhalb der einzelnen Branchen und Betriebsgrößenklassen zeigen sich jedoch große Unterschiede. Es ist zu beachten, dass die Unterschiede in der Nutzungshäufigkeit zwischen den Erhebungen zum Teil auf eine abweichende Zusammensetzung der Stichprobe in den unterschiedlichen Jahren zurückzuführen sein können, da die Panelstichprobe jährlich mit neuen Betrieben aufgefrischt wird und andere ausscheiden.

Betriebliche Ausbildungsbeteiligung und Digitalisierungsstand 2024

E

Digitalisierungsstand 2024

Um den Digitalisierungsstand der Betriebe quantitativ einzuschätzen, wurden die zwei Antwortmöglichkeiten zur Nichtnutzung der in 2024 erhobenen Technologien zunächst zusammengefasst, um eine Dummy-Variable zu erhalten. Im zweiten Schritt wird die Anzahl der genutzten Technologien pro Betrieb aufsummiert. Im dritten Schritt werden die Betriebe abhängig von ihrer Branchenzugehörigkeit einem bestimmten Quartil zugeordnet. Als Betriebe mit „hohe Digitalisierung“ werden die 25 % der Betriebe mit der höchsten Anzahl Technologien eingestuft, während die Kategorie „niedrige Digitalisierung“ sich aus den 25 % mit den wenigsten Technologien im Branchenvergleich zusammensetzt. In die Kategorie „mittlere Digitalisierung“ fallen alle dazwischenliegenden Betriebe (vgl. Baum u. a. 2022).

Im Jahr 2024, wie auch in den Jahren zuvor, zeigt sich, dass mit zunehmendem Digitalisierungsstand auch die Ausbildungsbetriebsquote (siehe **E** in **Kapitel A7.1**, beschränkt auf Ausbildungsbetriebe nach BBiG/HwO) zunimmt (Differenz zwischen niedrigem und hohem Digitalisierungsstand: 14 Prozentpunkte) → **Tabelle A7.4-3**. Dieses Muster zeigte sich auch in den Vorjahren (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A7.4). Differenziert man nach Betriebsgröße oder Branche, zeigt sich jedoch in einigen Betriebsgruppen (Betriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten; in der Bauwirtschaft) dieser positive lineare Zusammenhang nicht. In diesen Betriebsgruppen ist die Ausbildungsbetriebsquote in Betrieben mit mittlerem Digitalisierungsstand am höchsten.

Ein ähnliches Muster lässt sich bei der Ausbildungsquote (siehe **E** in **Kapitel A7.1**, beschränkt auf Ausbildungs-

Tabelle A7.4-3: Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad des Betriebes und Strukturmerkmalen 2024 (in %)

	Ausbildungsbetriebsquote (in %)			Ausbildungsquote (in %)		
	geringe Digitalisierung	mittlere Digitalisierung	hohe Digitalisierung	geringe Digitalisierung	mittlere Digitalisierung	hohe Digitalisierung
1 bis 19 Beschäftigte	10	16	13	3	5	5
20 bis 99 Beschäftigte	29	40	49	3	4	10
100 bis 199 Beschäftigte	53	60	78	5	5	8
200 und mehr Beschäftigte	65	66	87	4	4	6
Produzierendes Gewerbe, darunter:	17	38	42	5	9	7
Land-, Forstwirtschaft, Bergbau	15	23	72	5	6	8
Verarbeitendes Gewerbe	14	36	58	3	5	6
Bauwirtschaft	21	45	32	6	11	7
Dienstleistungen, darunter:	10	17	23	3	4	5
Handel und Reparatur	15	23	40	4	4	6
Unternehmensnahe Dienstleistungen	12	12	14	4	2	4
Personenbezogene Dienstleistungen	6	17	18	2	5	5
Medizinische und pflegerische Dienstleistungen	5	17	28	3	5	6
Öffentlicher Dienst, Erziehung, Unterricht	8	20	22	1	4	5
Insgesamt	12	21	26	3	5	5

Lesebeispiel: In Betrieben mit mittlerer Digitalisierung betrug 2024 der Anteil ausbildender Betriebe an allen Betrieben 21% und der Anteil Auszubildender an allen Beschäftigten des Betriebes 5%.

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2024, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse; Hochrechnungsfaktor 2024 wurde im Vergleich zu 2023 leicht angepasst

BIBB-Datenreport 2025

betriebe nach BBiG/HwO) identifizieren. In Betrieben mit niedrigem Digitalisierungsstand ist der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten in der Regel am geringsten und liegt im Schnitt bei 3 % und steigt dann an (mittlerer Digitalisierungsstand: 5 %; hoher Digitalisierungsstand: 5 %). Zu beachten ist, dass die Werte sehr dicht beieinander liegen. Differenziert nach Betriebsgrößenklasse ist die Ausbildungsquote bei Betrieben mit hohem Digitalisierungsstand am höchsten. Nach Branche

ist die Ausbildungsquote entweder in Betrieben mit mittlerem oder hohem Digitalisierungsstand am höchsten.

Wie in den Vorjahren weisen die Daten insgesamt auf einen positiven Zusammenhang zwischen der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung und der Nutzung von digitalen Technologien bzw. dem betrieblichen Digitalisierungsstand hin.

(Myriam Baum)

A8 Bildungsverhalten von Jugendlichen

A8.1 Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024

Um zuverlässige Daten über die Situation von Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern am Übergang in Ausbildung zu erhalten, führt das BIBB gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) seit 1997 die BA/BIBB-Bewerberbefragung durch. Im Jahr 2024 wurde die bestehende Kooperation um das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erweitert. Der Name der Studie lautet nun: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie **E**. Das Frageprogramm, das bei allen BA/BIBB-Bewerberbefragungen eingesetzt wurde, wurde in diesem Jahr um Fragen zur beruflichen Orientierung ergänzt.

Wie bei den BA/BIBB-Bewerberbefragungen stehen auch im Jahr 2024 Bewerbergruppen im Fokus, die ein höheres Risiko tragen, keine Ausbildungsstelle zu finden und langfristig ausbildungslos zu bleiben. Neben Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern mit Migrations- und ggf. zusätzlichem Fluchthintergrund und Bewerberinnen/Bewerbern, die den Kontakt zur BA abgebrochen haben (unbekannt verbliebene Bewerber/-innen), zählen auch Bewerber/-innen, die schon zu einem früheren Zeitpunkt als dem aktuellen Ausbildungsjahr eine Ausbildung beginnen wollten (Altbewerber/-innen) zu diesen bildungspolitisch bedeutsamen Gruppen.

E

BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie

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, und liefert damit zentrale Informationen zu bildungspolitisch bedeutsamen Zielgruppen wie z. B. Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund.

Grundlage für die Stichprobenziehung der neuen BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 war die Ausbildungsmarktstatistik der BA für das Vermittlungsjahr 2023/2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024). Einbezogen wurden ausschließlich Bewerber/-innen, die ihren Wohnsitz in Deutschland hatten und die bei den Arbeitsagenturen und

Jobcentern in gemeinsamer Einrichtung mit der Arbeitsagentur (JcE) gemeldet waren. Bewerber/-innen aus dem Zuständigkeitsbereich von Jobcentern in kommunaler Trägerschaft (JcKT) konnten nicht berücksichtigt werden.

Die Stichprobenziehung wurde vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführt. Aus der definierten Grundgesamtheit der 414.457 Bewerber/-innen wurde eine Zufallsstichprobe von 60.000 Personen gezogen. Um eine ausreichend große Anzahl von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund befragen zu können, wurde diese Zielgruppe bei der Stichprobenziehung leicht überproportional berücksichtigt und 6.000 Geflüchtete per Zufallsprinzip ausgewählt.

Die ausgewählten Personen erhielten Ende November 2024 per Post einen vierseitigen Fragebogen mit der Bitte, an der Befragung teilzunehmen. Der Fragebogen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 umfasste neben Standardfragen, die auch Teil der BA/BIBB-Bewerberbefragungen waren (z. B. Fragen zum aktuellen beruflichen Verbleib oder zu den Bewerbungsaktivitäten), auch Fragen zum Thema berufliche Orientierung und zu Berufsorientierungsangeboten.

Bis Ende Januar 2025 beteiligten sich 6.022 Bewerber/-innen an der Studie. Fragebögen, die nach Januar 2025 zurückgesandt wurden, konnten nicht mehr für die Analysen berücksichtigt werden. Elf Fälle wurden im Rahmen der Datenbereinigung ausgeschlossen. Somit gelangten 6.011 Fälle in die Auswertung (bereinigte Rücklaufquote: 10 %). Im Anschluss wurden die Daten gewichtet. Während in den vorherigen BA/BIBB-Bewerberbefragungen nur eine einfache Gewichtung der Daten anhand der Merkmale Geschlecht, offiziell registrierter Verbleib, Wohnregion und Fluchthintergrund vorgenommen wurde (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel A8.1), wurde die Gewichtung für die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 durch das IAB auf Basis der anonymisierten Prozessdaten in einem dreistufigen Verfahren (Designgewicht, Antwortwahrscheinlichkeiten, Kalibrierung) vorgenommen. Zur Schätzung der Antwortwahrscheinlichkeiten wurden Fluchthintergrund, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Altersgruppe, Bewerberstatus und Bundesland verwendet. Die Kalibrierung passt die Gewichte dann so an, dass die Verteilung der Variablen Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Altersgruppe, Bewerberstatus und Ost-/Westdeutschland, jeweils nach Fluchthintergrund, reproduziert werden. Bei der Interpretation von Zeitreihenvergleichen sollte diese Änderung des Gewichtsdesigns berücksichtigt werden.

Weitere Informationen zur BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 sind abrufbar unter <https://www.bibb.de/de/199997.php>.

Tabelle A8.1-1: Demografische Merkmale der Bewerber/-innen (in %)

Merkmale	Bewerber/-innen (in %)
Geschlecht	
Männlich	61
Weiblich	37
Divers	1
Fehlende Angaben	1
Alter	
16 Jahre und jünger	18
17 Jahre	19
18 Jahre	14
19 bis 20 Jahre	22
21 Jahre und älter	25
Fehlende Angaben	2
Migrationshintergrund	
Ohne Migrationshintergrund	59
Mit Migrationshintergrund insgesamt	39
<i>davon:</i>	
mit sonstigem Migrationshintergrund	32
mit Fluchthintergrund	7
Unklar	2
Höchster Schulabschluss	
(Noch) kein (anerkannter) Abschluss	4
Hauptschulabschluss	27
Mittlerer Schulabschluss	45
(Fach-)Hochschulreife	20
Nicht zuordenbar oder fehlende Angaben ¹	3
Insgesamt²	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-IAB-Bewerberstudie 2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2025	

Nachfolgend wird zunächst die Stichprobe der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 beschrieben. Auch wird betrachtet, wie diese Personen zum Befragungszeitpunkt tatsächlich verblieben waren. Anschließend werden erste vorläufige Ergebnisse zum Verbleib von offiziell unbe-

kannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. Kapitel A8.1.1), von Altbewerbenden (vgl. Kapitel A8.1.2) sowie von Personen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund (vgl. Kapitel A8.1.3) skizziert. In Kapitel A8.1.4 werden kurze ausgewählte Einblicke in das Schwerpunktthema „Berufliche Orientierung“ gegeben.

Die Zusammensetzung der gesamten Befragtengruppe nach soziodemografischen und weiteren Merkmalen ist in → Tabelle A8.1-1 dargestellt. Etwas mehr als ein Drittel der Befragten (37 %) war weiblich, 61 % männlich. Gut 1 % machten keine Angaben zum Geschlecht, weniger als 1 % gaben divers an.²⁰⁶ Das Alter der Befragten variiert zwar von 15 bis 55 Jahren, dabei waren jedoch mehr als 91 % zwischen 16 und 25 Jahren alt. Das durchschnittliche Alter der Befragten betrug 19,4 Jahre. Von knapp 2 % lagen keine Angaben zum Alter vor. Insgesamt 39 % der Befragten hatten einen Migrationshintergrund (siehe E), davon 7 % der Befragten einen Fluchthintergrund. In Bezug auf die formale Schulbildung stellten diejenigen mit mittlerem Schulabschluss mit 45 % die größte Gruppe dar. Rund ein Drittel (31 %) hatte einen niedrigeren oder (noch) keinen Schulabschluss und 20 % verfügten mit einer (Fach-)Hochschulreife über eine Studienberechtigung. Gut 3 % machten keine Angaben zu ihrem höchsten Schulabschluss oder gaben sonstige, ausländische oder nicht zuordenbare Abschlüsse an.

Die befragten Ausbildungsstellenbewerber/-innen machten im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 Angaben zu ihrer aktuellen Tätigkeit zum Befragungszeitpunkt (Dezember 2024 bis Januar 2025) → Tabelle A8.1-2.

Im Berichtsjahr 2024 gaben knapp 40 % der Ausbildungsstellenbewerber/-innen an, dass sie sich zum Befragungszeitpunkt in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO befanden. Dieser Anteil ist gegenüber 2021 (38 %) leicht gestiegen. Insgesamt gut die Hälfte (52 %) der Befragten absolvierte eine vollqualifizierende Ausbildung, davon absolvierten 5 % eine außerbetriebliche, 3 % eine andere vollqualifizierende Ausbildung außerhalb von BBiG/HwO (vollzeitschulische Ausbildungen, Schulberufe, mittlere Beamtenlaufbahn) und 3 % ein Studium.

Knapp die Hälfte der Befragten (48 %) befand sich nicht in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Von diesen besuchten 14 % eine Schule mit dem Ziel, einen (höheren) Schulabschluss zu erlangen, davon 4 % eine allgemeinbildende Schule und 10 % eine teilqualifizierende berufsbildende Schule (u. a. Fachoberschule, Handelsschule). Etwa 6 % absolvierten eine berufsvorbereitende Maßnahme wie eine berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)

²⁰⁶ Diese Gruppe kann aufgrund der niedrigen Fallzahlen in den folgenden Analysen nicht näher betrachtet werden.

Tabelle A8.1-2: Verbleib der Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2021 und 2024 zum Befragungszeitpunkt (in %)

Aktueller Verbleib	2024	2021
	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	40	38
Außerbetriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf ¹	5	4
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung	3	7
Studium	3	3
Allgemeinbildende Schule	4	6
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	10	8
Schulisches BVJ, BEJ, BOJ sowie BGJ ²	1	2
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	4	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	0	1
Praktikum	1	1
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	2	3
Arbeiten (mehr als 538 €, sozialversicherungspflichtig)	5	6
Jobben	3	3
Arbeitslos bzw. -suchend, ohne Beschäftigung	13	11
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	2	4
Keine Angaben	1	1
Insgesamt³	100	100

¹ Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform nicht klar erkennbar war.
² BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr.
³ Aufgrund von fehlenden Angaben und Rundungungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2025

oder ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) und gut 1 % ein Praktikum. Knapp 13 % waren zum Befragungszeitpunkt ohne reguläre Beschäftigung und arbeitslos bzw. -suchend.

A 8.1.1 Die Gruppe der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen

Im Berichtsjahr 2024 wurden für 18 % der bei den Arbeitsagenturen und Jobcentern in gemeinsamer Trägerschaft gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen die Vermittlungsbemühungen eingestellt, da sie sich nicht mehr zurückgemeldet und somit auf eine weitere Unterstützung bei der Ausbildungssuche verzichtet hatten (vgl. Kapitel A1.1.3). Nach der Ausbildungsmarktstatistik der BA gelten sie damit am Ende des Berichtsjahres als unbekannt verbliebene Bewerber/-innen.

Aus den Befragungsdaten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 geht hervor, dass sich zum Jahresende 2024 rd. 7 % der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahres 2024 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO befanden. Knapp 3 % der Befragten absolvierten eine außerbetriebliche Ausbildung in einem BBiG-/HwO-Beruf, weitere 3 % durchliefen eine Ausbildung im Schulberufssystem bzw. in einer sonstigen Ausbildungsform außerhalb von BBiG/HwO und 3 % studierten → Tabelle A8.1.1-1. Insgesamt waren damit nur 16 % der offiziell unbekannt verbliebenen Bewerber/-innen in einer vollqualifizierenden Ausbildung. Von den bekannt verbliebenen Bewerberinnen/Bewerbern befanden sich zum Befragungszeitpunkt rd. 60 % in einer vollqualifizierenden Ausbildung.

Von den als unbekannt verblieben registrierten Bewerberinnen/Bewerbern besuchten 3 % zum Befragungszeitpunkt eine allgemeinbildende Schule. Rund 7 % befanden sich in einem teilqualifizierenden Bildungsgang einer berufsbildenden Schule (z. B. Fachoberschule), 6 % in einer Maßnahme der Berufsvorbereitung. Die Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib besuchten ein wenig häufiger eine allgemeinbildende Schule (4 %) oder eine (teilqualifizierende) berufsbildende Schule (ca. 11 %) und befanden sich ähnlich häufig (5 %) in einer berufsvorbereitenden Maßnahme (BvB, BGJ u. Ä.).

Von den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen/Bewerbern gingen 8 % einer Erwerbstätigkeit (mehr als 450 €, sozialversicherungspflichtig) nach und weitere 8 % jobbten. 37 % waren arbeitslos, -suchend bzw. ohne Beschäftigung und 7 % hatten einen sonstigen Verbleib, blieben z. B. aus privaten Gründen zu Hause. Die Anteile dieser eher ungünstigen Verbleibsformen fielen bei ihnen damit beträchtlich höher aus als bei den Bewerberinnen/Bewerbern mit bekanntem Verbleib. Von diesen arbeiteten 4 % und weitere 2 % jobbten. Nur 8 % waren arbeitslos und weitere 1 % hatten einen sonstigen Verbleib.

Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen und Bewerbern fiel der Anteil der geflüchteten Be-

Tabelle A8.1.1-1: Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2024 und 2021 zum Befragungszeitpunkt (in %)

Aktueller Verbleib	2024		2021	
	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	7	47	8	44
Außerbetriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf ¹	3	6	1	4
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung ²	3	4	3	7
Studium	3	3	3	3
Allgemeinbildende Schule	3	4	5	6
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	7	11	5	9
Schulisches BWJ, BEJ, BOJ sowie BGJ ³	1	1	2	2
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB) o. Ä.	6	4	4	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	0	0	1	1
Praktikum	2	1	1	1
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	2	2	3	3
Arbeiten (mehr als 538 €, sozialversicherungspflichtig)	8	4	12	5
Jobben	8	2	8	2
Arbeitslos, -suchend, ohne Beschäftigung	37	8	32	7
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	7	1	10	3
Keine Angaben	3	1	2	1
Insgesamt⁴	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-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

werber/-innen höher aus als in der Gruppe der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen (10 % vs. 7 %) → [Tabelle A8.1.1-2](#). Auch Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund sind in der Gesamtgruppe der unbekannt Verbliebenen häufiger vertreten als in der Gruppe der bekannt Verbliebenen (37 % vs. 31 %). Diese Verteilung zeigte sich auch schon 2018, 2020 und 2021. Unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen/Bewerbern war der Anteil der Altbewerber/-innen, d. h. derjenigen, die sich bereits in Vorjahren um eine betriebliche Ausbildung beworben hatten, mit 32 % relativ hoch, ist im Vergleich zu 2021 jedoch gesunken (2021: 38 %). Vor allem Altbewerber/-innen, die bereits vor mehr als zwei Jahren den Beginn

einer Ausbildung angestrebt hatten, waren mit 10 % bei den unbekannt verbliebenen Bewerbern/Bewerberinnen stärker vertreten (bekannt Verbliebene: 4 %). Dies kann darauf hindeuten, dass bei einer sehr lang andauernden Ausbildungsplatzsuche die Bereitschaft, sich bei den Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern zurückzumelden, deutlich abnahm. Häufig waren unter den offiziell unbekannt verbliebenen Bewerberinnen/Bewerbern Jugendliche mit maximal einem Hauptschulabschluss (38 %) anzutreffen. Bekannt Verbliebene wiesen deutlich häufiger einen mittleren Schulabschluss auf als unbekannt Verbliebene (47 % vs. 35 %). Beide Personengruppen verfügten ähnlich oft über eine Studienberechtigung.

Tabelle A8.1.1-2: Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2024 (in %)

Merkmale	2024	
	Offiziell unbekannt verbliebene Bewerber/-innen	Bewerber/-innen mit bekanntem Verbleib
	in %	in %
Geschlecht		
Männlich	62	63
Weiblich	38	37
Altbewerber/-innen		
Erstmalige Bewerber/-innen	68	80
Altbewerber/-innen ¹	32	20
davon:		
Vorjahr	11	11
Vorvorjahr	7	4
noch früher	10	4
Altbewerber/-innen, aber Jahr unbekannt	4	1
Migrationshintergrund		
Ohne Migrationshintergrund	52	61
Mit Migrationshintergrund insgesamt	47	38
davon:		
mit Migrationshintergrund, aber ohne Flucht hintergrund	37	31
mit Fluchthintergrund	10	7
Unklar	0	1
Höchster Schulabschluss		
(Noch) kein (anerkannter) Abschluss	6	4
Hauptschulabschluss	32	26
Mittlerer Schulabschluss	35	47
(Fach-)Hochschulreife	23	19
Nicht zuordenbar oder fehlende Angaben ²	4	3
Insgesamt³	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-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

A 8.1.2 Die Gruppe der Altbewerber/-innen

Als „Altbewerber/-innen“ werden in der Statistik der BA Personen bezeichnet, die bereits in einem der letzten fünf Berichtsjahre vor dem aktuellen Berichtsjahr als Bewerber/-in für Berufsausbildungsstellen gemeldet waren. Im Berichtsjahr 2024 lag der Anteil bei 35 % (vgl. Kapitel A1.1.3).

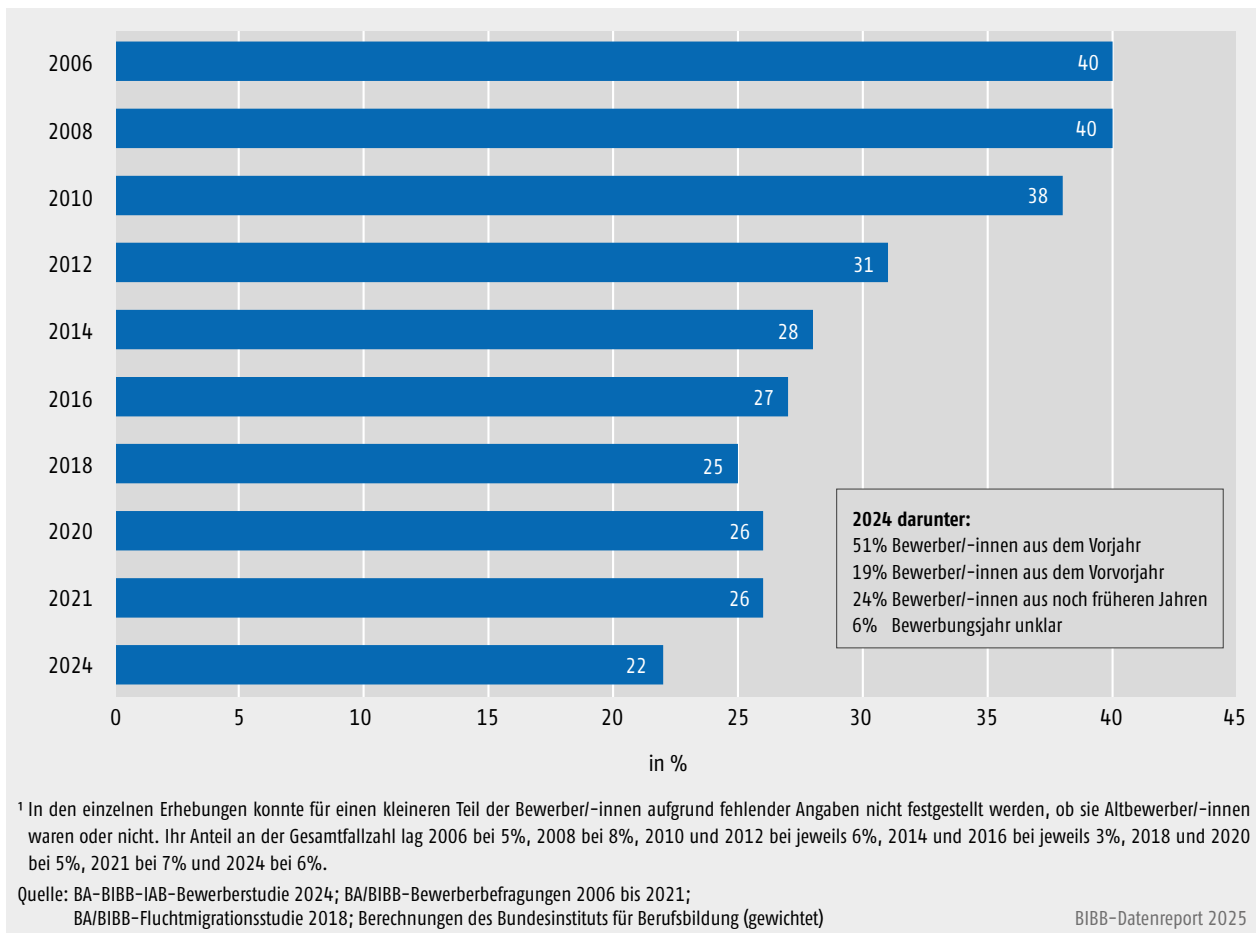
Eine eindeutige Abgrenzung des Personenkreises der Altbewerber/-innen ist demgegenüber bei der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie möglich. Hier wird (wie in den früheren BA/BIBB-Bewerberbefragungen) von folgender Definition ausgegangen: Altbewerber/-innen sind „all diejenigen Personen [...], die angeben, sich bereits einmal für einen früheren Ausbildungsbeginn als den des jeweils aktuellen Ausbildungsjahres beworben zu haben“ (Ulrich/Krekel 2007, S. 2). In der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie wird 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 anstreben. Dabei ist es unerheblich, ob sie zu diesem früheren Zeitpunkt bei einer Agentur für Arbeit oder einem Jobcenter als Bewerberinnen oder Bewerber registriert waren.

Auf Datenbasis der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 wurde ein Anteil der Altbewerber/-innen an allen Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern von 22 % für das Berichtsjahr 2024 ermittelt. Damit ist der Altbewerberanteil gegenüber 2021 weiter gesunken und lag unter den Altbewerberanteilen von 2006 bis 2021 → [Schaubild A8.1.2-1](#).

Mehr als die Hälfte der Altbewerber/-innen (51 %) des Berichtsjahrs 2024 hatte sich erstmals im Vorjahr um eine betriebliche Ausbildung beworben, 19 % strebten den Beginn einer Ausbildung bereits im Vorvorjahr an und weitere 24 % in noch früheren Jahren.

Im Berichtsjahr 2024 fiel in der Gruppe der Altbewerber/-innen der Männeranteil mit 65 % insgesamt etwas höher aus als in der Gruppe der Erstbewerber/-innen (62 %), also bei denjenigen, die sich 2024 zum ersten Mal für eine Ausbildung beworben hatten → [Tabelle A8.1.2-1](#). 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 A8.1.3) waren unter den Altbewerberinnen und Altbewerbern mit einem Anteil von 39 % ebenso oft vertreten wie unter den Erstbewerberinnen und -bewerbern (39 %). Die Schulabschlüsse unterschieden sich zwischen den beiden Bewerbergruppen zum Teil deutlich: So verfügten Altbewerber/-innen

Schaubild A8.1.2-1: Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2006 bis 2024¹ (in %)



im Vergleich zu Erstbewerberinnen/-bewerbern seltener über einen mittleren Schulabschluss (42 % vs. 47 %), aber häufiger über die (Fach-)Hochschulreife (27 % 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 33 % der Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2024 in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Bei den Erstbewerber/-bewerberinnen lag der entsprechende Anteil bei 43 % → [Tabelle A8.1.2-2](#). Auch 2021 waren mehr Erst- als Altbewerber/-innen in einer betrieblichen Ausbildung verblieben (40 % vs. 36 %). Im Vergleich zu den Vorjahren gelang es 2024 wieder einem kleineren Anteil der Altbewerber/-innen, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden (2020: 34 %; 2021: 36 %; 2024: 33 %). Mit rd. 33 % liegt dieser Anteil so gar knapp unter dem

Niveau von 2020. Bei der Gruppe der Erstbewerber/-innen verhält es sich genau gegensätzlich: Gelang es 2020 ca. 42 % und 2021 rd. 40 % der Erstbewerber/-innen, in einer betrieblichen Ausbildung zu verbleiben, stieg dieser Anteil im Jahr 2024 wieder auf 43 %. Erstbewerber/-innen befanden sich zum Befragungszeitpunkt häufiger in der allgemeinbildenden (4 %) oder (teilqualifizierenden) berufsbildenden Schule (11 %) als Altbewerber/-innen (1 % und 6 %). Die Gruppe der Altbewerber/-innen des Berichtsjahres 2024 hingegen war häufiger arbeitslos/-suchend (22 %) oder ging einer Erwerbstätigkeit bzw. einem Minijob nach (9 % bzw. 4 %) als Personen, die sich 2024 erstmalig um eine Ausbildungsstelle bemüht hatten (10 %, 4 % bzw. 3 %). Besonders hoch fallen die Arbeitslosen- bzw. -suchendenanteile bei den Personen aus, deren erstmalige Bewerbung mehr als zwei Jahre zurücklag: Rund ein Drittel von ihnen (34 %) war 2024 arbeitslos bzw. -suchend. Im Jahr 2021 lag dieser Wert noch bei 28 % und 2020 waren es 24 %.

Tabelle A8.1.2-1: Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2024 (in %)

Merkmale	Altbewerber/-innen				Erstbewerber/-innen
	Insgesamt	erstmalig beworben			
			im Vorjahr	im Vorvorjahr	noch früher
	in %	in %	in %	in %	in %
Geschlecht					
Männlich	65	63	65	67	62
Weiblich	35	37	35	33	38
Alter					
16 Jahre und jünger	2	4	1	1	22
17 Jahre	6	11	1	0	23
18 Jahre	13	19	10	2	15
19 bis 20 Jahre	29	34	33	18	20
21 Jahre und älter	48	31	55	78	19
Fehlende Angaben	1	1	0	1	1
Migrations- und Fluchthintergrund					
Ohne Migrationshintergrund	59	50	66	76	61
Mit Migrationshintergrund insgesamt	39	49	34	23	39
davon:					
mit sonstigem Migrationshintergrund	33	42	26	21	32
mit Fluchthintergrund	6	6	8	2	7
Unklar	1	1	0	1	0
Höchster Schulabschluss					
(Noch) kein (anerkannter) Abschluss	2	3	1	1	5
Hauptschulabschluss	27	26	30	23	27
Mittlerer Schulabschluss	42	43	38	43	47
(Fach-)Hochschulreife	27	26	29	31	19
Nicht zuordenbare oder fehlende Angaben ¹	2	2	2	2	2
Insgesamt²	100	100	100	100	100

Fälle, bei denen unklar ist, ob sie Altbewerber/-innen waren oder nicht, sind aus den Analysen ausgeschlossen.

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-IAB-Bewerberstudie 2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A8.1.2-2: Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen der Berichtsjahre 2024 und 2021 zum Befragungszeitpunkt (in %)

Aktueller Verbleib	2024					2021				
	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 %	
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	33	42	31	20	43	36	41	36	26	40
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf ¹	8	6	10	11	5	3	2	3	5	3
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung ²	3	2	3	4	4	6	8	6	4	7
Studium	3	3	6	3	3	3	3	3	2	2
Allgemeinbildende Schule	1	1	0	0	4	2	3	1	1	7
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	6	7	7	1	11	5	7	4	1	9
BVJ, BEJ, BOJ, BGJ ³	1	1	0	0	1	1	1	1	0	3
Berufsvorbereitende Maßnahme (BvB)	5	6	2	2	4	4	4	3	3	3
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1
Praktikum	2	2	2	0	1	1	1	1	1	1
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	1	1	1	0	3	2	2	2	2	3
Arbeiten (mehr als 538 €, sozialversicherungspflichtig)	9	6	10	16	4	10	6	11	17	4
Jobben	4	4	3	3	3	5	5	5	6	3
Arbeitslos, ohne Beschäftigung	22	15	20	34	10	17	14	15	28	9
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Sprachkurse bei Geflüchteten)	3	2	3	3	2	4	3	7	4	3
Keine Angaben	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
Insgesamt⁴	100	100	100	100	98	100	100	100	100	100

¹ Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.

² Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (nach BBiG/HwO oder außerhalb BBiG/HwO) nicht klar erkennbar war.

³ BVJ: Berufsvorbereitungsjahr; BEJ: Berufseinstiegsjahr; BOJ: Berufsorientierungsjahr; BGJ: Berufsgrundbildungsjahr

⁴ Aufgrund von Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021;
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

A8.1.3 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 stellt 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/Bewerbern ein Fluchthintergrund vorliegt („Personen im Kontext von Fluchtmigration“) **E**.

Anders gestaltet es sich allerdings für die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, die keinen Fluchthintergrund haben. So weist die Ausbildungsmarktstatistik zwar Bewerber/-innen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit aus, Angaben zu Bewerberinnen/Bewerbern mit deutscher Staatsangehörigkeit und Migrationshintergrund fehlen jedoch.²⁰⁷ Aus diesem Grund wird der Migrationshintergrund bei der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie auf Basis der Selbstausskunft der Befragten erhoben **E**. Werden die Gruppen getrennt ausgewiesen, so werden zum einen die Gruppe der „Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund“ und zum anderen „Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund“ betrachtet. Werden beide Gruppen angesprochen (Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund und Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund), wird von „Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund insgesamt“ 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 **Fluchthintergrund** handelt es sich um Personen, denen im Rahmen der Ausbildungsmarktstatistik der BA das Merkmal „Personen im Kontext Fluchtmigration“ zugewiesen wurde. Entscheidend für die Zuweisung des Merkmals sind Staatsangehörigkeit und Aufenthaltsstatus der Bewerber/-innen.

²⁰⁷ 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.

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. Seit dem Berichtsjahr 2024 werden zusätzlich geflüchtete ukrainische Staatsgehörige auf Grundlage §24 AufenthG als „Personen im Kontext Fluchtmigration“ erfasst.

Während Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund somit bereits in der Ausbildungsmarktstatistik identifiziert werden können, ist dies für Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund nicht möglich.

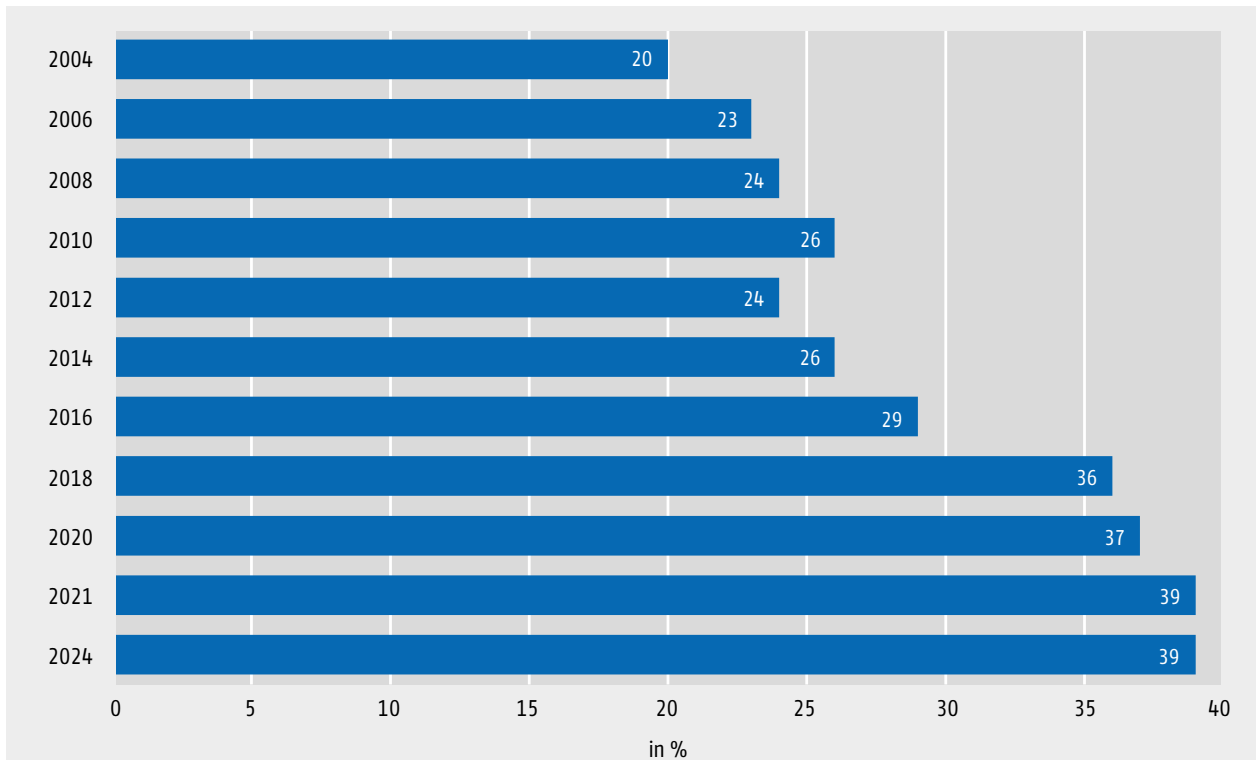
Für Personen ohne Kontext Fluchtmigration, die im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 befragt wurden, wird der Migrationshintergrund indirekt definiert: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren wurden und ausschließlich über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen sowie ausschließlich Deutsch als Muttersprache erlernt haben, gelten als Personen ohne Migrationshintergrund. Bei allen anderen wird ein Migrationshintergrund angenommen. Personen, die bei den Fragen nach „Staatsangehörigkeit“, „Muttersprache“ oder „Geburtsort“ mindestens eine fehlende Angabe aufweisen und den Rest als „deutsch“ beantwortet haben, werden als unklare Fälle betrachtet. 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-IAB-Bewerberstudie jedoch aus Datenschutzgründen nicht erhoben werden.

Auswertungen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 zeigen, dass im Berichtsjahr 2024 etwa ein Drittel (32 %) der Bewerber/-innen einen Migrationshintergrund, aber keinen Fluchthintergrund aufwies. Bei weiteren knapp 7 % handelte es sich um Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund.²⁰⁸ Somit gab es rd. 39 % Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund insgesamt²⁰⁹. Damit hat dieser Anteil im Vergleich zu 2020 nur leicht zugenommen, nachdem er von 2016 auf 2018 aufgrund der hohen

²⁰⁸ Der Anteil der Geflüchteten fällt im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 ähnlich hoch aus wie der in der Statistik der BA ausgewiesene Anteil von 8 %.

²⁰⁹ Für ca. 2 % der Befragten konnte aufgrund von fehlenden oder nicht zuordenbaren Angaben nicht ermittelt werden, ob ein Migrationshintergrund vorliegt oder nicht.

Schaubild A8.1.3-1: Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2004 bis 2024¹ (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 <1%, 2020 betrug der Anteil 2%, 2021 <1% und 2024 rund 2%.

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2004 bis 2021; BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

Fluchtmigration deutlich angestiegen war → [Schaubild A8.1.3-1](#).

Im Berichtsjahr 2024 war der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund mit 41 % etwas höher als in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (35 %) → [Tabelle A8.1.3-1](#). Der Anteil der geflüchteten Frauen lag zum Befragungszeitpunkt mit 37 % zwischen den Frauenanteilen der Personen ohne Migrationshintergrund und den Personen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund). Somit ist der Frauenanteil bei den Geflüchteten im Vergleich zu 2018 (15 %)²¹⁰, 2020 (24 %) und 2021 (27 %) abermals angestiegen. Vermutlich kann dieser Anstieg auf die gestiegene Zuwanderung vor allem geflüchteter Frauen aus der Ukraine ab 2022 zurückgeführt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2025). Als „Personen im Kontext Fluchtmigration“ werden Personen aus der Ukraine allerdings erst seit 2024 erfasst.

²¹⁰ Die Angaben zu den Bewerberinnen und Bewerbern 2018 sind in Kapitel A8.1 im BIBB-Datenreport 2019 dargestellt.

Wie bereits 2021 zeigen sich 2024 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 (42 %) deutlich höher aus als in den beiden Vergleichsgruppen (Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund: 22 %, Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund: 27 %).

Rund ein Fünftel der Personen ohne Migrationshintergrund (21 %) und der Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (22 %) hatte sich bereits vor 2024 erstmalig für eine betriebliche Ausbildungsstelle beworben. Innerhalb der Gruppe der geflüchteten Personen lag der Anteil der Altbewerbenden mit rund 17 % etwas niedriger. Es lässt sich vermuten, dass Personen im Kontext Fluchtmigration allerdings aufgrund der Fluchterfahrung noch nicht so lange auf dem Ausbildungsmarkt aktiv sind. Ähnlich verhält es sich innerhalb der Gruppen mit dem Anteil der Personen, bei denen unklar ist, ob sie sich bereits zu einem früheren Zeitpunkt (also vor 2024) schon um eine Ausbildungsstelle bemüht hatten (ohne Migrationshintergrund: 4 %;

Tabelle A8.1.3-1: Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2024 (in %)

Merkmale	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	65	59	63
Weiblich	35	41	37
Alter			
16 Jahre und jünger	21	14	7
17 Jahre	20	19	13
18 Jahre	13	17	13
19 bis 20 Jahre	22	23	24
21 Jahre und älter	22	27	42
Fehlende Angaben	0	1	1
Altbewerber/-innen			
Altbewerber/-innen	21	22	17
Erstbewerber/-innen	75	73	71
Keine Zuordnung möglich	4	6	12
Höchster Schulabschluss			
(Noch) kein (anerkannter) Abschluss	3	5	10
Hauptschulabschluss	24	31	40
Mittlerer Schulabschluss	50	42	34
(Fach-)Hochschulreife	22	19	11
Nicht zuordenbar oder fehlende Angaben ¹	1	3	6
Insgesamt²	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-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund: 6 % vs. mit Fluchthintergrund: 12 %).

Was die Schulabschlüsse betrifft, so wiesen Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger keinen Abschluss auf (10 %) als Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (5 %) 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.

Insgesamt zeigte sich allerdings auch, dass Jugendliche mit Fluchthintergrund (40 %) häufiger als Personen mit Migrationshintergrund (31 %) und Personen ohne Migrationshintergrund (24 %) über einen Hauptschulabschluss verfügten. Über einen mittleren Schulabschluss oder die (Fach-)Hochschulreife verfügten Personen mit Fluchthintergrund seltener als die beiden anderen Personengruppen (mittlerer Schulabschluss: 34 % vs. 42 %

Tabelle A8.1.3-2: Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund der Berichtsjahre 2021 und 2024 zum Befragungszeitpunkt (in %)

Verbleib zum Befragungszeitpunkt	2024			2021		
	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund	Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund	Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund
	in %	in %	in %	in %	in %	in %
Betriebliche Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf	45	34	30	43	30	26
Außerbetriebliche/schulische Ausbildung in BBiG-/HwO-Beruf ¹	6	4	3	4	3	3
Ausbildung in einem Schulberuf, sonstige Berufsausbildung	4	3	3	7	6	6
Studium	4	2	1	3	3	1
Allgemeinbildende Schule	4	4	4	5	7	8
Berufsbildende Schule (teilqualifizierend)	8	14	16	8	10	7
Schulisches BW, BEJ, BOJ sowie BGJ ²	1	1	1	2	2	2
BvB (Berufsvorbereitende Maßnahme)	4	5	6	3	4	5
Betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ)	0	0	1	1	1	1
Praktikum	1	2	1	1	1	2
Gemeinnützige, soziale Dienste (z. B. Freiwilligendienste, Freiwilliger Wehrdienst)	3	2	1	3	3	1
Arbeiten (mehr als 538 €, sozialversicherungspflichtig)	4	6	6	5	7	10
Jobben	2	4	3	3	4	3
Arbeitslos bzw. -suchend, ohne Beschäftigung	12	14	16	10	13	12
Sonstiges (z. B. aus privaten Gründen zu Hause, Sprachkurse bei Geflüchteten) ³	2	2	6	2	5	11
Keine Angaben	1	2	2	1	1	2
Insgesamt⁴	100	100	100	100	100	100

¹ Einschließlich der Fälle, in denen die Ausbildungsform (betrieblich oder außerbetrieblich) nicht klar erkennbar war.

² BWJ: 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 Rundungsungenauigkeiten beträgt die Summe der einzelnen Prozentanteile nicht immer exakt 100%.

Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

bzw. 50 %; (Fach-)Hochschulreife: 11 % vs. 19 % bzw. 22 %).

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 45 % der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund in einer betrieblichen Berufsausbildung nach BBiG/HwO. Bei den Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund insgesamt fielen die entsprechenden Anteile geringer aus (Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund: 34 %; Fluchthintergrund: 30 %) → [Tabelle A8.1.3-2](#).

Bei den Bewerbern/Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund befanden sich insgesamt rd. 59 % in Ausbildungsformen, die zu einem vollqualifizierenden (Berufs-)Abschluss führen (betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO, Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, Studium). Unter den befragten Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (44 %) sowie mit Fluchthintergrund (37 %) sind diese Anteile weiterhin deutlich geringer. Der haupt-

sächliche Faktor sind hier die geringeren Verbleibsquoten in betrieblicher Ausbildung.

Mit 6 % ist der Anteil sonstig Verbliebener unter Personen mit Fluchthintergrund etwas höher. Dies ist zu einem großen Umstand der Tatsache geschuldet, dass unter „Sonstiges“ auch der Besuch eines Sprachkurses fällt, den einige Geflüchtete zum Befragungszeitpunkt (noch) besuchten.

A8.1.4 Berufliche Orientierung der Ausbildungsstellenbewerber/-innen im Kontext Schule

Berufliche Orientierung gilt als eine zentrale Voraussetzung für die Berufswahl und einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Es existieren eine Reihe von Angeboten und Instrumenten, die junge Menschen bei ihrer beruflichen Orientierung unterstützen sollen, um in dieser Phase z. B. Selbstverantwortung und Reflexionsprozesse zu fördern (Weyland u. a. 2021). Berufliche Orientierung findet in Deutschland

in unterschiedlichen Institutionen und durch verschiedene Akteure statt und ist abhängig von institutionellen Rahmenbedingungen. Einer der zentralen Kontexte ist dabei die Schule. Die Bewerber/-innen wurden daher im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 u. a. dazu befragt, was in Ihrer Schulzeit zur beruflichen Orientierung (bisher) stattgefunden hat und wie sie diese Angebote bewerten.

Mindestens ein Pflichtpraktikum (oder aber auch mehrere Pflichtpraktika) haben fast alle Befragten im Rahmen ihres Schulbesuchs absolviert. Mehr als 60 % hatten auch persönliche Beratungsgespräche (z. B. mit der Berufsberatung oder Beratungslehrkräften) sowie Möglichkeiten, einzelne Betriebe persönlich oder Berufe praktisch kennenzulernen, und haben sich im Schulunterricht mit dem Thema Berufswahl beschäftigt. Gut die Hälfte der Befragten gab an, dass sie mit der Schule Berufs- bzw. Ausbildungsmessen besucht haben und Angebote wahrnehmen konnten, bei denen sie sich mit ihren individuellen Stärken und Schwächen beschäftigen bzw. Berufe oder Berufswege kennenlernen konnten → [Schaubild A8.1.4-1](#).

Schaubild A8.1.4-1: Welche Angebote zur beruflichen Orientierung gab es von der Schule oder in der Schule? (in %)

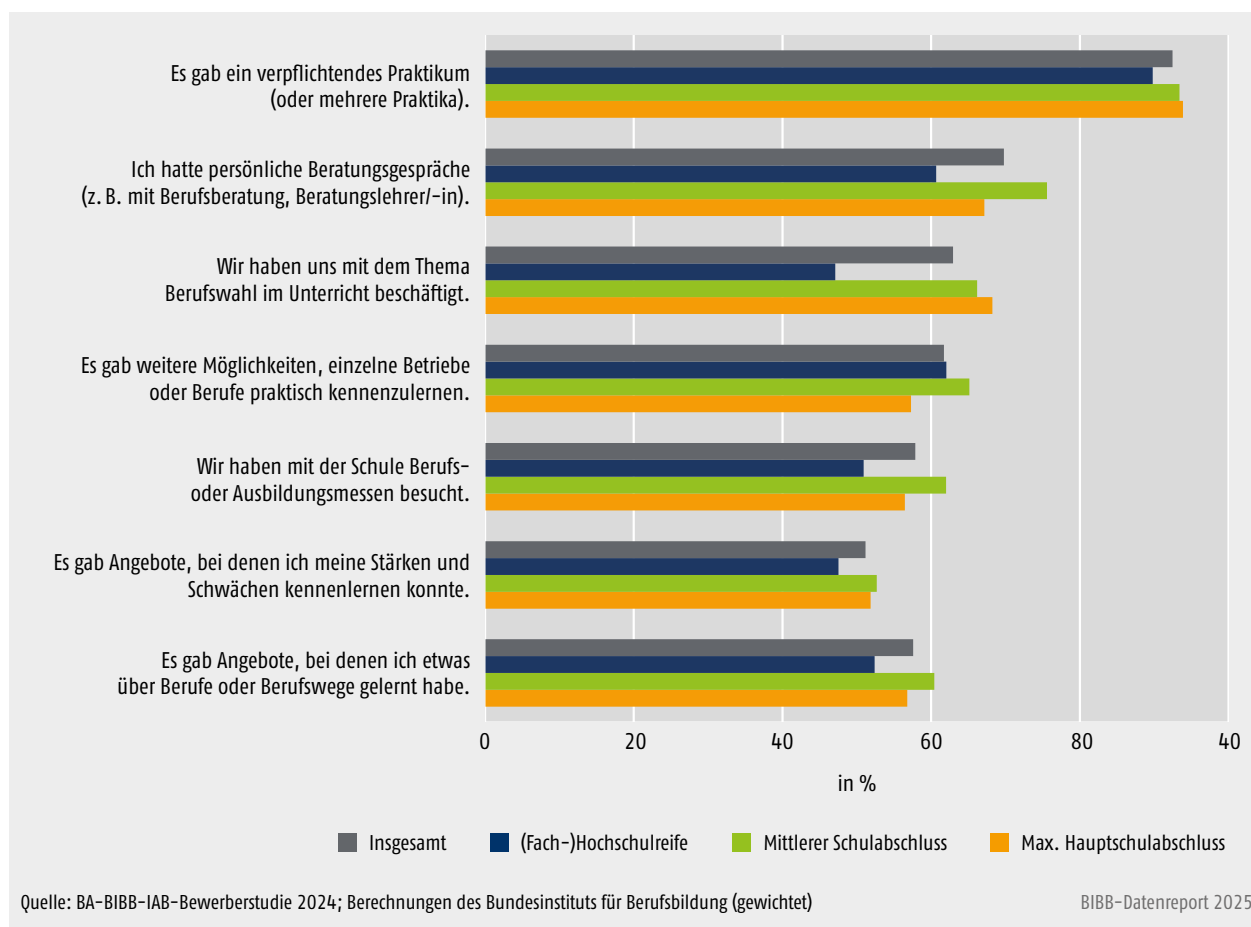
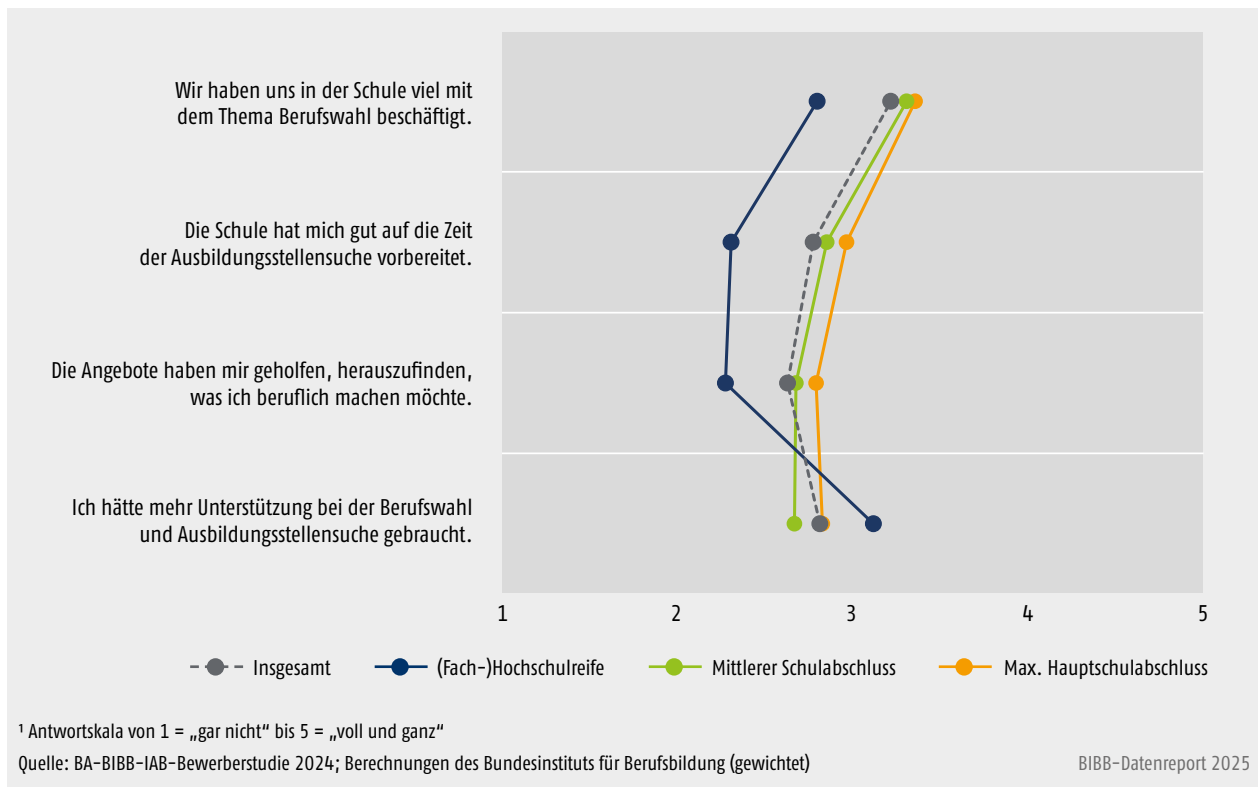


Schaubild A8.1.4-2: Berufliche Orientierung und Berufswahl: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Mittelwertvergleiche¹ nach Schulabschluss



Der Vergleich nach Schulabschlüssen zeigt, dass Befragte mit Studienberechtigung in fast allen Kategorien unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Sie hatten insbesondere seltener persönliche Beratungsgespräche und weniger Beschäftigung mit dem Thema Berufswahl allgemein im Unterricht. Entsprechend niedriger bewerteten die Bewerber/-innen mit Studienberechtigung auch das schulische Angebot zu Beruflicher Orientierung und Berufswahl insgesamt:

Innerhalb der Studie wurden die Befragten unter anderem gebeten, einzuschätzen, ob sich in der Schule viel mit dem Thema Berufswahl beschäftigt wurde, ob sie durch die Schule gut auf die Zeit der Ausbildungsstellensuche vorbereitet wurden, ob die Angebote geholfen haben, herauszufinden, welche beruflichen Pläne verfolgt werden, aber auch, ob mehr Unterstützung bei der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche nötig gewesen wäre.

Nur etwa ein Viertel (26 %) der Befragten mit (Fach-)Hochschulreife (gegenüber knapp 40 % aller Befragten) stimmte der Aussage „Wir haben uns in der Schule viel mit dem Thema Berufswahl beschäftigt“ (eher) zu, gut 42 % stimmten dagegen (eher) nicht zu (27 % insgesamt). Der Aussage „Die Schule hat mich gut auf die Zeit

der Ausbildungsstellensuche vorbereitet“ stimmten nur knapp 15 % der Studienberechtigten (eher) zu, insgesamt waren es hingegen 28 %. Die Gesamtbewertung „Die Angebote haben mir geholfen herauszufinden, was ich beruflich machen möchte“ fand insgesamt mit 22 % eine eher geringe Zustimmung. Unter den Studienberechtigten war dieser Anteil mit nur 13 % nochmals niedriger. Demzufolge hatte die Gruppe der Studienberechtigten bei allen diesen Fragen niedrigere Mittelwerte → [Schaubild A8.1.4-2](#).

Diese Ergebnisse bestätigen die Annahme, dass in Bildungsgängen, die zum Abitur bzw. Fachabitur führen, der Berufsorientierung ein geringerer Stellenwert beigemessen wird. Zu ähnlichen Ergebnissen kam u. a. der Ausbildungsreport 2022 (Dick u. a. 2022, S. 20ff.). Auch die Analysen des Student Life Cycle Panel des DZHW zeigen, dass ein Großteil der Studienberechtigten sich nur teilweise oder unzureichend über Ausbildungsalternativen informiert fühlt (vgl. [Kapitel A8.4](#)). Entsprechend geben auch im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie die studienberechtigten Befragten mit 40 % überdurchschnittlich oft an, dass sie „mehr Unterstützung bei der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche gebraucht“ hätten (insgesamt: 31 %).

Erste weiterführende Analysen deuten darauf hin, dass dabei diejenigen Befragten, die ihre Studienberechtigung auf einem Gymnasium erworben haben, die Berufsorientierungsangebote ihrer Schule besonders niedrig bewerteten (ohne Abbildung). Diese ersten Ergebnisse zur Einschätzung der beruflichen Orientierung im schulischen Kontext bestätigen damit die Tendenz, dass insbesondere an Gymnasien aufgrund eines anderen Bildungsverständnisses der Bezug zur beruflichen Orientierung historisch gewachsen immer noch etwas weniger ausgeprägt ist und daher Berufsorientierungsangebote dort nach wie vor weniger etabliert sind und weniger flächendeckend realisiert werden als an anderen Schulformen (vgl. Schröder/Faulbaum/Fletemeyer 2019, S. 29f.).

Insgesamt lässt sich auf Basis der ersten Auswertungen erkennen, dass die Bewerber/-innen nur zum Teil geeignete Rahmenbedingungen für eine gelingende berufliche Orientierung angetroffen haben und die Möglichkeiten, sich beruflich zu orientieren, in Abhängigkeit vom schulischen Kontext unterschiedlich bewertet werden.

A 8.1.5 Zusammenfassung und Fazit

Auch nach Abklingen der Auswirkungen der Coronapandemie gestaltet sich der Übergang in Ausbildung für verschiedene Bewerbergruppen unterschiedlich. Besonders Personen mit Migrationshintergrund (mit oder ohne Fluchthintergrund), Altbewerber/-innen sowie unbekannt verbliebenen Ausbildungsstellenbewerber/-bewerberinnen gelang es weiterhin seltener, in eine betriebliche Ausbildung einzumünden.

Der Gruppe der Bewerber/-innen, die den Kontakt zur BA abgebrochen hatten (unbekannt verbliebene Bewerber/-innen), gelang es deutlich seltener, in eine betriebliche Ausbildung (und vollqualifizierende Ausbildung insgesamt) einzumünden als bekannt verbliebene Ausbildungsstellenbewerber/-innen. Gleichwohl veränderte sich die Verbleibsquote in vollqualifizierender Ausbildung gegenüber dem Berichtsjahr 2021 nur minimal. Auffällig ist, dass unbekannt verbliebene Bewerber/-innen nochmals deutlich häufiger außerhalb von Bildung und insbesondere arbeitslos bzw. arbeitssuchend verblieben waren. Dieses erste Ergebnis untermauert die Annahme, dass die Gruppe der unbekannt Verbliebenen besonders gefährdet ist, langfristig den Anschluss an Bildung und später auch Erwerbstätigkeit zu verlieren.

Aus der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 geht hervor, dass der Anteil der Altbewerber/-innen weiter gesunken ist. Er liegt aktuell somit auf dem niedrigsten Stand seit 2006. Erfahrungsgemäß und dem Trend der letzten Jahre folgend verblieben die Altbewerbenden seltener in einer

betrieblichen Ausbildung und waren häufiger arbeitslos bzw. -suchend oder in einer Erwerbstätigkeit.

Im Jahr 2024 lag der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund auf dem gleichen Niveau wie in 2021. Auch der Anteil der Geflüchteten hat sich nicht verändert. Gestiegen ist der Anteil der geflüchteten Frauen, was wahrscheinlich auf die vermehrte Zuwanderung ukrainischer Geflüchteter zurückzuführen ist. Auch 2024 unterschieden sich die drei Gruppen der Personen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) sowie die Personen ohne Migrationshintergrund in Bezug auf ihre soziodemografischen Merkmale voneinander: Geflüchtete und Personen mit Migrationshintergrund waren häufiger älter und verfügten vermehrt über maximal einen Hauptschulabschluss, wobei es auch gerade in Bezug auf die Schulabschlüsse Unterschiede zwischen beiden migrantischen Gruppen gab. Im Jahr 2024 stieg sowohl der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) als auch der Personen mit Fluchthintergrund, die in eine betriebliche Ausbildung einmündeten. Auch besuchten mehr Personen dieser Gruppen als noch im Jahr 2021 eine (teilqualifizierende) berufsbildende Schule und weniger waren arbeitslos bzw. -suchend oder sonstig verblieben.

Innerhalb der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 wurde der bildungspolitische Themenschwerpunkt „Berufliche Orientierung“ (mit Fokus auf schulische Angebote und deren Bewertung) gewählt. Erste Ergebnisse lassen vermuten, dass Personen, die über eine Studienberechtigung verfügen, während der Schulzeit seltener und weniger schulische Angebote erhielten und auch auffallend häufig angaben, dass sie mehr Unterstützung bei der Berufswahl und Ausbildungsstellensuche benötigen hätten.

(Catie Keßler, Julia Gei, Alexander Christ)

A 8.2 Mobilität von Auszubildenden

A 8.2.1 Mobilität von Auszubildenden – Ergebnisse der Beschäftigungsstatistik

Angebot und Nachfrage auf lokalen Ausbildungsmärkten werden von der regionalen Mobilität Jugendlicher beeinflusst. Attraktive Ausbildungsmärkte ziehen Ausbildungsinteressierte aus der eigenen sowie aus anderen Regionen an, während weniger attraktive Regionen häufig hohe Auspendlerquoten aufweisen. Regionale Mobilität der ausbildungsinteressierten Jugendlichen gilt als einer der Schlüsselfaktoren, um Passungsprobleme zu mildern. Einerseits kann räumliche Mobilität ein Mittel sein, um individuelle Ziele und Berufswünsche zu erreichen: Jugendliche können über räumliche Mobilität (Pendeln oder Umzug) ihre Berufswünsche realisieren oder aber ihre Vorstellungen zum Wunschberuf für eine räumlich näher erreichbare Alternative aufgeben oder anpassen (vgl. Wicht u. a. 2023, S. 67). Andererseits machen ungünstige Gelegenheitsstrukturen in der Heimatregion räumliche Mobilität notwendig, um erfolgreiche Ausbildungsübergänge im Kontext bestehender Passungsprobleme und regionaler Disparitäten auf dem Ausbildungsmarkt zu ermöglichen (vgl. Hoffmann/Wicht 2023). Entsprechend erfolgt Ausbildungsmobilität meist in die städtische Richtung (vgl. Schmidt 2024d). Ungleichgewichte von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsmarkt können durch regionale Mobilität sowohl gemindert als auch verstärkt werden (vgl. ausführlich dazu Herzer/Ulrich 2020).

Amtliche Informationen zur Mobilität von Jugendlichen im Zusammenhang mit ihrer Berufsausbildung lassen sich aus der Beschäftigungsstatistik der BA gewinnen. Die Statistik gibt darüber Auskunft, wo Auszubildende wohnen und wo ihre Ausbildungsstätten liegen. Auf dieser Basis wird im Folgenden die regionale Mobilität zum Stichtag 30.09.2023 nachgezeichnet. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die BA-Beschäftigungsstatistik lediglich die faktisch realisierte Mobilität widerspiegelt. Dies sind also die Fälle, in denen die jungen Menschen im Zuge der Aufnahme einer Ausbildung ihren Hauptwohnsitz *nicht* verlegen. Bei Einschluss von Personen, die ihren Hauptwohnsitz verlegen, würde die realisierte Mobilität nochmals höher ausfallen. Entsprechende Daten werden aber bisher nicht amtlich erhoben. Anhaltspunkte dazu bieten die Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 (vgl. Kapitel A 8.2.2).

Trotz der sinkenden Anzahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge (vgl. Oeynhausens u. a. 2021; Schuß u. a. 2021; Christ u. a. 2022; Weller u. a. 2024) blieb die hier betrachtete regionale Mobilität Auszubildender im Vergleich zu den Vorjahren äußerst stabil (vgl. BIBB-

Datenreport 2024, Kapitel A 8.2). Die Anzahl der in der Beschäftigungsstatistik der BA erfassten Auszubildenden sank zwar absolut leicht, die Anteile mobiler Auszubildender in den Bundesländern veränderten sich aber nicht in nennenswertem Umfang.

Faktisch realisierte Mobilität zwischen den Ländern

Zum Stichtag 30.09.2023 wohnten 109.357 der 1.643.362 Beschäftigten, die zu diesem Zeitpunkt von der BA als Auszubildende registriert waren, nicht in dem Bundesland, in dem ihr Ausbildungsbetrieb angesiedelt war → **Tabelle A 8.2.1-1** (Spalten 4 und 5). Dies entsprach einem Anteil von 6,7%.²¹¹ Die Auspendlerquoten (Spalte 8) fielen in den westdeutschen Bundesländern mit insgesamt 5,6% niedriger aus als in den ostdeutschen Bundesländern (11,4%).

Zum Vergleich: Diese Tendenz zeigt sich auch in Analysen auf Ebene von Arbeitsmarktregionen. „So liegt die Auspendlerquote von teils großräumigen Arbeitsmarktregionen in Westdeutschland bei durchschnittlich 14% und in Ostdeutschland bei durchschnittlich 23%“ (Wicht u. a. 2023, S. 64). Im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 war der Anteil unter Auszubildenden, die angaben, für ihren Ausbildungsplatz umgezogen zu sein, in Ostdeutschland in etwa doppelt so groß wie in den westdeutschen Bundesländern. Die höchsten Werte gab es hier in Mecklenburg-Vorpommern (vgl. **Kapitel A 8.2.2**).

Laut der Beschäftigungsstatistik der BA führte die länderübergreifende Mobilität insbesondere in den Stadtstaaten dazu, dass höhere Anteile der dort verfügbaren Ausbildungsplätze nicht von eigenen Landesbewohnern/-bewohnerinnen besetzt wurden → **Tabelle A 8.2.1-1** (Spalte 7), so in Bremen (32,4%), Hamburg (29,1%) und Berlin (20,9%). Das heißt, dass hier die Einpendlerquoten im Vergleich aller Bundesländer erwartungsgemäß am größten sind.

In den Stadtstaaten werden zumeist sehr viel mehr Ausbildungsplätze angeboten, als es ausbildungsinteressierte Jugendliche vor Ort gibt. Gleichzeitig ist die Angebotsvielfalt an Ausbildungsberufen wesentlich höher als in weniger dicht besiedelten Regionen (vgl. Jost/Seibert/Wiethölter 2019). Auch innerhalb der Stadtstaaten wohnten in nennenswertem Maße Jugendliche, die ihre Ausbildung außerhalb ihres eigenen Bundeslandes absolvierten (Bremen 15,1%; Hamburg 13,1%; Berlin 9,3%) → **Tabelle A 8.2.1-1** (Spalte 8). Relativ bedeut-

²¹¹ Zu berücksichtigen ist, dass unter den von der BA in der Beschäftigungsstatistik ausgewiesenen Auszubildenden zu einem kleineren Anteil auch Auszubildende außerhalb des dualen Berufsausbildungssystems enthalten sind (vgl. dazu Matthes/Ulrich 2017).

Tabelle A8.2.1-1: Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2023)

Bundesland	Auszubildende, die in diesem Bundesland wohnen	Auszubildende, die in diesem Bundesland ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Bundesland wohnen und hier auch ausgebildet werden	Auszubildende, die in diesem Bundesland nicht wohnen, aber hier ausgebildet werden („Einpendler/-innen“)	Auszubildende, die in diesem Bundesland wohnen, aber hier nicht ausgebildet werden („Auspendler/-innen“)	Saldo Einpendler/-innen – Auspendler/-innen	Einpendlerquote (in %)	Auspendlerquote (in %)	Differenz in Prozentpunkten: Einpendlerquote – Auspendlerquote	Quote der Auszubildenden, die im heimatlichen Bundesland ausgebildet werden (in %)
	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	239.809	243.357	230.446	12.911	9.363	+3.548	5,3%	3,9%	1,4%	96,1%
Bayern	265.903	267.678	257.973	9.705	7.930	+1.775	3,6%	3,0%	0,6%	97,0%
Berlin	45.783	52.530	41.543	10.987	4.240	+6.747	20,9%	9,3%	11,7%	90,7%
Brandenburg	40.146	34.561	30.003	4.558	10.143	-5.585	13,2%	25,3%	-12,1%	74,7%
Bremen	13.620	17.121	11.566	5.555	2.054	+3.501	32,4%	15,1%	17,4%	84,9%
Hamburg	33.843	41.508	29.425	12.083	4.418	+7.665	29,1%	13,1%	16,1%	86,9%
Hessen	117.463	118.391	108.785	9.606	8.678	+928	8,1%	7,4%	0,7%	92,6%
Mecklenburg-Vorpommern	28.959	27.701	26.661	1.040	2.298	-1.258	3,8%	7,9%	-4,2%	92,1%
Niedersachsen	169.448	165.459	154.433	11.026	15.015	-3.989	6,7%	8,9%	-2,2%	91,1%
Nordrhein-Westfalen	379.131	379.749	369.327	10.422	9.804	+618	2,7%	2,6%	0,2%	97,4%
Rheinland-Pfalz	82.702	78.860	71.718	7.142	10.984	-3.842	9,1%	13,3%	-4,2%	86,7%
Saarland	19.472	19.862	18.218	1.644	1.254	+390	8,3%	6,4%	1,8%	93,6%
Sachsen	70.011	69.102	65.812	3.290	4.199	-909	4,8%	6,0%	-1,2%	94,0%
Sachsen-Anhalt	36.875	35.080	32.828	2.252	4.047	-1.795	6,4%	11,0%	-4,6%	89,0%
Schleswig-Holstein	59.388	55.762	51.046	4.716	8.342	-3.626	8,5%	14,0%	-5,6%	86,0%
Thüringen	36.559	34.464	32.148	2.316	4.411	-2.095	6,7%	12,1%	-5,3%	87,9%
Ausland, keine Angabe	2.125	52		52	2.125	-2.073	-	-	-	-
Insgesamt	1.643.362	1.641.289	1.531.932	109.357	111.430		-	-	-	-

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (hier: Auszubildende) zum 30.09.2023 nach Wohn- und Arbeitsort; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A8.2.1-2: Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %)

	Auszubildende absolut	davon haben ihren Ausbildungsplatz im Bundesland bzw. in der Region (in %):																				
		Baden-Württemberg	Bayern	Berlin	Brandenburg	Bremen	Hamburg	Hessen	Meckl.-Vorpommern	Niedersachsen	Nordrhein-Westfalen	Rheinland-Pfalz	Saarland	Sachsen	Sachsen-Anhalt	Schleswig-Holstein	Thüringen	Ausland inkl. ohne Angabe	Westdeutschland	Ostdeutschland	Deutschland	Insgesamt
Wohnort Bundesland bzw. Region																						
Baden-Württemberg	234.120	96,1	1,7	0,1	0,0	0,0	0,0	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	260.739	1,7	97,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,5	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Berlin	44.261	0,3	0,5	91,0	6,1	0,0	0,3	0,3	0,1	0,3	0,6	0,1	0,0	0,2	0,2	0,2	0,1	0,0	2,5	97,5	100,0	100,0
Brandenburg	39.277	0,2	0,3	20,3	74,9	0,0	0,2	0,3	0,8	0,3	0,3	0,0	0,0	1,4	0,6	0,1	0,1	0,0	1,9	98,1	100,0	100,0
Bremen	13.229	0,2	0,3	0,1	0,0	85,1	0,7	0,2	0,0	12,4	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Hamburg	32.758	0,2	0,3	0,3	0,1	0,2	87,5	0,2	0,2	2,6	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	7,5	0,0	0,0	99,3	0,7	100,0	100,0
Hessen	114.510	1,8	1,0	0,2	0,0	0,0	0,1	92,7	0,0	0,6	1,0	2,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,2	0,0	99,5	0,5	100,0	100,0
Mecklenburg-Vorpommern	28.449	0,1	0,2	1,0	1,1	0,1	1,0	0,1	92,2	0,7	0,3	0,0	0,0	0,2	0,2	2,6	0,1	0,0	5,2	94,8	100,0	100,0
Niedersachsen	165.933	0,2	0,2	0,2	0,0	3,0	2,1	0,4	0,1	91,2	2,0	0,1	0,0	0,0	0,2	0,3	0,1	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Nordrhein-Westfalen	369.199	0,2	0,2	0,1	0,0	0,0	0,1	0,4	0,0	1,1	97,5	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Rheinland-Pfalz	80.760	4,6	0,3	0,1	0,0	0,0	0,0	3,4	0,0	0,1	2,9	86,9	1,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Saarland	18.955	0,7	0,3	0,1	0,0	0,0	0,1	0,3	0,0	0,1	0,4	4,3	93,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	99,8	0,2	100,0	100,0
Sachsen	68.745	0,3	0,9	0,4	0,9	0,0	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,1	0,0	94,1	1,3	0,1	0,9	0,0	2,3	97,7	100,0	100,0
Sachsen-Anhalt	36.139	0,2	0,4	0,6	1,1	0,0	0,1	0,2	0,1	2,8	0,4	0,1	0,0	3,1	89,2	0,1	1,6	0,0	4,3	95,7	100,0	100,0
Schleswig-Holstein	58.058	0,1	0,3	0,2	0,1	0,1	11,5	0,1	0,3	0,8	0,3	0,0	0,0	0,0	86,1	0,0	0,0	0,0	99,4	0,6	100,0	100,0
Thüringen	35.861	0,3	3,3	0,2	0,1	0,0	0,1	2,3	0,1	1,5	0,5	0,1	0,0	2,2	0,9	88,1	0,0	0,0	8,2	91,8	100,0	100,0
keine Angabe/ Zuordnung	2.099	18,1	17,9	2,8	2,2	0,8	1,6	4,2	1,1	8,6	21,4	6,9	5,8	2,9	1,3	2,9	1,5	0,0	88,2	11,8	100,0	100,0
Westdeutschland	1.348.261	17,5	19,3	0,1	0,0	1,2	2,9	8,5	0,0	11,8	27,3	5,7	1,4	0,0	0,0	4,0	0,1	0,0	99,7	0,3	100,0	100,0
Ostdeutschland	252.732	0,3	0,9	19,4	13,2	0,0	0,3	0,5	10,6	0,8	0,4	0,1	0,0	26,6	13,4	0,4	13,0	0,0	3,7	96,3	100,0	100,0
Deutschland	1.600.993	14,8	16,4	3,2	2,1	1,0	2,5	7,2	1,7	10,1	23,1	4,8	1,2	4,2	2,1	3,4	2,1	0,0	84,5	15,5	100,0	100,0
Insgesamt	1.603.092	14,8	16,4	3,2	2,1	1,0	2,5	7,2	1,7	10,1	23,1	4,8	1,2	4,2	2,1	3,4	2,1	0,0	84,5	15,5	100,0	100,0

Lesbeispiel: 91,0% der in Berlin lebenden Auszubildenden werden auch in ihrem Heimatbundesland Berlin ausgebildet. 6,1% der in Berlin lebenden Auszubildenden haben ihren Ausbildungsplatz in Brandenburg.

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung zum 30.09.2023; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

same auswärtige Ausbildungsmärkte für die Stadtstaaten → **Tabelle A8.2.1-2** waren:

- ▶ für Berlin: Brandenburg (6,1 % der in Berlin lebenden Auszubildenden lernten in Brandenburg),
- ▶ für Bremen: Niedersachsen (12,4 %) sowie
- ▶ für Hamburg: Schleswig-Holstein (7,5 %) und Niedersachsen (2,6 %).

Doch lagen in den Stadtstaaten Auspendlerquoten deutlich unter den Einpendlerquoten (→ **Tabelle A8.2.1-1**, Spalte 9, aufgeführte Differenz), sodass die Einwanderung klar überwog. Die höchsten Differenzen aller Bundesländer weisen an dieser Stelle ebenfalls die Stadtstaaten Bremen (+17,4 %), Hamburg (+16,1 %) und Berlin (+11,7 %) auf. Dies führte in der Konsequenz dazu, dass vor Mobilität noch günstige bzw. sehr günstige städtische Märkte für die dort einheimischen Jugendlichen mobilitätsbedingt durch die Einpendler/-innen zu eher schwierigen Märkten wurden. Schmidt (2024) konnte auch mit kleinräumigen Analysen zeigen, dass Ausbildungsmobilität meist in die städtische Richtung erfolgt.

Der gegenteilige Effekt, also eine Entlastung der regionalen Ausbildungsmärkte durch Mobilität aus der Perspektive der Jugendlichen, zeigt sich vor allem in Brandenburg, Schleswig-Holstein, Thüringen, Rheinland-Pfalz, Sachsen und Mecklenburg-Vorpommern. Hier fielen die Auspendlerquoten in andere Länder merklich höher aus (jeweils um mehr als 4 Prozentpunkte) als die Einpendlerquoten. Am höchsten ist dieses Phänomen im Land Brandenburg mit -12,1 %.

Relativ bedeutsame auswärtige Ausbildungsmärkte für die Flächenländer → **Tabelle A8.2.1-2** waren:

- ▶ für Brandenburg: Berlin (20,3 % der in Brandenburg lebenden Auszubildenden lernten in Berlin) und Sachsen (1,4 %),
- ▶ für Mecklenburg-Vorpommern: Schleswig-Holstein (2,6 %), Brandenburg (1,1 %), Berlin und Hamburg (jeweils 1,0 %),
- ▶ für Niedersachsen: Bremen (3,0 %), Hamburg (2,1 %) und Nordrhein-Westfalen (2,0 %),
- ▶ für Rheinland-Pfalz: Baden-Württemberg (4,6 %), Hessen (3,4 %) und Nordrhein-Westfalen (2,9 %),
- ▶ für Sachsen-Anhalt: Sachsen (3,1 %) und Niedersachsen (2,8 %),
- ▶ für Schleswig-Holstein: Hamburg (11,5 %) sowie
- ▶ für Thüringen: Bayern (3,3 %), Hessen (2,3 %) und Sachsen (2,2 %).

Die drei Länder, in denen die meisten der dort wohnenden Auszubildenden auch dort ausgebildet wurden, waren Nordrhein-Westfalen (97,4 %), Bayern (97,0 %)

und Baden-Württemberg (96,1 %) → **Tabelle A8.2.1-1** (Spalte 10). Dies dürfte u. a. daran liegen, dass es sich zugleich um die drei Länder mit der absolut höchsten Bevölkerungszahl bzw. mit dem absolut höchsten Ausbildungsplatzangebot handelt. Schmidt und Uhly (2023) weisen im Zusammenhang mit dem regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung außerdem auf die Bedeutung von großen Städten und ihrem Umland als Ausbildungsregion hin.

Am seltensten hatten Auszubildende aus Brandenburg (74,7 %) ihren Ausbildungsplatz im eigenen Land, was durch die hohe Mobilität der Jugendlichen ins Nachbarland Berlin zu erklären ist.

(Catie Keßler)

A 8.2.2 Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 zur Mobilitätsbereitschaft

Im Rahmen der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 (**vgl. Kapitel A8.1**) wurden die ausbildungsinteressierten jungen Menschen um Auskunft zu ihrer Mobilitätsbereitschaft gebeten. Konkret wurde erfragt, ob sie sich auch auf 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. Knapp 13 % der Befragten gaben an, dass sie sich tatsächlich auf mehr als 100 km vom Heimatort entfernte Ausbildungsplätze beworben hatten. Diejenigen, die sich zum Befragungszeitpunkt in einer Berufsausbildung befanden, wurden auch nach ihrem tatsächlichen Mobilitätsverhalten im Zusammenhang mit der Aufnahme der Ausbildung gefragt: Rund 7 % der befragten Auszubildenden gaben an, für die Aufnahme ihrer Ausbildung umgezogen zu sein. Dies gilt für etwa 6 % derjenigen, die eine betriebliche Ausbildung absolvieren, während bei Befragten in außerbetrieblichen Ausbildungsformen häufiger ein Umzug stattgefunden hat (14 %, andere Ausbildungsformen: 8 %, ohne Ausbildung).

Deutlich häufiger als ein Wechsel des Wohnorts ist tägliches Pendeln zu beobachten: Knapp ein Viertel (23 %) aller Befragten antwortete, mehr als 20 km tägliche Wegstrecke (einfache Fahrt) bis zur Ausbildungsstätte zurückzulegen → **Tabelle A8.2.2-1**.

Weibliche Befragte bewarben sich häufiger als männliche Befragte auf Ausbildungsstellen, die mehr als 100 km vom Wohnort entfernt lagen (17 % vs. 11 %) und waren

Tabelle A8.2.2-1: Mobilitätsbereitschaft und -verhalten von Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen:
Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 (in %)

Merkmale	Alle Befragte: Bewerbungen bei mehr als 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben	Befragte, die sich in Berufsausbildung befinden:	
		Umzug für die Ausbildung	mehr als 20 km tägliche Wegstrecke zum Betrieb (einfache Fahrt)
	in %	in %	in %
Geschlecht			
Männlich	11	6	22
Weiblich	17	7	24
Alter			
16 Jahre und jünger	6	3	18
17 bis 19 Jahre	11	6	23
20 Jahre und älter	20	12	27
Migrationshintergrund			
Ohne Migrationshintergrund	12	8	25
Migrations-, kein Fluchthintergrund	14	5	19
Fluchthintergrund	21	9	23
Höchster Schulabschluss			
Höchstens Hauptschulabschluss	10	6	18
Mittlerer Schulabschluss	11	6	22
Studienberechtigung	23	11	32
Region			
Ostdeutschland	16	11	23
Westdeutschland	13	6	23
Raumtyp			
Ländlich	14	9	27
Städtisch	13	6	20
Insgesamt	13	7	23
N (ungewichtet)	4.714	3.291	3.187

Anm.: Alle Anteilsberechnungen gewichtet und unter Ausschluss von Fällen ohne Angaben. Berichtet werden die relativen Anteile innerhalb der verschiedenen Bewerbergruppen, für die die in den Spalten genannten Verhaltensweisen zutreffen.
Lesebeispiel: 23 % der studienberechtigten Bewerber/-innen berichteten, Bewerbungen bei über 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben eingereicht zu haben.
Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung (gewichtet) BIBB-Datenreport 2025

somit tendenziell mobilitätsbereiter. Die tatsächlich realisierte Mobilität unterschied sich jedoch nur geringfügig.

Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund gaben deutlich häufiger (21 %) an, sich auf mehr als 100 km vom Wohnort entfernte Ausbildungsstellen beworben zu haben. Hintergründe könnten hier sein, dass diese Gruppe einerseits größere Schwierigkeiten hat, in Berufsausbildung einzumünden (vgl. Kapitel A8.1.3) und daher gezwungen ist, ihren Suchradius zu vergrößern. Andererseits könnte die Bindung an den Wohnort bei der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum Teil geringer sein, sodass die Bereitschaft für einen Wohnortwechsel größer wäre. Die realisierte Mobilität von Auszubildenden mit Fluchthintergrund ist dann jedoch auf ähnlichem Niveau wie unter Befragten ohne Migrations- und Fluchthintergrund.

Erwartungsgemäß steigen sowohl mit dem Alter der Befragten als auch mit dem Schulabschluss die Mobilitätsbereitschaft und die realisierte Mobilität. Bewerber/-innen, die 20 Jahre und älter waren, bewarben sich überdurchschnittlich oft (20 %) überregional, zogen häufiger als jüngere für eine Ausbildung um (12 %) und pendelten häufiger über weitere Strecken (27 %). Studienberechtigte Bewerber/-innen hatten ebenso einen größeren Aktionsradius, sowohl in Bezug auf Bewerbungen bei mehr als 100 km vom Wohnort entfernten Betrieben (23 %) als auch häufigere Umzüge (11 %) und längere Pendelstrecken (32 %). Zu ähnlichen Ergebnissen kamen bereits Eckelt/Schauer (2023) in einer 2022 durchgeführten repräsentativen Befragung von 831 Auszubildenden: Auch hier zeigten Jugendliche mit Studienberechtigung einen größeren Suchradius. Unter ihnen war der Anteil derer, die überregional auf Ausbildungssuche waren, mit knapp 20 % mehr als doppelt so hoch wie unter den Befragten mit Hauptschulabschluss (8 %). Da Alter und Schulabschluss ebenfalls eng miteinander zusammenhängen, sollten diese Ergebnisse in zukünftigen weiterführenden Analysen noch multivariat geprüft werden.

Befragte aus Ostdeutschland hatten eine etwas größere Mobilitätsbereitschaft als Befragte aus Westdeutschland (16 % vs. 13 %) und waren auch häufiger für die Ausbildung umgezogen (11 % vs. 6 %). In Bezug auf weite Pendelstrecken zeigten sich dagegen keine Unterschiede.

Für die 2024er-Befragung können regionale Unterschiede auch genauer betrachtet werden: Aus der Angabe der Postleitzahlen des Wohnorts der Befragten (vor einem

eventuellen Umzug) wurden Kreiskennziffern abgeleitet. Nicht eindeutige Postleitzahlen konnten mithilfe eines von GESIS entwickelten Verfahrens auf Basis von Gebiets-Zentroiden zugeordnet werden (vgl. Stroppe/Jünger/Straßegger 2025). So konnten Raumtypen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung sowie weitere Strukturmerkmale, die auf Kreisebene verfügbar sind, mit den Umfragedaten verknüpft werden.

Vermutet wird hier ein aus der Berufsbildungsforschung bekanntes Muster: In ländlichen Räumen, in denen das Ausbildungsangebot in der Regel geringer ist als in größeren Städten, suchen Ausbildungsinteressierte in einem größeren Umkreis (vgl. Eckelt/Schauer 2023, S. 23). Erste Analysen dazu zeigen, dass allgemein zwischen ländlichen und städtischen Regionen (vgl. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung a) nur eine leichte Tendenz in diese Richtung weist: Befragte aus ländlichen Kreisen bewarben sich nur unwesentlich häufiger (14 % vs. 13 % in städtischen Kreisen) bei Betrieben, die mehr als 100 km von ihrem Wohnort entfernt waren, sind etwas öfter (9 % vs. 6 %) für ihre Ausbildung umgezogen und pendeln häufiger weite Strecken (27 % vs. 20 %). Nur in sehr peripheren Lagetypen (vgl. Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung b) war die Mobilitätsbereitschaft der Befragten (21 %) und der Anteil der Auszubildenden, die ihren Wohnort gewechselt haben, deutlich erhöht (17 %, ohne Abbildung).

Zu beachten ist hier, dass auch strukturelle Unterschiede in der Form bestehen, dass in ländlichen Räumen solche Befragtengruppen unterrepräsentiert sind, bei denen sich eine höhere Mobilitätsbereitschaft bzw. realisierte Mobilität gezeigt hat. Das gilt unter anderem für Befragte mit Fluchthintergrund sowie mit Studienberechtigung. Daher sollen auch diese Zusammenhänge in vertiefenden multivariaten Analysen noch genauer betrachtet werden.

Schmidt (2024d) konnte auf Basis der „Datenbank Auszubildende“ des BIBB zeigen, dass Ausbildungsmobilität vor allem in Richtung von Städten stattfindet. In den Daten der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie sind jedoch nur Angaben zum Wohnort enthalten, zum Ort der Ausbildungsstätte liegen keine Informationen vor. Für nachfolgende Analysen ist geplant, Daten der BA mit Informationen zu den Orten der Ausbildungsbetriebe mit den Befragungsdaten zu verknüpfen. Auf dieser Grundlage können dann auch Informationen zur Richtung der Mobilität gewonnen werden.

(Catie Keßler)

A 8.3 Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Spezifische Fragen zum Bildungsverhalten von Jugendlichen können anhand des Nationalen Bildungspanels (NEPS) untersucht werden.

Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung in formalen, nicht formalen und informellen Kontexten über den gesamten Lebensverlauf. Dazu wurden sechs Startkohorten vom Säugling bis zu Erwachsenen im Rentenalter mit insgesamt mehr als 60.000 Personen gezogen.

Diese werden jährlich befragt und auf ihre Kompetenzen hin getestet. Weitere Informationen zum NEPS sind unter <https://www.lifbi.de/> und bei Blossfeld und Roßbach (2019) zu finden.

In der vorliegenden Ausgabe des Datenreports werden in **Kapitel C2.1** anhand der NEPS-Daten die Berufserwartungen von Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte beim Zugang zum Öffentlichen Dienst betrachtet.

Folgende Themen wurden in früheren Ausgaben des BIBB-Datenreports behandelt:

- ▶ Übergänge von Schulabgängern und Schulabgängerinnen mit Hauptschulabschluss in Ausbildung (vgl. BIBB-Datenreport 2016, Kapitel A3.3; BIBB-Datenreport 2017, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.1)
- ▶ Verläufe des Übergangs in Berufsausbildung nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen differenziert nach Migrationshintergrund, Geschlecht und Schulabschluss (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel A8.4.2)
- ▶ Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen: Gründe und Verläufe (vgl. BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A8.3; BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A8.3)

(Matthias Siembab)

A 8.4 Der nachschulische Werdegang von Studienberechtigten – Ergebnisse des Student Life Cycle Panels des DZHW

Qualifizierungsabsichten von Studienberechtigten

Mit dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung eröffnen sich für Studienberechtigte zahlreiche berufliche Qualifizierungsoptionen. Sie haben z. B. die Möglichkeit, ein Studium an einer Universität oder Fachhochschule zu beginnen, eine schulische oder berufliche Ausbildung zu absolvieren oder eine Kombination aus Studium und Ausbildung zu wählen. Im Folgenden werden zunächst die Qualifizierungsabsichten der Studienberechtigten ein halbes Jahr *vor* dem Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung betrachtet, womit die im BIBB-Datenreport 2015 vorgestellte Zeitreihe (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A3.3) fortgeführt wird. Zusätzlich werden die tatsächlich gewählten Bildungswege ein halbes Jahr *nach* Schulabschluss aufgezeigt. Die verwendeten Daten stammen aus dem Student Life Cycle Panel (SLC) **E** und basieren auf der ersten und zweiten Befragung von studienberechtigten Schulabsolventinnen und -absolventen des Abschlussjahrgangs 2021/2022. Diese wurden ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung zu ihren Bildungs- und Berufsabsichten befragt (1. Welle). Ein Jahr später folgte die zweite Befragung zu ihren bereits getroffenen Bildungs- und Berufsentscheidungen sowie ihrem weiteren nachschulischen Werdegang.

E

Student Life Cycle Panel (SLC)

Das Student Life Cycle Panel (SLC) ist eine Zusammenführung der langjährigen Befragungsreihen „Studienberechtigtenpanel“ und „Hochschulabsolventenpanel“ des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) unter einem gemeinsamen Dach. Die vorliegenden Analysen beruhen auf der Stichprobe der Studienberechtigten, deren Grundgesamtheit alle Personen umfasst, die in einem bestimmten Jahr ihre Hochschulreife an einer allgemeinbildenden oder beruflichen Schule in Deutschland erlangt haben. Dieser bundesweiten Längsschnittbefragung liegt eine zufallsbasierte, disproportionale und geschichtete Klumpenstichprobe zugrunde. Die erste Befragung eines Studienberechtigtenjahrgangs wird im letzten Schuljahr vor dem Erwerb der Hochschulreife durchgeführt. Ein Jahr später folgt die zweite Befragung und in zweijährigem Abstand schließen sich weitere Erhebungswellen an. Das Student Life Cycle Panel bietet die Grundlage für repräsentative Trend-, Kohorten- und Querschnittsanalysen auf Bundes- und Landesebene.

Ein halbes Jahr vor dem Schulabschluss äußerten mehr als zwei Drittel der Schüler/-innen die Intention²¹², ein Studium aufzunehmen → **Tabelle A8.4-1**. Von diesen strebten 43 % ein Studium an einer Universität und 20 % an einer Fachhochschule an. Weitere 7 % der Studieninteressierten machten keine Angabe zur Art der Hochschule. Betrachtet man die Entwicklung der Studienabsichten im Zeitverlauf, zeigt sich, dass der Anteil derer, die ein Fachhochschulstudium beginnen wollten, seit dem Abschlussjahrgang 2008 um 4 Prozentpunkte gestiegen ist (2008: 16 % vs. 2022: 20 %) und der Anteil derer, die ein Universitätsstudium anstrebten, um weitere 3 Prozentpunkte (2008: 40 % vs. 2022: 43 %). Im Jahrgangvergleich hat sich somit der Anteil der Studienberechtigten mit einer Studienintention insgesamt deutlich erhöht. In Bezug auf die Berufsausbildungen ist dagegen ein rückläufiger Trend zu beobachten. So ist der Anteil der Schüler/-innen mit einer Ausbildungsintention schrittweise um 3 Prozentpunkte gesunken (2008: 21 % vs. 2022: 18 %). Die Entscheidung für eine berufliche Ausbildung nach dem Schulabschluss wird von einer Vielzahl von Faktoren beeinflusst. Neben soziodemografischen Merkmalen spielen auch schulische Leistungen, persönliche Interessen sowie eine Abwägung der Kosten, des zu erwartenden Nutzens und der Erfolgswahrscheinlichkeit eine zentrale Rolle (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel A8.4).

10 % der Schüler/-innen gaben eine Kombination aus Studium und Berufsausbildung an. Dies kann einerseits darauf hinweisen, dass sie sich noch nicht endgültig für einen dieser Wege entschieden haben und beide Optionen für sie infrage kommen. Andererseits kann es auch bedeuten, dass sie Ausbildung und Studium parallel oder sequenziell nacheinander absolvieren möchten. 2 % der Befragten gaben zudem an, dass sie weder eine Ausbildung noch ein Studium anstreben oder äußerten sich zu keiner dieser Fragen.

Wird die Planung des nachschulischen Werdegangs differenziert nach Geschlecht betrachtet → **Tabelle A8.4-2**, zeigen sich für den Schulabschlussjahrgang 2022 geringfügige Unterschiede hinsichtlich der Absicht, eine Berufsausbildung aufzunehmen (Männer: 20 % vs. Frauen:

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	2022
Berufsausbildung	21	18	19	18	17	18
Fachhochschulstudium	16	18	17	19	16	20
Universitätsstudium	40	39	40	41	43	43
Studium (ohne nähere Angabe)	6	7	9	8	9	7
Studium und Berufsausbildung (unentschieden, Doppelqualifizierung, duales Studium)	10	12	11	10	12	10
Berufsakademie	5	3	3	1	1	-
Weder noch/keine Angabe	3	2	2	2	2	2

Quelle: Student Life Cycle Panel (SLC); Berechnungen des DZHW (gewichtet) BIBB-Datenreport 2025

17 %). Auffällig ist im Zeitverlauf eine gegenläufige Entwicklung der Ausbildungsintentionen bei Männern und Frauen. Während der Anteil der Frauen mit einer Ausbildungsabsicht seit 2008 um insgesamt 9 Prozentpunkte sank (2008: 26 % vs. 2022: 17 %), stieg der entsprechende Anteil bei den Männern in derselben Zeitspanne an, und zwar insbesondere bei der Abschlusskohorte 2022 (2008: 15 % vs. 2022: 20 %). Im Ergebnis äußerten im Jahr 2022 erstmals mehr studienberechtigte Männer als Frauen eine Ausbildungsabsicht. Im Gegensatz dazu planten Frauen im Jahr 2022 häufiger als Männer ein Studium (72 % vs. 67 %). Besonders ausgeprägt war dieser Unterschied bei der Absicht, ein Universitätsstudium aufzunehmen, das von Frauen häufiger angestrebt wurde als von Männern (2022: 46 % vs. 39 %). Männer neigten hingegen häufiger zu einem Fachhochschulstudium (2022: 22 % vs. 18 %). Dies könnte u. a. auf die von Frauen bevorzugten Studiengänge wie Medizin und Lehramt zurückzuführen sein, die überwiegend an Universitäten angeboten werden. Männer interessieren sich dagegen eher für ingenieurwissenschaftliche Fächer, die traditionell stärker an Fachhochschulen vertreten sind (vgl. Schneider u. a. 2017).

Regionale Unterschiede → **Tabelle A8.4-2** zeigen sich u. a. hinsichtlich der Berufsausbildungsabsicht. Studienberechtigte aus Westdeutschland planten seit 2012 jeweils häufiger eine Berufsausbildung als jene, die ihre Hochschulreife in Ostdeutschland erworben haben (2022: 19 % vs. 16 %). Zudem zeigt sich, dass die Beliebtheit des Fachhochschulstudiums sowohl in Westdeutschland (2008: 17 % vs. 2022: 20 %), aber vor

212 Intention oder Absicht 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 möchten. 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 A8.4-2: 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	2022	2008	2010	2012	2015	2018	2022	2008	2010	2012	2015	2018	2022	2008	2010	2012	2015	2018	2022
Berufsausbildung	15	14	15	15	16	20	26	22	22	21	18	17	22	20	17	17	15	16	20	18	19	19	18	19
Fachhochschulstudium	21	22	21	23	21	22	13	15	13	15	13	18	13	15	13	14	14	21	17	19	17	19	17	20
Universitätsstudium	41	38	40	40	41	39	39	40	41	42	44	46	39	40	44	46	48	44	40	39	40	40	42	43
Studium (ohne nähere Angabe)	5	7	8	7	9	6	6	7	9	10	9	8	6	6	10	9	10	9	5	8	9	8	9	7
Studium und Berufsausbildung (unentschieden, Doppelqualifizierung, duales Studium)	10	11	10	11	11	10	10	12	11	10	13	9	11	12	10	10	11	8	10	12	11	10	13	10
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	3	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2

Quelle: Student Life Cycle Panel (SLC); Berechnungen des DZHW (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

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	2022	2008	2010	2012	2015	2018	2022	2008	2010	2012	2015	2018	2022	2008	2010	2012	2015	2018	2022
Berufsausbildung	26	23	24	24	22	23	15	14	13	13	12	12	22	17	17	16	14	21	20	19	19	19	18	18
Fachhochschulstudium	19	20	19	20	18	24	15	16	15	17	14	17	16	22	20	18	17	19	17	18	16	19	16	20
Universitätsstudium	31	31	32	33	35	36	48	47	48	48	52	51	42	36	41	45	46	42	39	40	40	40	42	43
Studium (ohne nähere Angabe)	5	7	7	8	8	5	6	8	10	9	9	9	7	7	10	10	11	7	5	7	9	8	8	7
Studium und Berufsausbildung (unentschieden, Doppelqualifizierung, duales Studium)	10	12	11	10	13	10	10	11	10	10	11	9	8	12	10	10	11	9	11	12	11	10	13	10
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	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	2	3	2	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: Student Life Cycle Panel (SLC); Berechnungen des DZHW (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

allem zuletzt in Ostdeutschland (2008: 13 % vs. 2022: 21 %) zugenommen hat. Beim Universitätsstudium hingegen hat sich der positive Trend in Ostdeutschland nicht fortgesetzt. Zwischen 2008 und 2018 stieg der entsprechende Anteil von 39 % (2008) auf 48 % (2018), bevor er 2022 wieder um 4 Prozentpunkte sank. In Westdeutschland ist ein leicht positiver Trend hinsichtlich der Intention, ein Universitätsstudium aufzunehmen, zu erkennen (2008: 40 % vs. 2022: 43 %).

Auch in Bezug auf die Bildungsherkunft und den Migrationshintergrund zeigen sich Unterschiede in den Qualifizierungsabsichten → **Tabelle A8.4-3**. Studienberechtigte aus akademischen Elternhäusern planten deutlich häufiger ein Studium (2022: 77 % vs. 65 %) und seltener eine Berufsausbildung (2022: 12 % vs. 23 %) im Vergleich zu jenen ohne akademische Bildungsherkunft. Die größte Differenz von 15 Prozentpunkten zeigt sich beim Vorhaben, ein Universitätsstudium aufzunehmen (2022: akademische Bildungsherkunft 51 % vs. nicht akademische Bildungsherkunft 36 %). Diese Diskrepanz kann teilweise durch unterschiedliche schulische Bildungspfade erklärt werden, die mit der Bildungsherkunft einhergehen (vgl. Schneider u. a. 2017). So erlangen Schüler/-innen aus nicht akademischen Familien häufiger die Fachhochschulreife an beruflichen Schulen, wodurch in der Regel der Zugang zu Universitäten eingeschränkt ist.

Bezüglich des Migrationshintergrunds bestehen nur geringe Unterschiede in den Studienabsichten: 68 % der Studienberechtigten mit Migrationshintergrund und 70 % derjenigen ohne Migrationshintergrund planten ein Studium. Dagegen strebten Letztere erstmals seit 2008 wieder seltener eine Berufsausbildung an als Studienberechtigte mit Migrationshintergrund (2022: 18 % vs. 21 %).

Ein halbes Jahr nach dem Erwerb der Hochschulreife wurden die Schulabsolventen und -absolventinnen erneut befragt, um ihren weiteren Werdegang zu ermitteln. Etwa zwei Drittel der Studienberechtigten des Jahrgangs 2022 nutzten ihre Hochschulreife, um direkt im Anschluss an die Schulzeit ein Studium, eine Ausbildung oder eine Berufstätigkeit aufzunehmen. Der mit 43 % größte Anteil der Studienberechtigten absolvierte zu diesem Zeitpunkt ein Hochschulstudium, 18 % befanden sich in einer Berufsausbildung und 5 % waren erwerbstätig. Rund ein Drittel des Jahrgangs verschob den Übergang in Ausbildung, Studium oder Beruf und widmete sich zunächst anderen Aktivitäten: So absolvierten 12 % der Studienberechtigten einen Freiwilligendienst (8 % Freiwilliges Soziales Jahr u. Ä. sowie 4 % Bundesfreiwilligendienst), 11 % waren erwerbstätig, 5 % hielten sich im Ausland auf und 4 % sammelten berufliche Erfahrungen im Rahmen eines Praktikums.

Berufliche Orientierung von Studienberechtigten ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung

Die dargestellten Qualifizierungspläne der Studienberechtigten lassen sich als Teilaspekt des beruflichen Orientierungsprozesses begreifen. Berufliche Orientierung wird definiert als ein lebenslanger Prozess der Abstimmung zwischen individuellen Interessen, Fähigkeiten und Wünschen auf der einen Seite und den Erfordernissen der Arbeitswelt auf der anderen Seite (vgl. Butz 2008). Das Gelingen dieses Prozesses ist eine wesentliche Bedingung für die Entfaltung individueller Potenziale und die gesellschaftliche Teilhabe sowie unabdingbar für eine effiziente Arbeitsmarktallokation. Angesichts eines beschleunigten sozialen Wandels und den nur schwer prognostizierbaren Veränderungen der Arbeitswelt ist die individuelle Planung und Gestaltung von Erwerbsbiografien heute mit einer erhöhten Unsicherheit verbunden. Dem Bildungssystem fällt daher mehr denn je die Aufgabe zu, Schüler/-innen in ihrer beruflichen Orientierung zu unterstützen. Die Studienberechtigten nehmen dabei in doppelter Hinsicht einen Sonderstatus ein: Einerseits sehen sie sich am Ende der Schulzeit durch die Möglichkeit der Studienaufnahme mit einer größeren Optionsvielfalt konfrontiert als Schulabsolventinnen und -absolventen ohne Hochschulzugangsberechtigung, und andererseits kann sich die Konkretisierung des Berufswunsches bei Auswahl der Studienoption in die Studienzeit verlagern. Nichtsdestotrotz kann der Stand der beruflichen Orientierung am Ende der Sekundarstufe II als Indikator dafür gelten, inwieweit das von der Kultusministerkonferenz (vgl. Kultusministerkonferenz 2017) formulierte Ziel erreicht wird, demzufolge Jugendliche am Ende ihrer Vollzeitschulpflicht eine begründete Entscheidung über ihren weiteren Bildungs- und Berufsweg getroffen haben sollen. Im Folgenden wird daher der Stand der beruflichen Orientierung von Studienberechtigten kurz vor Ende der Schulzeit im Vergleich der Schulabschlussjahrgänge 2012 bis 2022 betrachtet.²¹³

Im Verlauf ihres beruflichen Orientierungsprozesses müssen die Studienberechtigten verschiedene Teilerkenntnisse treffen. Diese reichen von der grundsätzlichen Entscheidung für ein Studium oder eine Berufsausbildung (bzw. eine Kombination aus beidem) über die Entscheidung für ein bestimmtes Studienfach bzw. einen bestimmten Ausbildungsberuf bis hin zur Entscheidung für einen konkreten Beruf. Wie auch schon in den Auswertungen zur Bildungsintention weiter oben deutlich wird, hatte die überwiegende Mehrheit der Studienbe-

²¹³ Da alle im folgenden Abschnitt vorgestellten Ergebnisse aus der ersten Befragungswelle (ein halbes Jahr vor Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung) stammen, werden in den statistischen Analysen sämtliche Fälle aus der ersten Welle einbezogen, unabhängig davon, ob sie auch zum zweiten Befragungszeitpunkt teilgenommen haben.

rechtigten die Wahl zwischen Berufsausbildung und/oder Studium ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss bereits getroffen. Ein gesonderter Blick auf die Sicherheit dieser Entscheidung offenbart, dass sich insgesamt 82 % der befragten Schüler/-innen „sicher“ (42 %) oder „wahrscheinlich“ (41 %) für eine der beiden Optionen bzw. deren Kombination entschieden hatten. Dem standen 16 % gegenüber, die sich weder für eine Berufsausbildung noch für ein Studium entschieden hatten, diese beiden Optionen aber auch nicht klar ausschlossen. Diese Gruppe der Unentschlossenen ist im Zeitraum der letzten zehn Jahre leicht gewachsen: von 13 % der Studienberechtigten des Abschlussjahrgangs 2012 auf 17 % im Jahr 2018 bzw. 16 % im Jahr 2022.

Mit weitaus mehr Handlungsalternativen als bei der Entscheidung zwischen Studium oder Berufsausbildung sahen sich die Schüler/-innen bei der Wahl eines konkreten Ausbildungsberufs bzw. Studienfachs konfrontiert. Etwa die Hälfte derjenigen Personen, die ein Studium aufnehmen wollten, konnten auch bereits ein konkretes Studienfach benennen (51 %). Weitere 32 % gaben an, sich bezüglich der Wahl ihres Studienfaches noch unsicher zu sein, konnten allerdings eine Tendenz nennen. 18 % konnten hingegen trotz einer geplanten Studienaufnahme noch kein konkretes Fach benennen. Von den Befragten, die eine Berufsausbildung aufnehmen wollten, hatten sich zwei Drittel ein halbes Jahr vor Schulabschluss bereits für einen konkreten Ausbildungsberuf entschieden. Die restlichen 33 % konnten hierzu zu diesem Zeitpunkt noch keine Angabe machen.²¹⁴ Dieser Anteil der Studienberechtigten, die trotz geplanter Aufnahme einer Berufsausbildung noch keinen konkreten Ausbildungsberuf nennen konnten, ist im Vergleich zu den zuvor befragten Studienberechtigtenkohorten angestiegen: Lag der Anteil in der Studienberechtigtenkohorte 2015 noch bei 23 %, stieg er 2018 bereits auf 31 % und auf 33 % für den Jahrgang 2022.

Darüber hinaus wurden die Studienberechtigten 2022 gefragt, welchen Beruf sie später einmal tatsächlich ergreifen möchten. Die Angabe dieser realistischen Berufsaspiration kann dabei als Indikator für den Fortschritt des beruflichen Orientierungsprozesses betrachtet werden. Basierend auf den entwicklungstheoretischen Modellen von Gottfredson (1981, 2002) wird angenommen, dass es im Prozess der beruflichen Orientierung zu einer Kompromissbildung zwischen den gewünschten und den als erreichbar eingeschätzten beruflichen Optionen kommt. Die realistischen Aspirationen stellen diesen Kompromiss zwischen Wunsch und Realität dar und geben Auskunft über die Konkretisierung des Berufsbilds. Von den Befragten des Abschlussjahrgangs 2022 konnten

50 % einen konkreten Beruf nennen, den sie später tatsächlich ausüben möchten. Allerdings zeigten sich Unterschiede je nach geplantem nachschulischem Werdegang. So war der Anteil derjenigen, die eine realistische Berufsaspiration hatten, erwartungsgemäß unter den Befragten höher, die sich bereits sicher für eine Ausbildung bzw. ein Studium entschieden hatten: 63 % der Studienberechtigten, die sicher die Aufnahme eines Studiums planten, gaben eine realistische Berufsaspiration an. Bei denjenigen, die eine Berufsausbildung aufnehmen wollten, liegt dieser Anteil sogar bei 72 %.

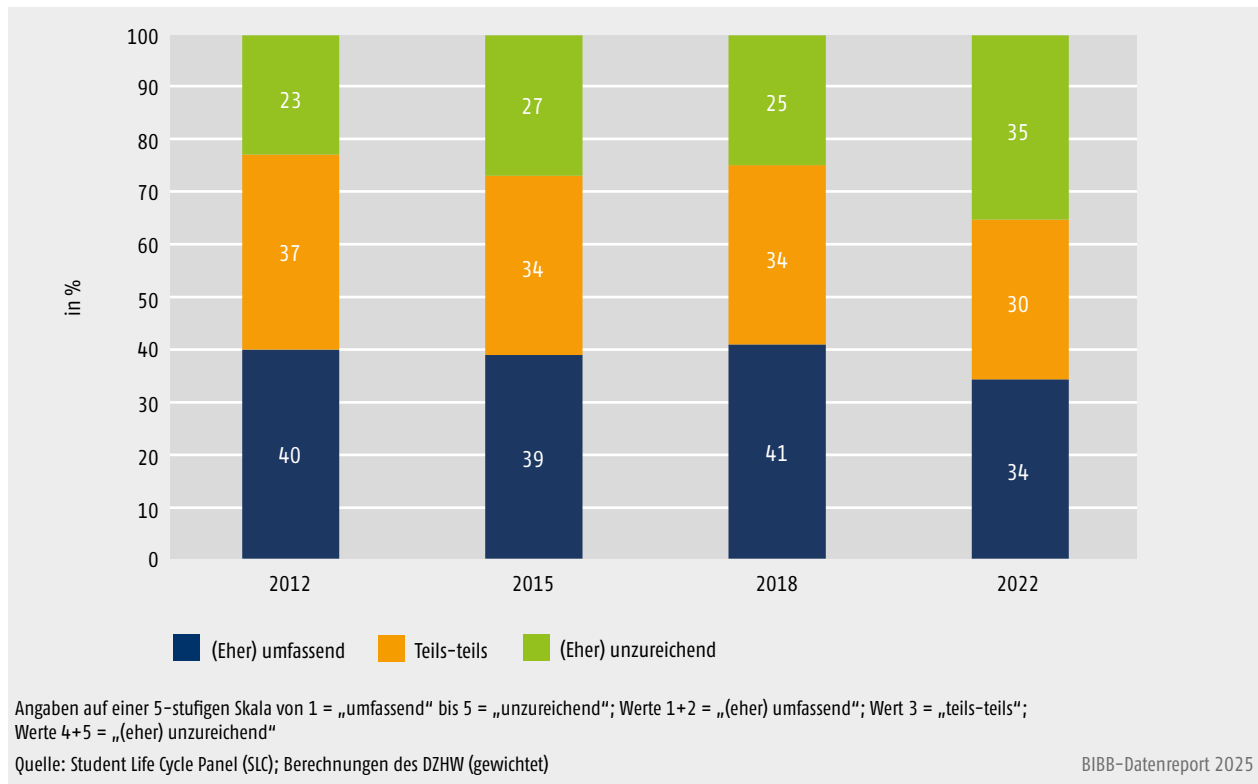
Neben der Sicherheit der einzelnen Teilentscheidungen lässt sich auch die Informiertheit der Studienberechtigten über die verschiedenen Studien- und Ausbildungsangebote als Indikator des beruflichen Orientierungsprozesses heranziehen. Die selbstständige und proaktive Auseinandersetzung mit bestehenden Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten oder Berufsbildern stellt dabei einen wesentlichen Schritt in der Explorationsphase des Berufsorientierungsprozesses dar (vgl. Driesel-Lange u. a. 2020). Gleichzeitig wirkt sich der Informationsstand auch auf die Sicherheit der nachschulischen Bildungsentscheidungen aus: Wie Analysen der Studienberechtigtenkohorte 2018 zeigen, gaben Schulabsolventinnen und -absolventen, die sich besser informiert fühlten, auch eher an, sich sicherer in ihren Entscheidungen über den weiteren nachschulischen Werdegang zu sein (vgl. Woisch/Mentges/Schoger 2019, S. 6). Die Schüler/-innen des Abschlussjahrgangs 2022 wurden im Fragebogen gebeten, auf einer fünfstufigen Skala anzugeben, wie gut oder schlecht sie sich über die infrage kommenden Ausbildungs- und Studienangebote informiert fühlen (von 1 = „umfassend“ bis hin zu 5 = „unzureichend“). Lediglich rd. ein Drittel (34 %) ordnete sich auf der Skala bei den Werten 1 und 2 ein und fühlte sich damit umfassend oder zumindest eher umfassend informiert. Dieser Wert ist im Vergleich zu früheren Studienberechtigtenkohorten gesunken → [Schaubild A8.4-1](#). Berücksichtigt man die Tatsache, dass über die letzten Jahre hinweg in vielen Bundesländern schulische Unterstützungsmaßnahmen zur beruflichen Orientierung und Informationsbeschaffung ausgebaut wurden (vgl. Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, Tab. H2-2web), ist dieser niedrige Wert überraschend.

Wie auch schon die zuvor vom DZHW befragten Studienberechtigtenkohorten der Jahre 2012, 2015 und 2018 wurden auch die Schulabsolventen und -absolventinnen 2022 gefragt, was ihnen persönlich besondere Schwierigkeiten und Probleme bei der Wahl ihres nachschulischen Werdegangs bereitet hat → [Tabelle A8.4-4](#).²¹⁵ Am häu-

²¹⁴ Die Frage zum geplanten Ausbildungsberuf ermöglichte keine Tendenzangabe.

²¹⁵ Die Befragten hatten im Fragebogen sowohl die Möglichkeit, Angaben zu zehn geschlossenen Antwortkategorien zu machen als auch eigene Schwierigkeiten und Probleme in ein offenes Antwortfeld einzutragen. Mehrfachantworten waren möglich.

Schaubild A8.4-1: Informationsstand über Studien- und Ausbildungsalternativen (in %)



figsten nannten die Befragten „die nur schwer überschaubare Zahl der Möglichkeiten“ (43 %), „die Unklarheit über meine Interessen“ (43 %) sowie „die Unklarheit über meine Eignung/meine Fähigkeiten“ (41 %). Diese „Multioptionsparalyse“, also die Überforderung angesichts der Vielzahl an Wahlmöglichkeiten, ist dabei kein Spezifikum der Studienberechtigten, sondern wird auch in empirischen Studien unter Schülern und Schüler/-innen verschiedener Bildungswege als eine der wesentlichen Hürden des beruflichen Orientierungsprozesses hervorgehoben (vgl. Schleer/Calmbach 2022; Barlovic u. a. 2022). Aufschlussreich ist zudem, dass die Unsicherheiten bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Interessen im Verlauf der letzten zehn Jahre zugenommen haben. Der Anteil der Schüler/-innen, die angaben, dass „die Unklarheit über meine Interessen“ für sie ein Problem darstellt, stieg von 33 % unter den Studienberechtigten der Abschlusskohorte 2012 auf 43 % unter den Schülern und Schülerinnen des Abschlussjahrgangs 2022 an. Die „Unklarheit über meine Eignung/meine Fähigkeiten“ nannten im Jahr 2012 nur 32 %, wohingegen 41 % des Abschlussjahrgangs 2022 dies für ein Problem hielten. Und auch die Informationsbeschaffung stellt die Befragten offenbar zunehmend vor größere Probleme: 16 % der Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 2012 gaben an, dass sie Schwierigkeiten damit hatten, für sie hilfreiche Informationen einzuholen. Unter den Schul-

absolventinnen und -absolventen 2022 lag dieser Anteil bereits bei 26 %.

Neben diesen persönlichen Unsicherheiten ist vor allem der deutliche Rückgang des Anteils der Befragten auffällig, die in der schwer absehbaren Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ein Problem für ihren nachschulischen Werdegang sahen. Lag dieser noch bei 37 % im Jahr 2012, sank er auf 21 % im Jahr 2022 und war somit das Schlusslicht unter allen Nennungen. Dieser Rückgang spiegelt einen Optimismus im Hinblick auf die zukünftige Chancensituation am Arbeitsmarkt wider, der sich auch in anderen Studien unter Jugendlichen in Deutschland in den letzten Jahren beobachten lässt (vgl. Albert u. a. 2024).

Fasst man den Stand der beruflichen Orientierung von Studienberechtigten ein halbes Jahr vor Schulabschluss zusammen, lässt sich zunächst festhalten, dass der überwiegende Teil der Schüler/-innen zu diesem Zeitpunkt die Wahl für ein Studium bzw. eine Ausbildung bereits getroffen hat und auch bereits ein konkretes Studienfach bzw. einen Ausbildungsberuf benennen kann. Dennoch lassen sich im Zeitverlauf einige Trends erkennen, die dieses Bild trüben: So ist der Anteil der Befragten, die nach der Schule eine Berufsausbildung aufnehmen wollten, aber noch keinen Ausbildungsberuf benennen

**Tabelle A8.4-4: Schwierigkeiten und Probleme bei der Wahl des nachschulischen Werdegangs
(Mehrfachnennungen in %)**

Schwierigkeiten und Probleme ...	2012	2015	2018	2022
„die nur schwer überschaubare Zahl der Möglichkeiten“	43	43	45	43
„die nur schwer absehbare Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt“	37	29	27	21
„die Schwierigkeit, für mich hilfreiche Informationen einzuholen“	16	22	24	26
„die Schwierigkeit abzuschätzen, welche Qualifikationen und Kompetenzen wichtig sein werden“	30	35	38	35
„die unbefriedigende Vorbereitung auf die Ausbildungswahlentscheidung in der Schule“	24	30	30	28
„die Unklarheit über meine Interessen“	33	38	42	43
„die Unklarheit über meine Eignung/meine Fähigkeiten“	32	36	41	41
„die Finanzierung eines Studiums/einer Ausbildung“	28	24	27	26
„Zugangsbeschränkungen (z. B. NC, Aufnahmeprüfungen) in dem von mir angestrebten Studienfach“	42	42	43	37
„etwas Anderes“	4	4	3	5
„ich habe keine Schwierigkeiten und Probleme“	7	7	7	9

Quelle: Student Life Cycle Panel (SLC); Berechnungen des DZHW (gewichtet)

BIBB-Datenreport 2025

konnten, in den letzten Jahren angestiegen. Besonders auffällig ist zudem die deutlich gestiegene Unsicherheit der Schüler/-innen bezüglich der eigenen Fähigkeiten und Interessen sowie der gesunkene Anteil derjenigen, die sich ein halbes Jahr vor Schulabschluss hinreichend

über die existierenden Studien- und Ausbildungsmöglichkeiten informiert fühlten.

(Daniel Hein, David Ohlendorf, Heike Spangenberg, Barbara Franke – Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH)

A 9 Kosten und finanzielle Förderung der beruflichen Ausbildung

A 9.1 Ausbildungsvergütungen in der betrieblichen Ausbildung

Auszubildende in der dualen Berufsausbildung haben gegenüber ihrem Ausbildungsbetrieb einen rechtlichen Anspruch auf eine angemessene und mindestens jährlich ansteigende Vergütung (§ 17 BBiG). Diese Vergütung soll die Auszubildenden und die (zum Unterhalt verpflichteten) Eltern bei den Lebenshaltungskosten unterstützen, die Auszubildenden für ihre während der Ausbildung im Betrieb geleistete produktive Arbeit entlohnen und die Heranbildung eines ausreichenden Nachwuchses an qualifizierten Fachkräften gewährleisten (vgl. Lakies/Malottke 2021, S. 298f.). Ein Teil der Vergütung kann auch als Sachleistung (z. B. für Verpflegung und Unterkunft) gezahlt werden; mindestens 25 % der Vergütung müssen aber in Form einer Geldleistung erfolgen. Die Höhe der Ausbildungsvergütung und deren Aufteilung auf Geld- und Sachleistungen wird im Ausbildungsvertrag festgelegt (§ 11 BBiG). Sie kann im Laufe der Ausbildung, z. B. bei Abschluss eines neuen Tarifvertrages, angepasst werden.

Für die Betriebe stellen die Ausbildungsvergütungen den größten Kostenfaktor bei der Durchführung der Ausbildung dar. Auf die Personalkosten der Auszubildenden (Bruttoausbildungsvergütungen sowie gesetzliche, tarifliche und freiwillige Sozialleistungen) entfielen nach den Daten der siebten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung zur betrieblichen Ausbildung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 durchschnittlich 60 % der betrieblichen Bruttoausbildungskosten (vgl. Wenzelmann u. a. 2025). Die Ausbildungsvergütung ist somit sowohl für die Auszubildenden als auch für ausbildende Betriebe eine wichtige Kenngröße.

Für die Messung von Durchschnitts- und Entwicklungen von Ausbildungsvergütungen bieten sich verschiedene Datenquellen und Methodiken an. In [Kapitel A9.1.1](#) werden auf Basis von rd. 500 Tarifvereinbarungen für verschiedene Segmente des Ausbildungsmarktes die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2024 und deren Entwicklung dargestellt. Die [Kapitel A9.1.2](#) und [A9.1.3](#) nutzen die

Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (vgl. [Kapitel A5.1](#)), in der seit dem Erhebungsjahr 2020 die bei Vertragsabschluss vereinbarten monatlichen Bruttovergütungen je Ausbildungsvertrag und Ausbildungsjahr erhoben werden. Mithilfe dieser Daten werden in [Kapitel A9.1.2](#) die durchschnittlichen vertraglich vereinbarten Vergütungen bei neu abgeschlossenen Verträgen in den Berichtsjahren 2022 und 2023 dargestellt. In [Kapitel A9.1.3](#) werden schließlich die Anteile an Verträgen, die eine Vergütung in Höhe der jeweils gültigen Mindestausbildungsvergütung vorsehen, betrachtet. Die genaue Methodik der Berechnungen wird im jeweiligen Kapitel dargestellt.

Beide Vorgehensweisen haben spezifische Vor- und Nachteile. Die berechneten Werte sind aus verschiedenen Gründen nicht unmittelbar vergleichbar. Die tariflichen Ausbildungsvergütungen gelten nur in tarifgebundenen Betrieben und stellen dort eine untere Vergütungsgrenze dar. Die Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen lässt keine Aussagen zur Gesamtheit aller Auszubildenden zu. Die Daten sind allerdings relativ aktuell, da sie jeweils zum Stand 1. Oktober eines Jahres berechnet werden. Insbesondere die Entwicklung der tariflichen Vergütungen kann auf Basis dieser Daten relativ zeitnah dokumentiert werden.

In der Berufsbildungsstatistik gibt es hingegen eine gewisse zeitliche Verzögerung. Für diesen Datenreport liegen z. B. Daten mit Stand 31. Dezember 2023 vor. Erhoben werden die vereinbarten Ausbildungsvergütungen aller neu abgeschlossenen Verträge. Nachträgliche Anpassungen der Vergütungen müssen vom Betrieb nicht an die zuständigen Kammern bzw. Stellen übermittelt werden. Daher erfolgt auch bei Erhöhungen im Verlauf der Ausbildung keine Anpassung in der Berufsbildungsstatistik. Somit kann die Berufsbildungsstatistik keine Aussagen zur tatsächlichen Vergütung der Auszubildenden, z. B. zum Stichtag 31. Dezember 2023, machen, sondern lediglich zur vereinbarten Vergütung bei Vertragsabschluss. Dies dürfte im ersten Ausbildungsjahr nur geringe Abweichungen zur Folge haben. Mit den Ausbildungsjahren dürften die Abweichungen jedoch zunehmen und zu einer Unterschätzung der tatsächlich gezahlten Vergütungen führen. Dennoch bieten die seit 2020 in der Berufsbildungsstatistik enthaltenen Informationen eine qualitativ hochwertige und in Deutschland einzigartige Grundlage für die Berichterstattung zu den Ausbildungsvergütungen im dualen System.

A 9.1.1 Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Tarifliche Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen

Tarifvereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen werden zwischen den Tarifpartnern (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften) in der Regel für einzelne Branchen in bestimmten Regionen²¹⁶ vereinbart. Daneben gibt es auch Vereinbarungen auf Betriebs- oder Unternehmensebene (Firmentarifverträge). Der Geltungsbereich einer Tarifvereinbarung wird als Tarifbereich bezeichnet. Üblicherweise wird in den Vereinbarungen nicht zwischen Ausbildungsberufen unterschieden.²¹⁷ Innerhalb einer Branche hängt die Vergütungshöhe also nicht davon ab, welchen Beruf die Auszubildenden lernen. Sofern keine bundesweit gültigen Tarifverträge vorliegen, bestehen jedoch regionale Vergütungsunterschiede, z. B. zwischen West- und Ostdeutschland oder den Bundesländern. Auch zwischen den Branchen bestehen beträchtliche Unterschiede in der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Die Vergütung kann also in einem Beruf stark variieren, je nachdem, welcher Branche der Ausbildungsbetrieb angehört und in welcher Region er sich befindet. Tarifgebundene Betriebe²¹⁸ müssen ihren Auszubildenden mindestens die in ihrem Tarifbereich vereinbarten Beträge zahlen; niedrigere Vergütungen sind unzulässig, übertarifliche Zuschläge aber möglich.

Ausbildungsbetriebe sind nach BBiG (§ 17) zur Zahlung einer angemessenen Ausbildungsvergütung verpflichtet. Tariflichen Vereinbarungen über die Höhe der Ausbildungsvergütungen kommt bei der Bestimmung der Angemessenheit einer Ausbildungsvergütung eine besondere Bedeutung zu. Sie gelten grundsätzlich als angemessen, weil sie von Tarifvertragsparteien ausgehandelt wur-

den und daher davon auszugehen ist, dass die Interessen beider Seiten hinreichend berücksichtigt worden sind (vgl. Lakies/Malottke 2021).²¹⁹ 2020 wurde eine Mindestausbildungsvergütung eingeführt (§ 17 BBiG), die die untere Grenze für eine angemessene Vergütung festlegt (vgl. Kapitel A9.1.3). Die in den Ausbildungsjahren mindestens zu zahlenden Beträge waren bis 2023 im Gesetz festgelegt. Seitdem werden die Mindestbeträge durch Berechnungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik fortgeschrieben und spätestens bis zum 1. November des Vorjahres vom BMBF im Bundesgesetzblatt bekanntgegeben.²²⁰ Tarifvertragliche Regelungen sind von der Mindestausbildungsvergütung ausgenommen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der Mindestausbildungsvergütung vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten. Auch nach Ablauf eines Tarifvertrages gilt dessen Vergütungsregelung für bereits begründete Ausbildungsverhältnisse weiterhin als angemessen, bis sie durch einen neuen oder ablösenden Tarifvertrag ersetzt wird (§ 17 BBiG).²²¹ Im BBiG ebenfalls festgelegt wurde, dass nicht tarifgebundene Betriebe die für ihre Branche und Region vereinbarten tariflichen Ausbildungsvergütungen um maximal 20 % unterschreiten dürfen, allerdings höchstens bis zur Grenze, die die Mindestausbildungsvergütung vorgibt.²²² Da sich nicht tarifgebundene Betriebe häufig freiwillig an den tariflichen Beträgen orientieren, haben tarifliche Regelungen einen großen Einfluss auf die tatsächliche Höhe der Ausbildungsvergütungen.

Datenbasis und Methodik der BIBB-Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen

Das BIBB beobachtet und analysiert seit 1976 die Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen. Seit 1992 liegen auch Daten für Ostdeutschland vor. Grundlage der Auswertungen sind die geltenden Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen in rd. 500 Tarifbereichen Deutschlands. Jährlich zum Stand 1. Oktober

216 Es gibt insbesondere im Handwerk sowie im Dienstleistungssektor Bereiche, in denen die Ausbildungsvergütungen nicht in allen, sondern nur in einzelnen Regionen tariflich geregelt sind oder in denen keine tariflichen Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen geschlossen werden.

217 In einigen wenigen Tarifbereichen erfolgt eine Differenzierung nach Berufsgruppen, wobei der Tarifvertrag in diesen Fällen meist zwischen gewerblichen und kaufmännischen Berufen unterscheidet, z. B. im Bauhauptgewerbe.

218 Eine Tarifbindung liegt in der Regel dann vor, wenn der Betrieb dem tarifschließenden Arbeitgeberverband einer Branche angehört oder wenn für den Betrieb ein Firmentarifvertrag abgeschlossen wurde. In eher seltenen Fällen werden Tarifvereinbarungen in einer Branche durch das BMAS für allgemeinverbindlich erklärt, dann gelten die tariflichen Regelungen, ohne Ausnahme, für alle Betriebe des betreffenden Bereichs. Rein rechtlich müssen auch die Auszubildenden Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft sein, d. h., es muss eine beiderseitige Gebundenheit an den Tarifvertrag vorliegen. In der Praxis spielt allerdings die Gewerkschaftszugehörigkeit der Auszubildenden keine Rolle, da Betriebe bei ihren Vergütungszahlungen in der Regel Nichtmitglieder nicht schlechter stellen als Mitglieder.

219 In Einzelfällen kann eine tarifvertragliche Regelung unangemessen sein, insbesondere bei einem geringen Organisationsgrad der Gewerkschaft, wie er z. B. bei christlichen Gewerkschaften gegeben ist. Sie werden bei den BIBB-Auswertungen der tariflichen Ausbildungsvergütungen nicht berücksichtigt, da ihnen von Gerichten in mehreren Fällen die Tariffähigkeit aberkannt wurde.

220 Für die aktuellen Werte siehe <https://www.bibb.de/de/199658.php>

221 In der Praxis ist diese Regel allerdings von geringer Bedeutung. In lediglich 16 der für die Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen verwendeten Tarifvereinbarungen lagen die vereinbarten Vergütungen in zumindest einem Ausbildungsjahr unterhalb der für 2024 geltenden Mindestausbildungsvergütung. Zu beachten ist, dass sich die Mindestausbildungsvergütung für den einzelnen Auszubildenden nach dem Jahr des Ausbildungsbeginns richtet.

222 Gibt es in der Region keine tarifvertragliche Regelung, sind branchenübliche Sätze des Wirtschaftszweigs zugrunde zu legen bzw. Empfehlungen der zuständigen Kammern (vgl. Lakies/Malottke 2021).

werden die aktuellen Angaben zu den Vergütungssätzen vom BMAS aus dem dort geführten Tarifregister zusammengestellt und durch vom BIBB recherchierte Verträge ergänzt, die noch nicht beim Tarifregister gemeldet wurden, aber bereits gültig sind. Diese Tarifdaten werden der Berufsbildungsstatistik (vgl. Kapitel A5.1) zugespielt. Unter Nutzung der in ihr enthaltenen Informationen zum Wirtschaftszweig des ausbildenden Betriebs, zum Ausbildungsberuf und zur Region²²³ wird jedem Auszubildenden bzw. jeder/jedem Auszubildenden in der Berufsbildungsstatistik genau ein Tarifvertrag zugeordnet, der theoretisch Gültigkeit besitzen könnte.²²⁴ Im Rahmen der Auswertung für das Jahr 2024 konnten 82 % der Auszubildenden ein Tarifvertrag und die darin enthaltenen Ausbildungsvergütungen zugewiesen werden. Für die verbliebenen Fälle liegt entweder tatsächlich kein Tarifvertrag vor²²⁵ oder er ist nicht in der BMAS-Liste und den zusätzlich recherchierten Tarifverträgen enthalten.

Die Berufsbildungsstatistik enthält keine Information über die Tarifbindung des ausbildenden Betriebs. Daher wird tendenziell zu vielen Auszubildenden ein Tarifvertrag zugewiesen. Da nicht alle Tarifverträge einbezogen werden können, kann es aber auch Branchen geben, in denen mehr Auszubildende in tarifgebundenen Betrieben ausgebildet werden, als durch das praktizierte Verfahren identifiziert werden konnten. Um diese Unterschiede auszugleichen, werden in die Berechnung der durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen Daten zum Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben differenziert nach Branchen und Ost- und Westdeutschland aus dem IAB-Betriebspanel einbezogen. Insgesamt galt 2023²²⁶ für 24 % der Betriebe in Deutschland ein Branchen- oder Haustarifvertrag; 49 % der Beschäftigten arbeiteten in diesen Betrieben. In Westdeutschland waren 25 % der Betriebe tarifgebunden, in Ostdeutschland 17 %. Die entsprechenden Anteile der Beschäftigten

lagen bei 51 % in Westdeutschland bzw. 44 % in Ostdeutschland (vgl. Hohendanner/Kohaut 2024).

Bei der Ermittlung der Gesamtdurchschnittswerte werden grundsätzlich alle Ausbildungsberufe einbezogen, die nach BBiG/HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h. in Betrieb und Berufsschule, ausgebildet werden und für die Tarifinformationen vorliegen.²²⁷ Durchschnittswerte können nach verschiedenen Merkmalen wie Beruf, Region, Ausbildungsjahr oder Ausbildungsbereich berechnet werden. Alle diese Werte stellen aber immer eine Schätzung dar, da keine Informationen vorliegen, wie viele Auszubildende eines Berufs von den einzelnen Tarifverträgen tatsächlich betroffen sind. Die tatsächlich gezahlten Ausbildungsvergütungen können im individuellen Fall erheblich vom tariflichen Durchschnittswert des betreffenden Berufs abweichen (vgl. zur Methodik der Berechnung der tariflichen Ausbildungsvergütungen Wenzelmann/Schönfeld 2020).

Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024

Mit Stand 1. Oktober 2024 betrug die durchschnittliche tarifliche Ausbildungsvergütung 1.133 € pro Monat²²⁸ → **Tabelle A9.1.1-1**. Gegenüber dem Vorjahr gab es einen kräftigen Anstieg von 6,3 %. Dies ist der höchste Zuwachs der jemals gemessen wurde, seit 1992 das gesamte Bundesgebiet in die Auswertungen zu den tariflichen Ausbildungsvergütungen einbezogen wird (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2025). Ein ähnlich hoher Anstieg wie 2024 wurde lediglich relativ kurz nach der Wiedervereinigung mit 6,2 % im Jahr 1993 ermittelt (vgl. Beicht 2011). In den letzten zehn Jahren lagen die Anstiege zumeist deutlich über 3,0 %, allerdings außer 2024 nur in einem Jahr über 4,0 % (2022) → **Schaubild A9.1.1-1**. Geringe Zuwachsraten von weniger als 3,0 % gab es 2017 sowie in den Jahren 2020 und 2021, in denen ein erheblicher Teil der Wirtschaft von Einschränkungen durch die Coronapandemie betroffen war. Die Tarifverhandlungen in diesen Jahren waren insgesamt von einer gewissen Lohnzurückhaltung geprägt (vgl. Schönfeld/Wenzelmann 2024). Da über die Erhöhungen der Ausbildungsvergütungen zumeist innerhalb der allgemeinen Tarifverhandlungen zu den Löhnen und Gehältern der Beschäftigten entschieden wird, spiegeln sich die Entwicklungen bei den Tariflöhnen in gewissem

223 Seit dem Berichtsjahr 2021 wurden für neu gemeldete Verträge der Wirtschaftszweig und der Ort der Ausbildungsstätte nicht mehr von der zuständigen Kammer gemeldet, sondern über die Betriebsnummer zugespielt. Seit dem Berichtsjahr 2023 müssen der Wirtschaftszweig und der Ort der Ausbildungsstätte wieder direkt gemeldet werden, auch die Betriebsnummer soll weiterhin gemeldet werden. Für die Zuordnung der Regionen und Wirtschaftszweige wurde vorrangig die Betriebsnummer genutzt, bei fehlenden Angaben die Meldung durch die Kammer. Im Vergleich zu früheren Jahren können sich geringe Abweichungen bei der Verteilung der Auszubildenden nach Branchen und Regionen ergeben, die aber nicht so gravierend sind, dass die Vergleichbarkeit eingeschränkt ist.

224 Beispiel: Eine Auszubildende ist in einem Betrieb in Hessen im Wirtschaftszweig „Herstellung von chemischen Erzeugnissen“ beschäftigt. Daher bekommt sie den Tarifvertrag der chemischen Industrie Hessen zugeordnet, unabhängig davon, welchen Beruf sie erlernt. Die Information, ob in dem Ausbildungsbetrieb tatsächlich ein Tarifvertrag gültig ist, liegt in der Berufsbildungsstatistik nicht vor.

225 So gibt es für einige stark besetzte Ausbildungsberufe (z. B. Rechtsanwaltsfachangestellte/-r, Steuerfachangestellte/-r, Zahntechniker/-in) oder Dienstleistungsbereiche (z. B. Werbebranche) derzeit keine tariflichen Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen.

226 Daten für 2024 lagen zum Berechnungszeitpunkt noch nicht vor.

227 Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildung). Für diese Ausbildungsverhältnisse werden die gezahlten Ausbildungsvergütungen in den Programmrichtlinien bzw. im Gesetz festgelegt. Sie liegen in der Regel niedriger als die tariflichen Sätze. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse in Berufen nach § 66 BBiG/§ 42r HwO.

228 Bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen handelt es sich um Bruttobeträge, für die Sozialversicherungsbeiträge anfallen. Gegebenenfalls erfolgt auch ein Lohnsteuerabzug, wenn der Grundfreibetrag mit dem Gesamteinkommen (Ausbildungsvergütung und ggf. sonstige Einkünfte) überschritten ist.

Maße in den Ausbildungsvergütungen. Die Tarifpartner haben aber auch die Bedingungen auf dem Ausbildungsmarkt im Blick. So wurden in einigen Branchen in den letzten Jahren überdurchschnittliche Zuwächse vereinbart, um die Attraktivität der Ausbildung zu erhöhen und Problemen bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen entgegenzuwirken. Vergleicht man die Entwicklung bei den Tariflöhnen der Jahre 2023 und 2024 mit den tariflichen Ausbildungsvergütungen zeigen sich – bei nicht deckungsgleichen Betrachtungszeiträumen²²⁹ – Anstiege in ähnlicher Relation. Die Tariflöhne stiegen jeweils um 5,5 % (vgl. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung 2024). Zwar wurde 2023 für die tariflichen Ausbildungsvergütungen mit 3,7 % ein niedrigerer Wert ermittelt, für 2024 fiel er mit 6,3 % aber höher aus. Die hohen Tarifabschlüsse sind – trotz einer insgesamt schwierigen gesamtwirtschaftlichen Lage – vor dem Hintergrund der hohen Inflationsraten im Zeitraum September 2022 bis September 2023 zu sehen, die für Beschäftigte und Auszubildende zu Reallohnverlusten führten. Da die Tarifpartner auf wirtschaftliche Entwicklungen meist erst mit einer gewissen Zeitverzögerung reagieren können, gab es trotz geringerer Inflationsraten im Jahr 2024 weiterhin Tarifvereinbarungen mit hohen Vergütungssteigerungen. Der starke Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen und der Löhne konnte aber im Durchschnitt die Reallohnverluste der vergangenen Jahre noch nicht vollständig ausgleichen.

Nachfolgend werden die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen zum Stand 1. Oktober 2024 differenziert nach verschiedenen Merkmalen, z. B. Ausbildungsbereichen, dargestellt, beginnend mit Unterschieden nach Ausbildungsberufen.²³⁰ In 66 der 175 Berufe, für die Auswertungen möglich sind, lagen die tariflichen Ausbildungsvergütungen unter dem gesamtdeutschen

229 Der Anstieg der tariflichen Ausbildungsvergütungen im Jahr 2024 wurde für den Zeitraum 1. Oktober 2023 bis 1. Oktober 2024 berechnet, der Anstieg bei den Löhnen hingegen für das gesamte Jahr 2024. Zudem ist zu beachten, dass bei den WSI-Berechnungen für 2023 und 2024 Inflationsausgleichsprämien als Bruttoeinmalzahlungen einbezogen wurden, bei den tariflichen Ausbildungsvergütungen jedoch nicht.

230 Vgl. hierzu die Gesamtübersichten nach Berufen unter <https://www.bibb.de/de/12209.php>. Die Tabellen informieren über die durchschnittlichen monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen in den einzelnen Ausbildungsjahren und im Durchschnitt über die gesamte Ausbildungsdauer für stärker besetzte Berufe, differenziert nach Gesamtdeutschland sowie Ost- und Westdeutschland. Um die berücksichtigten Berufe über die Jahre möglichst konstant zu halten, werden Berufe bei abnehmenden Auszubildendenzahlen erst dann gelöscht, wenn über mehrere Jahre deutlich weniger als 300 Auszubildende ausgebildet werden. Neu aufgenommen werden Berufe bei einer Besetzungstärke von 500 Auszubildenden, sofern für diese Berufe 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 konnte, die auch Auswertungen nach Ausbildungsjahren zulassen. 2024 liegen Durchschnittswerte für 174 Berufe in Westdeutschland und 117 Berufe in Ostdeutschland vor.

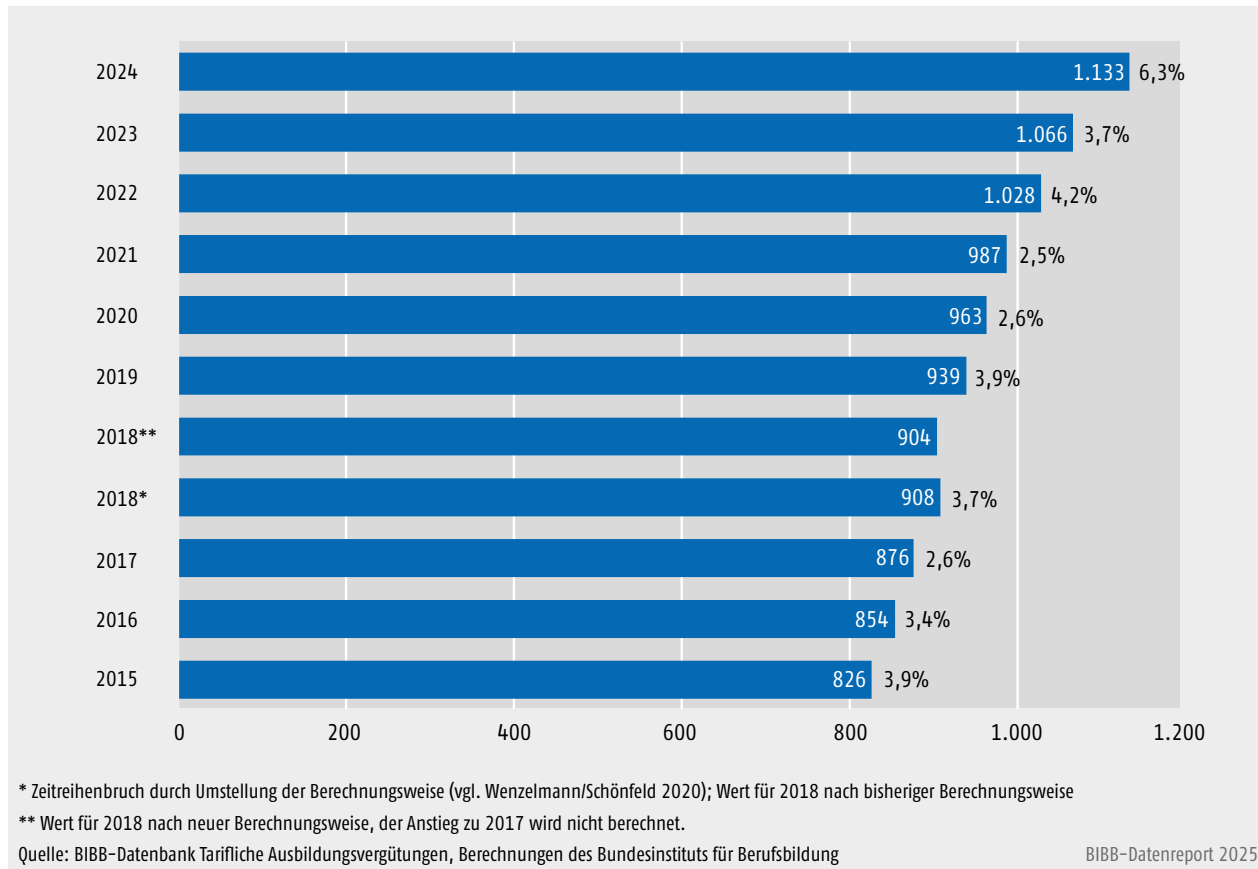
Durchschnittswert von 1.133 €. Weniger als 1.000 € pro Monat wurde in 25 Berufen gezahlt. In dieser Gruppe befanden sich 16 Handwerksberufe, vier Berufe aus Industrie und Handel, drei Berufe aus der Landwirtschaft und zwei Berufe aus dem Ausbildungsbereich der Freien Berufe. In den meisten dieser Berufe fielen die Anstiege im Vergleich zum Vorjahr unterdurchschnittlich aus. Lediglich in acht Berufen – alle aus dem Handwerk – konnten die Auszubildenden von hohen Zuwächsen von 6,3 % oder mehr profitieren. Die höchsten Anstiege gab es in den Berufen Bodenleger/-in (+10,1 %) und Parkettleger/-in (+12,2 %). In sechs Berufen erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt weniger als 900 €. Dies betraf die Berufe Tourismuskaufmann/-frau (Kaufmann/-frau für Privat- und Geschäftsreisen; 893 €), Bestattungsfachkraft (890 €), Bodenleger/-in (882 €), Parkettleger/-in (881 €) und Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (877 €). Die mit deutlichem Abstand niedrigsten Vergütungen erhielten die Auszubildenden im Beruf Friseur/-in mit 719 €.

Hohe monatliche tarifliche Ausbildungsvergütungen von 1.200 € und mehr wurden im Durchschnitt in 50 Berufen gezahlt. Zu dieser Gruppe gehörten 32 Berufe aus Industrie und Handel, neun Berufe aus dem Öffentlichen Dienst und sieben Handwerksberufe. Auch die Landwirtschaft war mit zwei Berufen vertreten. Hohe tarifliche Ausbildungsvergütungen gab es demnach in allen Ausbildungsbereichen mit Ausnahme der Freien Berufe und der Hauswirtschaft. In den zehn Berufen mit den höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt 1.300 € oder mehr. Die Spitzenposition nahm der Beruf Rohrleitungsbauer/-in aus dem Ausbildungsbereich Industrie und Handel mit 1.349 € ein. Nur wenig darunter lagen der landwirtschaftliche Beruf Milchtechnologe/-technologin mit 1.347 € und der Handwerksberuf Zimmerer/Zimmerin mit 1.343 €. Außerdem befanden sich mit den Berufen Maurer/-in (1.330 €), Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in (1.319 €), Straßenbauer/-in (1.308 €) sowie Beton- und Stahlbetonbauer/-in (1.304 €) vier weitere Handwerksberufe sowie mit den Berufen Straßenbauer/-in²³¹ (1.322 €), Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen (1.301 €) und Bankkaufmann/-frau (1.300 €) drei weitere Berufe aus Industrie und Handel in der Spitzengruppe. Diese zehn Berufe verzeichneten mit Ausnahme der Berufe Milchtechnologe/-technologin (+3,1 %) und Zimmerer/Zimmerin (+6,3 %) überdurchschnittliche Anstiege von mehr als 7 %.

Im Handwerk war die Bandbreite bei der Höhe der tariflichen Ausbildungsvergütungen besonders groß: So erhielten Auszubildende in Berufen, die nach den Tarifen

231 Der Beruf Straßenbauer/-in wird sowohl in Industrie und Handel als auch im Handwerk ausgebildet.

Schaubild A9.1.1-1: Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland von 2015 bis 2024 (durchschnittliche monatliche Beträge in € sowie Anstieg gegenüber dem Vorjahr in %)



des Bauhauptgewerbes entlohnt werden wie Zimmerer/ Zimmerin oder Maurer/-in, besonders hohe Ausbildungsvergütungen. In anderen Bauberufen, die über eigene Tarifverträge verfügen, wie Maler/-in und Lackierer/-in oder Tischler/-in, lagen die Vergütungen hingegen eher im unteren Bereich. Auch in einigen Berufen aus dem Bereich der persönlichen Dienstleistungen bzw. der nicht-medizinischen Gesundheitsberufe wie Friseur/-in, Orthopädienschuhmacher/-in oder Augenoptiker/-in sind die Verdienstmöglichkeiten während der Ausbildung eher schlecht. Für die in Industrie und Handel ausgebildeten Berufe zeigte sich 2024 insgesamt ein hohes Vergütungsniveau. Lediglich in 23 der 105 Berufe, für die Auswertungen möglich sind, wurde der bundesdeutsche Gesamtdurchschnittswert von 1.133 € unterschritten. Unterhalb von 1.000 € lagen nur die Berufe Technische/-r Systemplaner/-in (971 €), Florist/-in (968 €), Bauzeichner/-in (930 €) und Tourismuskaufmann/-frau (Kaufmann/-frau für Privat- und Geschäftsreisen; 893 €). Wie im Ausbildungsbereich Industrie und Handel profitierten auch die Auszubildenden im Öffentlichen Dienst von einem hohen Vergütungsniveau. Die durchschnittlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen lagen in den zwölf Berufen, die

ausgewertet wurden, über dem gesamtdeutschen Durchschnittswert von 1.133 €, in neun Berufen über 1.200 €.

Üblicherweise gibt es zwischen den Berufen des Öffentlichen Dienstes nur geringe Unterschiede, da die in den zwei wichtigsten Tarifverträgen für die Länder sowie den Bund und die Kommunen vereinbarten Vergütungen nur wenig voneinander abweichen. In diesem Jahr zeigte sich jedoch ein etwas anderes Bild, da es bei Bund und Kommunen bereits im Frühjahr 2024 eine kräftige Vergütungserhöhung gab, während die für den 1. November 2024 bereits vereinbarten Anpassungen in den Ländern für die Berechnungen nicht berücksichtigt werden konnten. Daher war der Vergütungsdurchschnitt im Beruf Justizfachangestellte/-r, der in den Ländern ausgebildet wird, mit 1.146 € niedriger als in den anderen Berufen. Die weiteren Abstufungen zwischen den Berufen lassen sich dann durch die unterschiedliche Verteilung der Auszubildenden auf Bund, Länder und Kommunen erklären. Die höchsten Ausbildungsvergütungen erhielten 2024 mit im Durchschnitt 1.267 € Auszubildende als Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen, für die ein eigener Tarifvertrag gilt, der dem Tarifvertrag von Bund und Kommunen entspricht. Im Ausbildungs-

bereich der Freien Berufe²³² war das Vergütungsniveau eher niedrig. In den vier Berufen, für die tarifliche Ausbildungsvergütungen berechnet werden können, wurde der bundesdeutsche Gesamtdurchschnittswert deutlich unterschritten. In den Berufen Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r (1.049 €) und Medizinische/-r Fachangestellte/-r (1.055 €) waren die ermittelten Werte aber wesentlich höher als in den Berufen Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r (877 €) und Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r (907 €). In der Landwirtschaft zeigte sich eine Zweiteilung: In fünf der neun Berufe lagen die Vergütungsdurchschnitte mit Werten zwischen 950 € (Fachkraft Agrarservice) und 1.065 € (Winzer/-in) erheblich unterhalb des bundesdeutschen Gesamtdurchschnittswerts. In den anderen vier Berufen erhielten die Auszubildenden zwischen 1.160 € (Forstwirt/-in) und 1.347 € (Milchtechnologe/-technologin).²³³

Wirft man nun einen Blick auf die tariflichen Ausbildungsvergütungsdurchschnitte in Ost- und Westdeutschland, können dort erstmals, seitdem für beide Landesteile Daten vorliegen, nur noch minimale Unterschiede festgestellt werden. Mit 1.135 € lagen die ostdeutschen Vergütungen 2024 knapp oberhalb des westdeutschen Wertes von 1.133 € → **Tabelle A9.1.1-1**. Im Jahr 1992, zu Beginn der Zeitreihe, wurden in Ostdeutschland lediglich 68 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (vgl. Beicht 2011). Die tariflichen Ausbildungsvergütungen haben sich über die Jahre in vielen Branchen angeglichen. In einigen Bereichen gibt es bereits seit längerer Zeit einheitliche Tarifvereinbarungen für ganz Deutschland, z. B. im Bäcker-, Dachdecker- oder Gerüstbauerhandwerk, in der privaten Versicherungswirtschaft, im privaten Bankgewerbe oder bei Medizinischen und Tiermedizinischen Fachangestellten. In anderen Branchen wie der Metall- und Elektroindustrie, dem Einzelhandel oder dem Hotel- und Gaststättengewerbe werden Tarifvereinbarungen auf Länder- oder regionaler Ebene abgeschlossen. Oft – aber nicht in allen Fällen – sind hier die Tarifvereinbarungen im Osten niedriger als im Westen. In einigen Tarifbereichen, die ein vergleichsweise geringes Vergütungsniveau aufweisen, liegen in Ostdeutschland derzeit keine Vereinbarungen zu Ausbildungsvergütungen vor. Die dort ausgebildeten Berufe fließen daher nicht in die Durchschnittsberechnung ein. Dies betrifft beispielsweise das Friseurhandwerk, den Bereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik oder auch Zahnmedizinische Fachangestellte.

Obwohl in der Durchschnittsbetrachtung die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2024 in Ost- und Westdeutschland auf einer Höhe lagen, lassen sich auf Berufsebe-

ne dennoch einige Unterschiede ermitteln. Größere Differenzen zulasten der ostdeutschen Auszubildenden bestanden beispielsweise im Bereich der Floristik. Die Auszubildenden im Osten erhielten hier im Durchschnitt etwa ein Fünftel niedrigere Vergütungen. In einigen Berufen aus dem Bauhauptgewerbe wie Zimmerer/-Zimmerin, Fliesen-, Platten- und Mosaikleger/-in oder Maurer/-in waren die tariflichen Ausbildungsvergütungen im Osten zwischen 6 % und 9 % niedriger als im Westen. Hier gelten derzeit noch zwei getrennte Tarifvereinbarungen für Ost- und Westdeutschland. Einheitliche Vergütungen sind ab 2026 vorgesehen. Auch in anderen Branchen mit vielen regionalen Tarifvereinbarungen zeigten sich Differenzen. In Berufen des Einzelhandels wie Verkäufer/-in und Kaufmann/-frau im Einzelhandel oder in Hotel- und Gastgewerbeberufen wie Koch/Köchin oder Hotelfachmann/-frau machten die Abstände zulasten des Ostens etwa 6 % aus. Noch etwas stärker fielen die Vergütungsunterschiede im Handwerksberuf Kraftfahrzeugmechatroniker/-in mit etwa 7 % und im Tischlerhandwerk mit etwa 9 % aus. Kaum Unterschiede gab es – neben den bereits erwähnten Branchen mit bundeseinheitlichen Tarifvereinbarungen – in Berufen wie Immobilienkaufmann/-frau, Landwirt/-in, Chemielaborant/-in oder Mechatroniker/-in.

Im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre wurden die insgesamt höchsten tariflichen Ausbildungsvergütungen 2024 wie auch im Vorjahr im Ausbildungsbereich des Öffentlichen Dienstes mit 1.234 € gezahlt → **Tabelle A9.1.1-1**. Oberhalb des gesamtdeutschen Durchschnittswerts von 1.133 € lagen auch die Hauswirtschaft mit 1.195 € und Industrie und Handel mit 1.181 €, knapp darunter die Landwirtschaft mit 1.124 €. Auszubildende im Handwerk (1.046 €) und in den Freien Berufen (1.026 €) erhielten wie im Vorjahr die niedrigsten Vergütungen. Einen besonders starken Anstieg von 2023 auf 2024 verzeichnete neben dem kleinsten Ausbildungsbereich der Hauswirtschaft mit 10,0 % der Öffentliche Dienst mit 9,4 %. Im Öffentlichen Dienst konnten somit die geringen Zuwächse der letzten Jahre, die seit 2020 jeweils weniger als 2 % betragen, zumindest in gewissem Maße kompensiert werden. In Industrie und Handel (+6,1 %) und im Handwerk (+6,4 %) fielen die Anstiege in ähnlicher Dimension wie im gesamtdeutschen Durchschnitt aus. Nur unterdurchschnittlich nahmen hingegen die Ausbildungsvergütungen in den Freien Berufen (+4,8 %) und in der Landwirtschaft (+4,2 %) zu. Die Auszubildenden in der Landwirtschaft konnten allerdings im Vorjahr mit 7,7 % vom stärksten Anstieg unter allen Ausbildungsbereichen profitieren.

In drei der fünf Ausbildungsbereiche, für die Auswertungen möglich sind, gab es 2024 nur relativ geringe Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland von

²³² In den Berufen Rechtsanwaltsfachangestellte/-r und Steuerfachangestellte/-r werden keine tariflichen Vereinbarungen geschlossen.

²³³ Im Ausbildungsbereich Hauswirtschaft wird nur der Beruf Hauswirtschaftler/-in ausgebildet.

Tabelle A9.1.1-1: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2023 nach verschiedenen Merkmalen

Merkmale	Insgesamt		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	tarifliche Ausbildungsvergütung 2024	Anstieg zum Jahr 2023	tarifliche Ausbildungsvergütung 2024	Anstieg zum Jahr 2023	tarifliche Ausbildungsvergütung 2024	Anstieg zum Jahr 2023
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Ausbildungsbereich						
Industrie und Handel	1.181	6,1	1.184	5,9	1.151	7,7
Handwerk	1.046	6,4	1.046	6,0	1.048	12,3
Landwirtschaft	1.124	4,2	1.124	4,2	1.126	4,4
Öffentlicher Dienst	1.234	9,4	1.231	9,1	1.249	11,0
Freie Berufe	1.026	4,8	1.027	4,8	999	4,4
Hauswirtschaft	1.195	10,0	1.195	9,9	*	*
Geschlecht						
Frauen	1.116	6,4	1.115	6,2	1.127	9,2
Männer	1.142	6,2	1.143	6,0	1.139	8,8
Ausbildungsjahr						
1. Ausbildungsjahr	1.042	7,6	1.042	7,4	1.047	10,6
2. Ausbildungsjahr	1.123	6,4	1.122	6,1	1.128	8,6
3. Ausbildungsjahr	1.223	5,7	1.222	5,4	1.231	8,5
4. Ausbildungsjahr	1.255	5,6	1.254	5,3	1.261	7,6
Insgesamt	1.133	6,3	1.133	6,1	1.135	8,9

* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungstärke

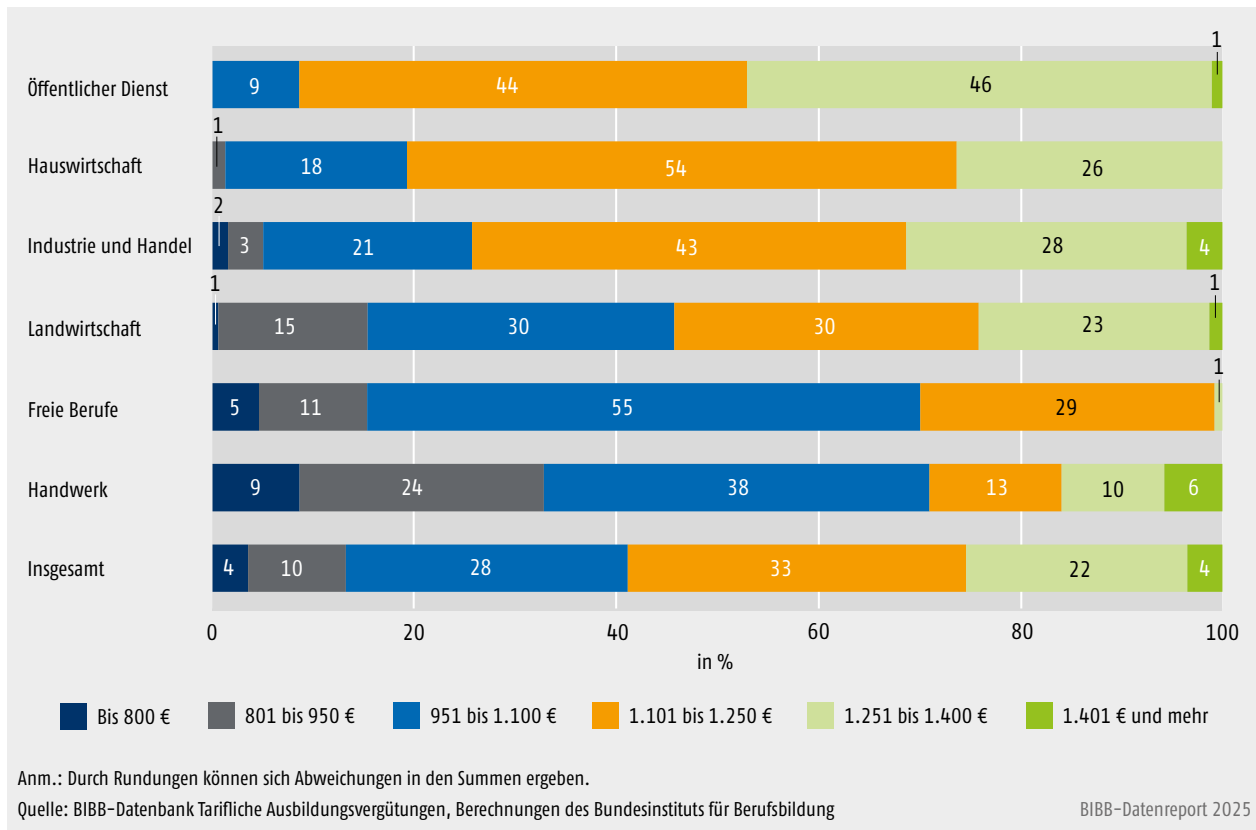
Quelle: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2025

weniger als 2%.²³⁴ Im Handwerk und der Landwirtschaft lagen die ermittelten Durchschnittswerte sogar nahezu gleichauf (jeweils +2 € zugunsten des Ostens), und auch im Öffentlichen Dienst waren die tariflichen Vergütungen im Osten nur geringfügig höher (+18 € bzw. +1,5%). Bereits 2023 gab es in der Landwirtschaft und im Öffentlichen Dienst nur minimale Unterschiede zwischen den beiden Landesteilen. Im Handwerk jedoch lagen die westdeutschen Vergütungen 2023 noch rd. 6% oberhalb des ostdeutschen Vergütungsdurchschnitts. 2024 stiegen die Vergütungen im Osten mit 12,3% allerdings weit stärker an als im Westen mit 6,0%, sodass die Vergütungsunterschiede vollständig ausgeglichen wurden. In Industrie und Handel sowie in den Freien Berufen wurden in Westdeutschland 2024 im Durchschnitt höhere tarifliche Vergütungen als in Ostdeutschland gezahlt. In Industrie und Handel verringerten sich die Abstände jedoch. Waren 2023 die tariflichen Vergütungen im Westen noch 4,6% höher als im Osten, betrug die Differenz 2024 nur noch 2,9%. In den Freien Berufen gab es nur geringe Veränderungen. Der Abstand vergrößerte sich leicht von 2,4% in 2023 auf 2,8%.

In Tarifverträgen werden grundsätzlich keine unterschiedlichen Ausbildungsvergütungen je nach Geschlecht vereinbart. Dennoch ergaben sich wie in den Vorjahren auch 2024 für männliche Auszubildende mit 1.142 € im Durchschnitt über alle Ausbildungsjahre leicht höhere Ausbildungsvergütungen als für weibliche Auszubildende mit 1.116 € → [Tabelle A9.1.1-1](#). Die Differenz zugunsten der Männer betrug 2,3% und reduzierte sich im Vergleich zu 2023 um 0,2 Prozentpunkte. Die abweichenden Vergütungsdurchschnitte zwischen den Geschlechtern lassen sich durch die gewählten Berufe erklären. In Berufen mit einem hohen Vergütungsniveau werden deutlich mehr Männer als Frauen ausgebildet. In 13 der 22 Berufe mit tariflichen Ausbildungsvergütungen von 1.250 € und mehr lag der Männeranteil bei mindestens 90%. Zu dieser Gruppe gehörten vor allem Bauberufe wie Zimmerer/Zimmerin oder Maurer/-in. Lediglich in den Berufen Fachangestellte/-r für Arbeitsmarktdienstleistungen und Milchwirtschaftliche/-r Laborant/-in waren Frauen häufiger als Männer vertreten. In den 15 Berufen mit niedrigen Vergütungen unterhalb von 950 € war das Bild hingegen gemischt. Hier gab es sowohl Berufe mit hohen Frauenanteilen wie Pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r oder Tiermedizinische/-r Fachangestellte/-r, aber ebenso Berufe mit hohen Männeranteilen wie Tischler/-in oder Maler/-in und Lackierer/-in. Im Beruf

²³⁴ Wegen zu geringer Besetzungstärke keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft in Ostdeutschland

Schaubild A9.1.1-2: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2024 (in %)



Friseur/-in, in dem von allen untersuchten Berufen die niedrigsten tariflichen Ausbildungsvergütungen gezahlt werden, lag der Frauenanteil bei etwa 70 %.

In Ostdeutschland waren die Vergütungsunterschiede zugunsten der männlichen Auszubildenden mit 1,1 % geringer als in Westdeutschland mit 2,5 %. Nach Ausbildungsbereichen²³⁵ zeigen sich seit vielen Jahren die größten Unterschiede im Handwerk. Die männlichen Auszubildenden kamen hier 2024 im Durchschnitt auf eine tarifliche Ausbildungsvergütung von 1.064 €, die weiblichen Auszubildenden auf 949 €. Die Vergütungen der männlichen Auszubildenden waren etwa 12 % höher als die der Frauen. Im Vergleich zu 2023 vergrößerte sich der Abstand leicht um 0,5 Prozentpunkte. In den anderen Ausbildungsbereichen waren die Abstände zwischen den Geschlechtern niedriger als im Gesamtdurchschnitt. Dabei lagen die Männer in der Landwirtschaft (+2,2 %) und in Industrie und Handel (+1,3 %) vorne, die Frauen im Öffentlichen Dienst (+0,3 %) und in den Freien Berufen (+1,2 %).

235 Keine Auswertung für den Ausbildungsbereich Hauswirtschaft aufgrund der geringen Anzahl von männlichen Auszubildenden

Bei allen bisher genannten Beträgen handelt es sich jeweils um die durchschnittlichen tariflichen Vergütungen während der gesamten in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer der Berufe. Gesetzlich festgelegt ist eine mit jedem Ausbildungsjahr ansteigende Erhöhung der Ausbildungsvergütungen (§ 17 BBiG). Im ersten Ausbildungsjahr erhielten die Auszubildenden im Durchschnitt 1.042 €, im zweiten Ausbildungsjahr 1.123 € und im dritten Ausbildungsjahr 1.223 € → [Tabelle A9.1.1-1](#). Die tariflichen Vergütungen stiegen vom ersten zum zweiten Ausbildungsjahr mit etwa 8 % etwas geringer an als vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr mit rd. 9 %. Der Vergütungsdurchschnitt von 1.255 € für das vierte Ausbildungsjahr basiert ausschließlich auf den relativ wenigen Berufen mit einer dreieinhalbjährigen Ausbildungsdauer und ist daher nicht unmittelbar mit den Werten der anderen Ausbildungsjahre vergleichbar.

2024 erhielten rd. 60 % der Auszubildenden, die in einem tarifgebundenen Betrieb lernten, eine Ausbildungsvergütung von mehr als 1.100 €, bei etwa einem Viertel lag sie oberhalb von 1.250 € → [Schaubild A9.1.1-2](#). 28 % der Auszubildenden lagen im Vergütungsbereich zwischen 951 € und 1.100 €. Über monatliche Einnahmen von höchstens 950 € verfügten etwa 15 % der Auszubildenden.

den. Nach Ausbildungsbereichen zeigte sich ein weitgehend homogenes Bild im Öffentlichen Dienst. Neun von zehn Auszubildenden verdienten hier mehr als 1.100 €. In der Hauswirtschaft traf dies auf etwa 80 % der Auszubildenden zu, in Industrie und Handel auf fast drei Viertel der Auszubildenden und in der Landwirtschaft auf 54 %. Im Handwerk und in den Freien Berufen waren die entsprechenden Anteile mit etwa 30 % deutlich geringer. Im oberen Vergütungsbereich von 1.251 € und mehr befanden sich 47 % der Auszubildenden aus dem Öffentlichen Dienst, 32 % der Auszubildenden aus Industrie und Handel und jeweils etwa ein Viertel der Auszubildenden aus der Haus- und Landwirtschaft. Die höchsten Anteile im unteren Vergütungsbereich von 950 € und weniger ergaben sich für das Handwerk mit 33 %. In den Freien Berufen und der Landwirtschaft betraf dies rd. 15 % der Auszubildenden, in den anderen Ausbildungsbereichen keine (im Öffentlichen Dienst) bzw. weniger als 5 % der Auszubildenden.

(Gudrun Schönfeld, Felix Wenzelmann)

A 9.1.2 Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen in der Berufsbildungsstatistik

Mit dem Berichtsjahr 2020 wurden in der Berufsbildungsstatistik (vgl. Kapitel A5.1) erstmals die bei neu abgeschlossenen Verträgen vereinbarten Ausbildungsvergütungen erhoben. Konkret handelt es sich dabei um die „bei Abschluss des Berufsausbildungsvertrages vereinbarte monatliche Bruttovergütung für jedes Ausbildungsjahr“ (Statistisches Bundesamt 2021, S. 14). Sie ist in vollen Euros zu melden, wobei Beträge bis unter 0,50 € abzurunden sowie von 0,50 € an aufzurunden sind. Die nach § 17 Absatz 6 (Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung) vertraglich vereinbarten anrechenbaren Sachbezugswerte nach § 2 Sozialversicherungsentgeltverordnung für Verpflegung, Unterkunft und Wohnung sind einzubeziehen. Anpassungen der Ausbildungsvergütung, die nach dem Vertragsabschluss erfolgen, müssen nicht gemeldet werden. Insofern gibt die gemeldete Ausbildungsvergütung nicht zwingend die tatsächlich ausgezahlte Vergütung wieder (vgl. Kapitel A9.1).

Bei der Betrachtung der Vergütungsdaten werden alle Ausbildungsverhältnisse einbezogen, die nach BBiG/HwO im dualen System der Berufsausbildung, d. h., in Betrieb und Berufsschule erfolgen und im jeweiligen Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden. Nicht berücksichtigt werden Ausbildungsverhältnisse, die durch staatliche Programme oder auf gesetzlicher Grundlage mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden (z. B. außerbetriebliche Ausbildungen), da bei diesen in den überwiegenden Fällen die Ausbildungsvergütungen nicht gemeldet werden. Ebenfalls ausgeschlossen sind Ausbildungsverhältnisse, die in Teilzeit erfolgen oder für die keine Vergütungsangaben vorliegen. Zudem werden nur Ausbildungsvergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Ausbildungsvergütungen 2023

Im gesamtdeutschen Durchschnitt lag die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen im ersten Ausbildungsjahr²³⁶ im Berichtsjahr 2023 bei 934 € pro Monat → **Tabelle A9.1.2-1**.²³⁷ Die höchste durchschnittliche Vergütung erhielten Auszubildende im Öffentlichen Dienst; mit 1.075 € lag sie im ersten Ausbildungsjahr rd. 250 € höher als im Handwerk, wo im Schnitt 816 € pro Monat gezahlt wurden. In den Ausbildungsbereichen Hauswirtschaft, Industrie und Handel,

²³⁶ Zur Berechnung des Ausbildungsjahres in der Berufsbildungsstatistik siehe Uhly/Schmidt/Kroll 2024.

²³⁷ Alle berechneten Durchschnittswerte geben das arithmetische Mittel der jeweiligen Teilmenge der Grundgesamtheit an.

Tabelle A9.1.2-1: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2022 und 2023 (monatliche Bruttobeträge in €)

Merkmale	Deutschland				
	2022		2023		
	Ausbildungs- vergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Ausbildungs- vergütung in €	Zugrunde liegende Neuabschlüsse	Veränderung der durchschnittlichen Vergütung zu 2022 in %
1. Ausbildungsjahr					
Insgesamt	889	376.296	934	386.004	5,1
Ausbildungsbereich					
Industrie und Handel	930	223.635	976	231.153	4,9
Handwerk	773	92.556	816	95.430	5,6
Landwirtschaft	859	7.713	902	7.548	5,0
Öffentlicher Dienst	1.055	13.098	1.075	13.650	1,9
Freie Berufe	874	39.009	934	37.956	6,9
Hauswirtschaft	906	285	956	267	5,5
Geschlecht					
Frauen	888	138.522	937	140.274	5,5
Männer	889	237.774	932	245.730	4,8
Weitere Ausbildungsjahre					
2. Ausbildungsjahr	972	426.603	1.019	436.662	4,8
3. Ausbildungsjahr	1.060	405.453	1.110	415.341	4,7
4. Ausbildungsjahr	1.085	107.886	1.131	116.400	4,2
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2022 bzw. 2023. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.					
Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2022 und 2023. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung					
BIBB-Datenreport 2025					

Landwirtschaft sowie den Freien Berufen bewegte sich die durchschnittliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr zwischen 902 € (Landwirtschaft) und 976 € (Industrie und Handel). Frauen erhielten im gesamtdeutschen Durchschnitt eine etwas höhere Vergütung als Männer (Frauen: 937 €; Männer: 932 €).

Für den weiteren Verlauf der Ausbildung wurde mit den Auszubildenden, die 2023 ihre Ausbildung begannen, vertraglich eine Vergütung in Höhe von durchschnittlich 1.019 € für das zweite, 1.110 € für das dritte sowie 1.131 € für das vierte Ausbildungsjahr²³⁸ vereinbart. Wie

bereits erwähnt, können die tatsächlich gezahlten Vergütungen jedoch höher ausfallen.

Im Jahr 2023 stieg die vertraglich vereinbarte Vergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen für das erste Ausbildungsjahr im Vergleich zu 2022 um 5,1 %. Betrachtet man die Zuwächse getrennt nach Ausbildungsbereichen, ergeben sich deutliche Unterschiede: Den größten Anstieg verzeichneten die Freien Berufe mit einem Plus von 6,9 %. Es folgen die Bereiche Handwerk und Hauswirtschaft mit einem Zuwachs von 5,6 % bzw. 5,5 %. Am niedrigsten fiel der Zuwachs im Öffentlichen Dienst mit 1,9 % aus. Die Vergütung der Frauen ist im Vergleich zu 2022 stärker gestiegen als die der Männer (Frauen 5,5 %; Männer 4,8 %), sodass 2023 erstmals eine höhere durchschnittliche Ausbildungsvergütung von Frauen im Vergleich zu Männern verzeichnet wurde.

²³⁸ Das vierte Ausbildungsjahr gibt es nur in dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk und ist daher nur bedingt mit den anderen Ausbildungsjahren vergleichbar.

Tabelle A9.1.2-2: Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2022 und 2023 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland

Merkmale	Westdeutschland					Ostdeutschland				
	2022		2023			2022		2023		
	Ausbildungs- vergütung in €	Zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Ausbildungs- vergütung in €	Zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Veränderung der durch- schnittlichen Vergütung zu 2022 in %	Ausbildungs- vergütung in €	Zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Ausbildungs- vergütung in €	Zugrunde liegende Neuab- schlüsse	Veränderung der durch- schnittlichen Vergütung zu 2022 in %
1. Ausbildungsjahr										
Insgesamt	897	316.908	942	325.299	5,0	840	59.388	894	60.705	6,4
Ausbildungsbereich										
Industrie und Handel	940	188.535	984	194.937	4,7	880	35.100	934	36.213	6,1
Handwerk	783	77.574	825	80.178	5,4	721	14.982	766	15.252	6,2
Landwirtschaft	894	5.679	930	5.517	4,0	762	2.034	827	2.031	8,5
Öffentlicher Dienst	1.056	10.356	1.076	10.734	1,9	1.050	2.739	1.068	2.916	1,7
Freie Berufe	877	34.500	936	33.678	6,7	857	4.509	916	4.278	6,9
Hauswirtschaft	924	264	970	254	5,0	*	*	*	*	*
Geschlecht										
Frauen	894	117.879	943	119.484	5,5	854	20.643	907	20.790	6,2
Männer	900	199.029	941	205.815	4,6	835	38.745	887	39.915	6,2
Weitere Ausbildungsjahre										
2. Ausbildungsjahr	980	362.571	1.026	371.007	4,7	925	64.032	979	65.655	5,8
3. Ausbildungsjahr	1.069	346.038	1.117	354.594	4,5	1.012	59.415	1.067	60.744	5,4
4. Ausbildungsjahr	1.097	92.634	1.142	99.843	4,1	1.012	15.255	1.065	16.557	5,2
* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)										
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die Neuabschlüsse der Berichtsjahre 2022 bzw. 2023. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungs- verhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden. Ostdeutschland inklusive Berlin.										
Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2022 und 2023. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung										
BIBB-Datenreport 2025										

Ähnliche Zuwachsraten zeigten sich auch bei den bei Vertragsabschluss vertraglich festgelegten Vergütungen für die weiteren Ausbildungsjahre: Auszubildende, die 2023 ihre Ausbildung begannen, erhielten für das zweite Ausbildungsjahr eine im Vergleich zu 2022 um durchschnittlich 4,8 % höhere Vergütung, im dritten Ausbildungsjahr eine um durchschnittlich 4,7 % höhere Vergütung sowie im vierten Ausbildungsjahr eine um durchschnittlich 4,2 % höhere Vergütung.

Betrachtet man die Vergütungen getrennt für Ost- und Westdeutschland, ergeben sich deutliche Unterschiede → [Tabelle A9.1.2-2](#). Im Berichtsjahr 2023 lag die vertraglich vereinbarte Ausbildungsvergütung bei neu abgeschlossenen Verträgen in Westdeutschland im ersten

Ausbildungsjahr bei durchschnittlich 942 € pro Monat. In Ostdeutschland war sie mit 894 € rd. 48 € niedriger und erreichte damit 95 % der westdeutschen Vergütungshöhe. Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich die Ost-West-Vergütungshöhen somit weiter angenähert. Unterschiede zwischen den Regionen zeigten sich in ähnlicher Größenordnung in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel (ebenfalls 95 %) und Handwerk (93 %). Etwas größer blieb der Unterschied in der Landwirtschaft. In Ostdeutschland wurde dort im ersten Ausbildungsjahr rd. 89 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 930 €; Ostdeutschland 827 €). Im Öffentlichen Dienst hingegen, wo fast ausschließlich nach Tarif vergütet wird, bestand nahezu kein Unterschied in der Durchschnittsvergütung im ersten Ausbildungsjahr

(Westdeutschland 1.076 €; Ostdeutschland 1.068 €). Auch in den Freien Berufen blieb der Abstand gering. Hier wurde 98 % der westdeutschen Vergütungshöhe erreicht (Westdeutschland 936 €; Ostdeutschland 916 €).

Bei der Differenzierung nach Geschlecht ergeben sich weiterhin Unterschiede: Während in den westdeutschen Bundesländern im Berichtsjahr 2023 Frauen und Männer im ersten Ausbildungsjahr nahezu gleich viel verdienten (Frauen 943 €; Männer 941 €), erhielten Frauen in den ostdeutschen Bundesländern eine um durchschnittlich 2,3 % höhere Vergütung als Männer (Frauen 907 €; Männer 887 €).

Insgesamt näherten sich die Vergütungen in Ost- und Westdeutschland mit dem Berichtsjahr 2023 an. Die durchschnittliche Vergütung im ersten Ausbildungsjahr stieg in den ostdeutschen Bundesländern stärker als in den westdeutschen Bundesländern und lag bei rd. 95 % der durchschnittlichen westdeutschen Vergütung. Auch in den einzelnen Ausbildungsbereichen näherten sich die Vergütungen an; am stärksten im Bereich Landwirtschaft, in dem in Ostdeutschland die durchschnittliche Vergütung um durchschnittlich 8,5 % stieg (Westdeutschland: 4,0 %).

(Michael Dörsam, Henrika Langen)

A 9.1.3 Verbreitung der Mindestausbildungsvergütung

Mit dem Inkrafttreten der Novelle des BBiG zum 1. Januar 2020 wurden neben der Erhebung der Ausbildungsvergütung in der Berufsbildungsstatistik auch Untergrenzen für die Vergütung von Auszubildenden im dualen System festgelegt. Auszubildende, die ihre Ausbildung zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 begonnen haben, hatten einen Anspruch auf mindestens 515 € im ersten Ausbildungsjahr. Diese Untergrenze erhöhte sich in den Jahren 2021 auf 550 €; 2022 auf 585 € und 2023 auf 620 €. ²³⁹ Darüber hinaus legt das Gesetz fest, dass der Anspruch im Vergleich zum ersten Ausbildungsjahr mit Fortschreiten der Ausbildung steigt: um 18 % im zweiten, um 35 % im dritten und um 40 % im vierten Ausbildungsjahr. Tarifvertragliche Regelungen sind von der Mindestausbildungsvergütung (MAV) ausgenommen. Sieht ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung unterhalb der MAV vor, dürfen tarifgebundene Betriebe sich nach diesem Tarifvertrag richten.

Nachdem in **Kapitel A9.1.2** die durchschnittlichen Ausbildungsvergütungen bei Vertragsabschluss in Deutschland im Jahr 2023 berichtet wurden, werden in diesem Kapitel die Anteile der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV präsentiert. Die Datengrundlage ist die Berufsbildungsstatistik. Betrachtet werden alle Vertragsverhältnisse nach BBiG und HwO, die im jeweiligen Berichtsjahr neu abgeschlossen wurden, nicht mit überwiegend öffentlichen Mitteln finanziert werden, in Vollzeit erfolgen und für die gültige Vergütungsangaben vorliegen. Zudem werden nur Ausbildungsvergütungen berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Vergütungen in Höhe der Mindestausbildungsvergütung im Berichtsjahr 2023

Im Berichtsjahr 2023 wurde bei insgesamt 2,9 % der neu abgeschlossenen Ausbildungsverhältnisse für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung exakt in Höhe der MAV von 620 € vereinbart → **Tabelle A9.1.3-1**. Dieser Anteil fiel für das zweite (3,4 %), dritte (4,5 %) und vierte (4,5 %) Ausbildungsjahr in Deutschland insgesamt etwas höher aus. Betrachtet man die Anteile getrennt nach Ausbildungsbereichen, sind zum Teil erhebliche Unterschiede festzustellen. Während es im Öffentlichen Dienst nahezu keine Vertragsverhältnisse gab, in denen für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV

²³⁹ Für kommende Jahre wird die Untergrenze jährlich neu festgelegt und berechnet sich anhand der Entwicklung der Ausbildungsvergütungen in den vorangegangenen Jahren. So betrug sie im Jahr 2024 649 € und in diesem Jahr 682 €.

Tabelle A9.1.3-1: Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2023 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der MAV (in %) sowie Veränderung zu 2022 (in Prozentpunkten)

Merkmale	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Ausbildungs- verträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV (in %)	Veränderung zu 2022 in Prozent- punkten	Ausbildungs- verträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV (in %)	Veränderung zu 2022 in Prozent- punkten	Ausbildungs- verträge insgesamt	Anteil der Verträge mit Vergütung in Höhe der MAV (in %)	Veränderung zu 2022 in Prozent- punkten
1. Ausbildungsjahr									
Insgesamt	386.004	2,9	-0,1	325.299	2,4	0,1	60.705	5,8	-1,3
Ausbildungsbereich									
Industrie und Handel	231.153	1,7	0	194.937	1,5	0,1	36.213	3	-0,3
Handwerk	95.430	7,1	-0,1	80.178	5,5	0,1	15.252	15,3	-1,2
Landwirtschaft	7.548	3	-5,4	5.517	3,0	0,5	2.031	2,9	-21,9
Öffentlicher Dienst	13.650	0	0	10.734	0	0	2.916	0	-0,1
Freie Berufe	37.956	0,5	-0,2	33.678	0,5	0	4.278	0,5	-1
Hauswirtschaft	267	10,5	2,8	254	7,1	3,7	*	*	*
Geschlecht									
Frauen	140.274	3,6	-0,2	119.484	3,1	0	20.790	6,4	-1,1
Männer	245.730	2,5	-0,1	205.815	1,9	0,2	39.915	5,5	-1,4
Weitere Ausbildungsjahre									
2. Ausbildungsjahr	436.662	3,4	-0,3	371.007	2,7	0,1	65.655	7,4	-2,5
3. Ausbildungsjahr	415.341	4,5	0,2	354.594	3,3	0,3	60.744	11,3	-0,6
4. Ausbildungsjahr	116.400	4,5	-0,3	99.843	2,4	0	16.557	16,9	-2,3
* Keine Auswertung aufgrund zu geringer Besetzungsstärke (weniger als 100 Beobachtungen)									
Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die Neuabschlüsse des Berichtsjahres 2022 bzw. 2023. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungs- verhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden. Ostdeutschland inklusive Berlin.									
Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2022 und 2023. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung									
BIBB-Datenreport 2025									

festgelegt wurde, lag der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im Bereich Landwirtschaft bei rd. 3 % und im Handwerk sowie im Bereich Hauswirtschaft bei rd. 7 % bzw. 10,5 %. Die Anteile in den Bereichen Industrie und Handel (1,7 %) sowie in den Freien Berufen (0,5 %) lagen neben dem Öffentlichen Dienst unter dem Gesamtdurchschnitt. Betrachtet man den Anteil getrennt nach Geschlecht, ist festzustellen, dass sich Frauen wie bereits im Vorjahr insgesamt häufiger als Männer in Vertragsverhältnissen befanden, in denen für das erste Ausbildungsjahr exakt die MAV vereinbart wurde (Frauen 3,6 %; Männer 2,5 %).

Erhebliche Unterschiede zeigen sich bei getrennter Betrachtung von Ost- und Westdeutschland. Während der Anteil der Ausbildungsverhältnisse mit einer für das

erste Ausbildungsjahr vereinbarten Vergütung in Höhe der MAV in Westdeutschland bei 2,4 % lag, betrug er in Ostdeutschland 5,8 %. Auffällig ist auch, dass in Westdeutschland der Anteil der Ausbildungsverhältnisse, bei denen für den weiteren Ausbildungsverlauf Vergütungen in Höhe der MAV festgelegt wurden, nur relativ gering von diesem Anteil im ersten Ausbildungsjahr abwich (2,7 % im zweiten, 3,3 % im dritten und 2,4 % im vierten Ausbildungsjahr), wohingegen er in Ostdeutschland mit 7,4 % im zweiten, 11,3 % im dritten und 16,9 % im vierten Ausbildungsjahr deutlich anstieg.

In Westdeutschland gab es, nach dem Bereich Hauswirtschaft (7,1 %), im Handwerk (5,5 %) den zweitgrößten Anteil an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr. Mit 15,3 % war dieser Anteil

Tabelle A9.1.3-2: Neuabschlüsse 2022 und 2023 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland

Bundesland	2022		2023		
	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 585 € (in %)	Ausbildungsverträge insgesamt	Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe von 620 € (in %)	Veränderung zu 2022 in Prozentpunkten
Baden Württemberg	48.639	1,6	51.423	1,4	-0,2
Bayern	66.024	1,7	68.511	1,7	0,0
Nordrhein Westfalen	87.744	2,1	88.389	2,3	0,2
Rheinland-Pfalz	18.654	2,6	19.021	2,4	-0,2
Hessen	26.763	2,6	28.435	2,9	0,3
Niedersachsen	38.088	3,0	38.142	3,0	0,0
Berlin	11.595	3,4	11.484	3,0	-0,4
Schleswig-Holstein	13.578	3,6	13.522	3,4	-0,2
Hamburg	8.853	2,7	9.287	3,6	0,9
Bremen	4.068	4,1	4.203	5,1	1,0
Saarland	4.497	6,0	4.515	5,2	-0,8
Sachsen-Anhalt	8.457	6,0	8.756	5,9	-0,1
Sachsen	15.927	7,5	16.419	6,1	-1,4
Brandenburg	8.379	9,7	8.615	6,6	-3,1
Thüringen	8.307	8,7	8.359	6,7	-2,0
Mecklenburg-Vorpommern	6.720	8,6	6.924	7,7	-0,9

Anm.: Die Grundgesamtheit bilden die neu abgeschlossenen und im 1. Ausbildungsjahr befindlichen Verträge der Berichtsjahre 2022 und 2023. Davon ausgeschlossen sind überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverhältnisse, Ausbildungsverhältnisse in Teilzeit sowie Ausbildungsverhältnisse ohne Vergütungsangabe. Zusätzlich werden nur Vergütungsangaben berücksichtigt, die aktuell oder zukünftig gezahlt werden.

Quelle: Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2022 und 2023. Aus Datenschutzgründen werden alle Absolutwerte auf ein Vielfaches von 3 gerundet dargestellt. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

in Ostdeutschland im Berichtsjahr 2023 fast dreimal so hoch wie in Westdeutschland. Doppelt so hoch war der Anteil außerdem im Bereich Industrie und Handel (Ost: 3,0 %; West: 1,5 %).

Der Befund, dass Frauen sich im Berichtsjahr 2023 insgesamt häufiger als Männer in Ausbildungsverhältnissen befanden, in denen für das erste Ausbildungsjahr eine Vergütung in Höhe der MAV vereinbart wurde, wird vor allem durch Ausbildungsverhältnisse in Westdeutschland getrieben: Dort waren Frauen deutlich häufiger in einem Ausbildungsverhältnis mit einer Vergütung in Höhe der MAV als Männer (Frauen: 3,1 %; Männer 1,9 %). Das Niveau lag in Ostdeutschland zwar insgesamt deutlich höher, die Differenz zwischen den Geschlechtern war jedoch geringer (Frauen 6,4 %; Männer 5,5 %).

Der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV hat sich im Vergleich zu 2022 insgesamt kaum verändert. Im ersten, zweiten und vierten Ausbildungsjahr fiel der Anteil im Bundesschnitt leicht (zwischen -0,1 und -0,3 Prozentpunkten), während er im dritten Ausbildungsjahr leicht stieg (+0,3 Prozentpunkte). Betrachtet man die Entwicklung getrennt nach den Ausbildungsbereichen, so fallen jedoch deutliche Unterschiede auf: Während der Anteil in den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk, dem Öffentlichen Dienst sowie den Freien Berufen nahezu konstant blieb, verringerte er sich in der Landwirtschaft um mehr als 5 Prozentpunkte und stieg im Bereich Hauswirtschaft um fast 3 Prozentpunkte.

Die getrennte Betrachtung von Ost- und Westdeutschland zeigt, dass zwar auch im Berichtsjahr 2023 zwischen den

beiden Landesteilen weiterhin deutliche Unterschiede bestanden, diese sich jedoch im Vergleich zum Vorjahr verringert haben. Während in Westdeutschland der Anteil der Verträge mit einer Vergütung in Höhe der MAV im ersten Ausbildungsjahr leicht auf 2,4 % stieg, ging der Anteil in Ostdeutschland um 1,3 Prozentpunkte auf 5,8 % zurück. Diese Annäherung resultiert fast ausschließlich aus dem Rückgang des Anteils im Bereich Landwirtschaft, welcher in Ostdeutschland um fast 22 Prozentpunkte auf 2,9 % fiel, während er in Westdeutschland sogar leicht um 0,5 Prozentpunkte auf 3,0 % stieg. Während auch in allen anderen Ausbildungsbereichen der Anteil in Westdeutschland im Vergleich zum Berichtsjahr 2022 leicht stieg oder unverändert blieb, fiel er in Ostdeutschland in allen weiteren Ausbildungsbereichen leicht bis mäßig (zwischen -0,1 Prozentpunkte im Öffentlichen Dienst und -1,2 Prozentpunkte im Handwerk).

Die Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich auch noch einmal bei getrennter Betrachtung nach Bundesland: Wie im Berichtsjahr 2022 wiesen auch im Berichtsjahr 2023 alle westdeutschen Bundesländer eine niedrigere Quote an Verträgen mit einer Vergütung in Höhe der MAV auf als die ostdeutschen Bundesländer → **Tabelle A9.1.3-2**. Am niedrigsten war die Quote erneut in Baden-Württemberg mit 1,4 %. Die höchsten Anteile wiesen weiterhin Brandenburg (6,6 %), Thüringen (6,7 %) und Mecklenburg-Vorpommern (7,7 %) auf. In den Stadtstaaten Berlin, Hamburg und Bremen sind gegensätzliche Entwicklungen zu erkennen. Während in Berlin der Anteil um 0,4 Prozentpunkte auf 3,0 % zurückging, waren Hamburg und Bremen neben Hessen die einzigen Bundesländer, in denen der Anteil im Vergleich zu 2022 stieg (um 0,9 Prozentpunkte in Hamburg und um 1,0 Prozentpunkte in Bremen).

(Michael Dörsam, Henrika Langen)

A 9.2 Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung

Seit vielen Jahren ermittelt das BIBB Kosten und Nutzen der dualen Berufsausbildung für Betriebe. Bisher wurden sieben Erhebungen für die Jahre 1980, 1991, 2000, 2007 sowie die Ausbildungsjahre 2012/2013, 2017/2018 und 2022/2023 durchgeführt. Zentrale Ergebnisse, differenziert nach Regionen, Ausbildungsbereichen, Betriebsgrößenklassen, Ausbildungsjahren, Ausbildungsdauer und Ausbildungsberufen, wurden zuletzt für die Erhebung 2017/2018 jeweils in Kapitel A9.2 der BIBB-Datenreporte 2020 und 2021 präsentiert. Für eine ausführliche Ergebnisdarstellung und Informationen zu den grundlegenden Konzepten und Operationalisierungen siehe Wenzelmann/Schönfeld 2022.

Die Erhebung für das Ausbildungsjahr 2022/2023 wurde von Juni 2023 bis Anfang September 2024 durchgeführt. Erste Ergebnisse werden im Sommer 2025 veröffentlicht (vgl. Wenzelmann u. a. 2025).

(Gudrun Schönfeld)

A 9.3 Ausgaben der öffentlichen Hand für die berufliche Ausbildung

Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Ausbildung können mithilfe verschiedener Statistiken und den öffentlichen Haushaltsplänen/-rechnungen abgeschätzt werden. Hierunter fallen alle Aufwendungen, welche verursachungsgerecht in Zusammenhang mit der Entwicklung, Verbesserung, Durchführung und Förderung von Ausbildungsgängen nach § 1 Abs. 1 und 2 BBiG stehen. Eine Dokumentation der Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Ausbildung für den Zeitraum 2001 bis 2023 findet sich im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A9.3. Eine Aktualisierung der Daten und Fortschreibung der Zeitreihe ist für die Datenreport-Ausgabe 2026 geplant.

(Normann Müller)

A 9.4 Bildungsangebote und Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der beruflichen Ausbildung

Bund, Länder und EU fördern die berufliche Ausbildung mit einer Reihe unterschiedlicher Initiativen und Maßnahmen. Die Fachstelle *überaus* stellt diese verschiedenen Aktivitäten auf ihrem Fachkräfteportal www.ueberaus.de dar.

Die in diesem Beitrag beschriebenen Daten zu den im SGB II und SGB III geregelten Instrumenten und Maßnahmen sind den Statistiken der BA zu ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten entnommen **E** (vgl. Kapitel A9.4.1). Da sich diese auf Kalenderjahre beziehen, für die Meldefristen gelten, liegen die Daten noch nicht für 2024, sondern erst zu den vorherigen Jahren vor. Noch nicht berücksichtigt werden können die Förderinstrumente der Ausbildungsgarantie, die Bestandteile des Gesetzes zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (AWBG) sind. Im April 2024 wurden im Rahmen dieses Gesetzes Praktika zur Berufsorientierung in Betrieben, ein Mobilitätzuschuss sowie neue Regelungen bei der Einstiegsqualifizierung eingeführt. Im August 2024 kam als viertes Element der Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung hinzu.

Grundlage der Datenbasis für die Förderinitiativen und -programme von Bund und Ländern (ohne Instrumente des SGB; vgl. Kapitel A9.4.2 und A9.4.3) ist eine inhaltliche Auswertung von Förderrichtlinien und Programmbeschreibungen der fördergebenden Ministerien hinsichtlich Anliegen, Angeboten und Adressaten, die die Fachstelle *überaus* kontinuierlich durchführt.

Die Basis für die Datenbank zu den schulischen Bildungsgängen der Länder (vgl. Kapitel A9.4.4) bildet die integrierte Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung). Auf dieser Grundlage, ergänzt um eigene Rechercheergebnisse, bietet die Fachstelle *überaus* eine Übersicht an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich (Schule – Beruf) recherchiert werden können.

Um die unterschiedlichen Angebote am Übergang Schule – Beruf für Jugendliche und junge Erwachsene zu strukturieren und besser aufeinander abzustimmen, sind zudem in den letzten Jahren auf kommunaler Ebene vielerorts Jugendberufsagenturen (JBA) entstanden. Bundesweit bestehen 367 JBA in 360 Kreisen und kreisfreien Städten (Stand: Oktober 2024). Durch die rechtskreis- und fachübergreifende Zusammenarbeit kann für junge Menschen vor Ort eine zentrale Anlaufstelle für alle Fragen rund um den Übergang Schule – Beruf ent-

stehen. Auf diese Weise werden die vielfältigen Angebote gebündelt und dadurch Zugänge erleichtert sowie eine individuellere Beratung und Begleitung „wie aus einer Hand“ möglich. Auf Bundesebene wird die Arbeit und der Ausbau dieser fach- und rechtskreisübergreifenden Kooperationsbündnisse durch die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im BIBB eingerichtete „Service-stelle Jugendberufsagenturen“ unterstützt.²⁴⁰

Darüber hinaus werden strukturelle Verbesserungen zur Koordinierung und Bündelung von Maßnahmen auf Bundes- und Landesebene in sogenannten Bund-Länder-Vereinbarungen im Rahmen der Initiative „Bildungsketten“ geregelt. Ein Überblick über bestehende Bund-Länder-BA-Vereinbarungen findet sich auf der Webseite der Initiative.²⁴¹

E Daten

Die Daten zu den Regelinstrumenten (vgl. Kapitel A9.4.1) entstammen den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit²⁴².

Die gewonnenen Informationen zu Förderprogrammen und -initiativen (vgl. Kapitel A9.4.2 und A9.4.3) stehen der Fachöffentlichkeit in der Programmdatenbank der BIBB-Fachstelle *überaus* für eigene Recherchen zur Verfügung (www.ueberaus.de/programme). Da es aufgrund der starken Heterogenität der Maßnahmen kein allgemeingültiges Verständnis davon gibt, was als Förderprogramm gilt, werden auf dem Portal auch die inhaltlichen Abgrenzungen näher erläutert, aufgrund welcher Kriterien Förderaktivitäten in den Datenbestand des Portals aufgenommen werden²⁴³. Die statistischen Auswertungen in diesem Kapitel entsprechen dem Datenbestand der Fachstelle *überaus* an aktuellen Förderaktivitäten zum Zeitpunkt Dezember 2023.

Zu den schulischen Bildungsgängen (vgl. Kapitel A9.4.4) stellt die BIBB-Fachstelle *überaus* ebenfalls eine Online-Datenbank zur Verfügung: www.ueberaus.de/schulische-bildungsgaenge.

Die Maßnahmen für junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf umfassen verschiedene Handlungsfelder:

Berufsorientierung

Eine frühzeitige, an den Potenzialen und Interessen der Einzelnen ausgerichtete Berufsorientierung ist ein wichtiger Baustein für einen gelingenden Übergang von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung ist ein Prozess, der zwei Seiten betrifft: Auf der einen Seite stehen die Jugendlichen, die sich selbst orientieren, ihre eigenen Interessen, Kompetenzen und Ziele kennenlernen, um reflektierte Entscheidungen zu treffen. Auf der anderen Seite gibt es die Anforderungen der Arbeitswelt, auf die hin junge Menschen sich orientieren und vorbereitet werden sollen. Angebote der Berufsorientierung unterstützen junge Menschen, diesen Prozess erfolgreich zu meistern, und schaffen Gelegenheiten des Ausprobierens und Kennenlernens. Die einzelnen Bausteine der Berufsorientierung sollten konzeptionell verbunden sein und möglichst aufeinander aufbauen. So setzen Verfahren der Kompetenzfeststellung bereits ab der 7. Klasse an und schaffen für die Jugendlichen erste Gelegenheiten, eigene Stärken zu entdecken und zu erleben. Zeigt sich dabei bei einzelnen Schülerinnen und Schülern Förderbedarf, liefern ihre Ergebnisse Anhaltspunkte für eine individuelle Förderung im Anschluss. Praktika in Betrieben oder Werkstatttage in Berufsbildungsstätten ermöglichen den Jugendlichen, verschiedene Berufsfelder kennenzulernen und Erfahrungen im Hinblick auf die eigene Persönlichkeit, den Umgang mit Aufgaben bei der praktischen Arbeit sowie ihre individuellen Ziele zu reflektieren. Angebote zur Berufsorientierung werden bisher von verschiedenen Fördergebern finanziert: vom Bund (z. B. BMAS, BA, BMBF), von den Ländern (z. B. Kultusministerien, teilweise mit ESF-Mitteln kofinanziert) oder in kommunaler Verantwortung (z. B. Ausbildungsmessen), in Beratungsstellen vor Ort (z. B. den JBA) sowie von verschiedenen kommunalen Angeboten der Jugendhilfe. Zudem existieren zahlreiche digitale Angebote und Portale, die den Prozess der Berufsorientierung unterstützen sollen (z. B. www.planet-beruf.de, www.berufenavi.de).

Hilfen beim Übergang

Zahlreiche Maßnahmen sollen junge Menschen an den kritischen Übergängen absichern und Anschlüsse gewährleisten, um Bildungsketten bis zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss sicherzustellen. Vor allem junge Menschen mit ungünstigen Startchancen oder besonderem Förderbedarf müssen in ihren Bildungs- und Erwerbsbiografien viele Schwellen und Hürden überwinden. Auch Hilfen in diesem Bereich werden von ganz unterschiedlichen Seiten finanziert, so z. B. über

240 Die Servicestelle Jugendberufsagenturen ist eine Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und angesiedelt im Bundesinstitut für Berufsbildung. Sie informiert, unterstützt und berät rund um das Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit am Übergang Schule – Beruf. Mehr Informationen siehe unter <https://www.servicestelle-jba.de>

241 Siehe https://www.bildungsketten.de/bildungsketten/de/home/home_node.html

242 Die Statistiken der BA zu den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen finden sich auch unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente/Arbeitsmarktpolitische-Instrumente-Nav>.

243 Vgl. <https://www.ueberaus.de/kriterien-datenbank>

Landesprogramme zur Verbesserung der kommunalen Koordinierung oder Instrumente des Sozialrechts wie der Berufseinstiegsbegleitung. Zudem werden gemäß der Vorschriften des SGB VIII Angebote der Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII) umgesetzt. Eine zentrale Anlaufstelle für die Unterstützung der jungen Menschen beim Übergang bieten die JBA vor Ort.

Mit der Initiative „JUGEND STÄRKEN“ unterstützt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Integration von jungen Menschen mit schlechteren Startchancen in Schule, Beruf und Gesellschaft. Die Initiative umfasst die Programme „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“, „Respekt Coaches“ und die „Jugendmigrationsdienste“. Das neue Programm „JUGEND STÄRKEN: Brücken in die Eigenständigkeit“ unterstützt Kommunen dabei, Angebote für Jugendliche und junge Erwachsene an der Schwelle zur Selbstständigkeit mit besonderem Unterstützungsbedarf zu initiieren. Die örtliche Jugendhilfe steuert und koordiniert das Vorhaben. Sie arbeitet rechtskreisübergreifend mit freien Jugendhilfeträgern, Jobcentern, Agenturen für Arbeit und weiteren Kooperationspartnern zusammen.

Um das Leistungsangebot des SGB II an der Schnittstelle zur Jugendhilfe zu ergänzen, wurde 2016 mit dem § 16h SGB II ein Instrument zur Förderung von schwer erreichbaren jungen Menschen eingeführt. Hierüber sollen insbesondere junge Menschen, die von den Regelangeboten der Sozialleistungssysteme nicht mehr erreicht werden, gezielt angesprochen werden, um sie an Bildungsprozesse, Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit heranzuführen. Dabei bieten JBA als Form der Zusammenarbeit der Leistungsträger des Sozialgesetzbuches eine gute Voraussetzung für die notwendige Abstimmung über die Planung und Einbindung der Maßnahmen in das Gesamtangebot.

Berufs(ausbildungs)vorbereitung

Die Berufs(ausbildungs)vorbereitung (BAV) (vgl. §§ 68ff. BBiG) umfasst qualifizierende Angebote für junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllen, 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 heranzuführen. Die BAV wird von unterschiedlichen Trägern angeboten:

- ▶ als berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen der BA (Grundlage: SGB III), die bei Trägern stattfindet, aber auch betriebliche Phasen integriert,
- ▶ in Form von Aktivierungshilfen für Jüngere als niedrigschwelliges Angebot, finanziert durch die BA, zur

Heranführung und Eingliederung in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem,

- ▶ als Einstiegsqualifizierung in Betrieben, finanziert durch die BA,
- ▶ als schulische Berufsvorbereitung in berufsbildenden Schulen auf Grundlage der Schulgesetze der Länder und je nach Bundesland unterschiedlich ausgestaltet,
- ▶ als ergänzende Angebote der Jugendhilfe (SGB VIII), z. B. in Jugendwerkstätten.

Berufsausbildung

Die Angebote zur Ausbildungsbegleitung und Unterstützung während der Berufsausbildung adressieren auf unterschiedliche Weise die jungen Erwachsenen, die Betriebe und das ausbildende Personal wie auch die berufsbildenden Schulen und deren Lehrkräfte. Das wichtigste Ziel ist die Hinführung zu einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss bzw. zum Absolvieren einer regulären Ausbildung. Häufig kommt als weiterer Partner eine Bildungsorganisation als unterstützende Ressource hinzu. Zu den bundesweiten Angeboten bei der Förderung der Ausbildung gehörten in der Vergangenheit die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und die Assistierte Ausbildung (AsA). Im Jahr 2021 wurden diese beiden Instrumente zur Assistierten Ausbildung flexibel (AsA flex, §§ 74–75a SGB III) zusammengeführt, in der Elemente von abH und AsA weiter angewendet werden. Im Jahr 2022 gab es noch letzte Teilnehmende in Angeboten der abH, seit 2023 sind diese Angebote vollständig entfallen. Zum Angebotsspektrum gehört auch die Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung (BaE, in integrativer und kooperativer Form), die im Rahmen des AWBG neu geregelt wurde: Förderberechtigte haben seit dem 1. August 2024 einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung. Die Zielgruppe der Förderberechtigten wurde im Rahmen des AWBG um junge Menschen erweitert, die in einer Region wohnen, in der die Agenturen für Arbeit eine erhebliche Unterversorgung an Ausbildungsplätzen festgestellt haben.

Neben diesen bundesweiten Instrumenten gibt es Angebote und Programme auf Landes- bzw. kommunaler Ebene, z. B. zur Vermeidung von Vertragslösungen bzw. Ausbildungsabbrüchen²⁴⁴. So begleiten im Programm Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen (VerA) ehrenamtliche Betreuer/-innen Personen, bei denen die Ausbildung vom Abbruch bedroht ist. Auf Landesebene bietet beispielsweise das hessische Programm „Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufs-

244 Vgl. Programmdatenbank der Fachstelle *überaus*: www.ueberaus.de/programme.php

schule – QuABB²⁴⁵ eine Begleitung durch professionelle Fachkräfte.

Nachqualifizierung

Nachqualifizierungsangebote und -programme wenden sich an junge Erwachsene, die bereits über Arbeitserfahrung verfügen, aber noch keinen Berufsabschluss erworben haben. Qualifizierung und Beschäftigung werden dabei kombiniert. Ein modularer Aufbau ermöglicht dabei differenzierte und individuell ausgerichtete Qualifizierungswege. Je nach gesetzlicher Grundlage können sie in Betrieben, bei Bildungsträgern oder in Einrichtungen der öffentlichen Hand stattfinden. Über die Möglichkeit der Externenprüfung (vgl. **Kapitel B3.4**) können junge Menschen, die über berufliche Qualifikationen verfügen, zum erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung geführt werden.

Mit § 16i SGB II sollen die Teilhabechancen am Arbeitsmarkt durch öffentlich geförderte Beschäftigung für „arbeitsmarktferne erwerbsfähige Leistungsberechtigte“ verbessert werden. Das Ziel ist ein mittel- bis langfristiger Übergang in eine reguläre Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

A 9.4.1 Maßnahmen nach dem Sozialgesetzbuch

Die bundesweiten Instrumente sind im Sozialgesetzbuch geregelt und werden im Auftrag der BA bzw. Jobcenter an Bildungsorganisationen zur Durchführung vergeben. Die nachfolgenden Darstellungen basieren auf Zahlen der Förderstatistik der BA → **Schaubild A9.4.1-1**.

Berufsorientierung und Berufswahlbegleitung

Berufsorientierende Angebote finden in unterschiedlichen Kontexten statt. Neben den Regelungen im SGB III existieren eigene Konzepte und Angebote der Länder sowie eine flächendeckende Unterstützung durch das Berufsorientierungsprogramm des Bundes (vgl. **Kapitel A.9.4.2**).

Berufsorientierung (§ 33 SGB III)

Die BA bietet im Rahmen ihrer gesetzlichen Verpflichtung eine Reihe von Leistungen zur Berufsorientierung an (§ 33 SGB III). Dazu gehören u. a. Informations- und Vortragsveranstaltungen, Workshops zu Berufswahlthemen sowie eine Reihe von Medienangeboten. Die vorrangigen

Adressaten sind Schüler/-innen sowie alle Ausbildungssuchenden.

Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III)

Ergänzend zur Pflichtaufgabe der BA, die im § 33 SGB III geregelt ist, finden sich im § 48 SGB III die Möglichkeiten zusätzlicher Berufsorientierungsangebote, die von Berufsbildungseinrichtungen und sonstigen Maßnahmenträgern an den allgemeinbildenden Schulen für verschiedene Adressaten angeboten werden. Dazu zählen Schüler/-innen im Allgemeinen; es werden aber auch Maßnahmen mit dem Fokus auf ganz bestimmte Förderbedarfe bezuschusst. Zu den Kernelementen dieser Maßnahmen gehören umfassende Informationen zu Berufsfeldern, Interessenerkundung, Eignungsfeststellung und Kompetenzfeststellung, Strategien zur Berufswahl- und Entscheidungsfindung, Hilfen zur Selbsteinschätzung von Neigungen und Fähigkeiten, Realisierungsstrategien sowie sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung. Der Zuschuss an die antragstellenden Maßnahmenträger umfasst bis zu 50 % der förderfähigen Kosten. Im Jahr 2024 hat die BA 77.409.966 € mit der Zweckbestimmung „Zuschüsse für Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung für Schülerinnen und Schüler an allgemeinbildenden Schulen“ ausgegeben. Im Jahr 2022 waren es 75.647.259 €.

Berufseinstiegsbegleitung (§ 49 SGB III)

Die Berufseinstiegsbegleitung ist eine Maßnahme, die bildungsgefährdeten Schülerinnen und Schülern eine individuelle Unterstützung bei der beruflichen Orientierung bietet. Jugendliche können vom Besuch der Vorabgangsklasse bis zum ersten halben Jahr in einem Berufsausbildungsverhältnis individuell beraten und unterstützt werden. Damit sollen das Erreichen eines Schulabschlusses, eine fundierte Berufswahlentscheidung und die Aufnahme sowie die Fortsetzung eines Berufsausbildungsverhältnisses positiv beeinflusst werden. Seit dem 01.04.2012 ist die Berufseinstiegsbegleitung als Regelinstrument der BA im § 49 SGB III verankert. Von 2015 an stellte der Bund für die Berufseinstiegsbegleitung insgesamt rd. eine Mrd. € in der Förderperiode 2014 bis 2020 bereit, davon rd. 500 Mio. € aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) sowie aus Mitteln der BA. Damit war die Finanzierung bis zum Schuljahr 2018/2019 gesichert. Da die ESF-Förderperiode 2020 endete, steht das Instrument nur noch mit einer Kofinanzierung durch Dritte zur Verfügung, vorzugsweise durch die Bundesländer selbst. In den folgenden Ländern sind relevante Zahlen von Teilnehmenden in den Maßnahmen zu beobachten, teilweise sogar steigend: Baden-Württemberg, Bayern, Hamburg, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Thüringen. In allen anderen Bundesländern sind keine relevanten Einstiege mehr zu verzeichnen bzw. läuft

²⁴⁵ Vgl. Praxisbericht der Fachstelle überaus: <https://www.ueberaus.de/praxisbericht-quabb.php>

Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter

Berufsorientierung	Berufs- und Ausbildungsvorbereitung	Berufsausbildung	Nachqualifizierung
Maßnahmen zur vertieften Berufsorientierung	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB, BvB-Reha, BvB-Pro)	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE-integrativ, BaE-kooperativ)	Arbeitsgelegenheiten
	Einstiegsqualifizierung (EQ)	Assistierte Ausbildung (AsA-flex)	
	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung		
	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ)		
Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) – länderbezogen			
Quelle: Zusammenstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung			BIBB-Datenreport 2025

diese Maßnahme aus. Nachdem die Teilnehmendenzahl der Berufseinstiegsbegleitung von 2010 (rd. 24.000) an bis zum Jahr 2018 (rd. 66.000) deutlich gestiegen war, sank diese aus den genannten Gründen seither stetig – 2023 auf 27.759. Rund 58 % der Teilnehmenden im Jahr 2023 waren männlich und rd. 69 % der Begleitung fand an Hauptschulen bzw. für Hauptschüler/-innen statt sowie weitere 15 % für Schüler/-innen, die nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Im Jahr 2023 gab es 16.954 Austritte, davon befanden sich sechs Monate nach Austritt 40,2 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung: 31,4 % in Ausbildung und 7,9 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (§ 16h SGB II)

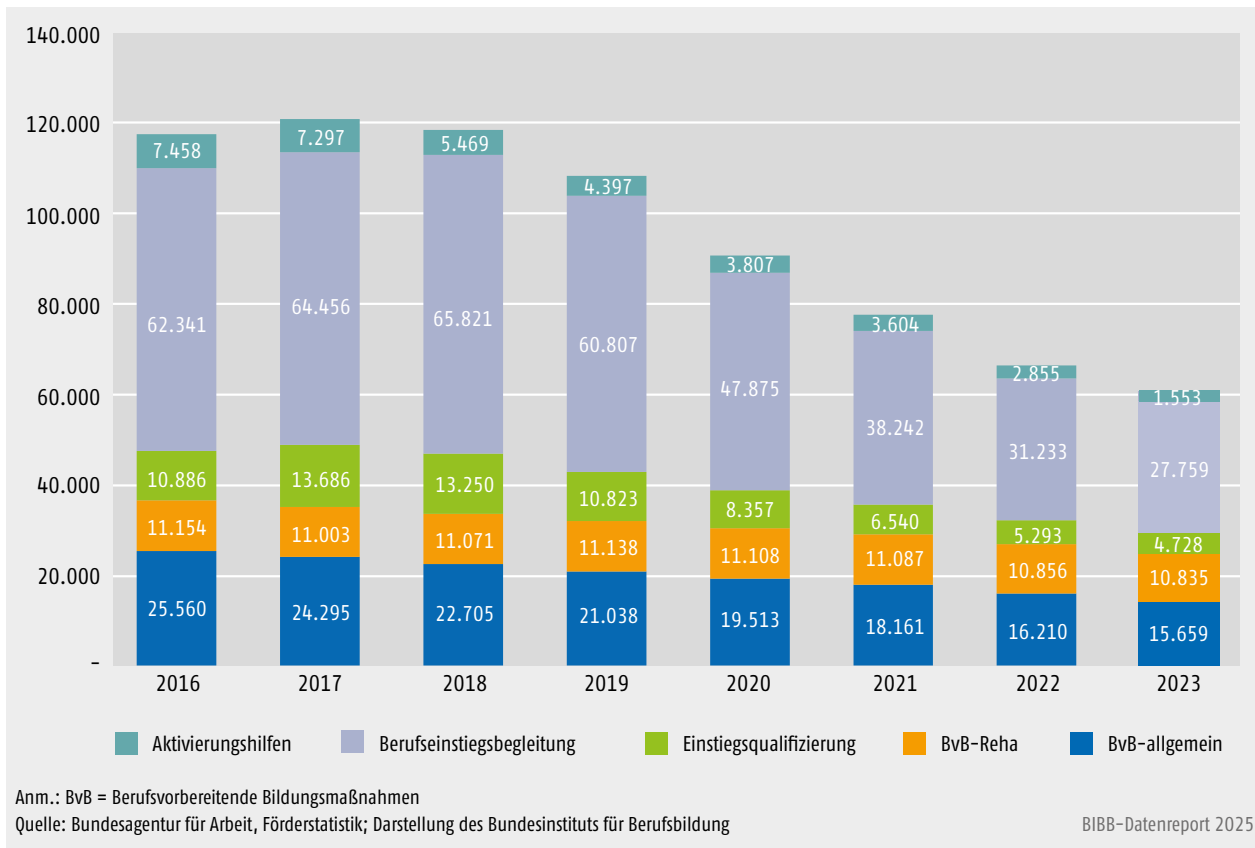
Die Förderung schwer zu erreichender junger Menschen (FseJ) richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 15 bis 25 Jahren, die Schwierigkeiten haben, die Anforderungen an eine erfolgreiche Integration in Arbeit oder Ausbildung zu erfüllen oder Sozialleistungen nach SGB II zu beantragen oder anzunehmen. Die Maßnahmedauer orientiert sich am jeweiligen individuellen Bedarf der Teilnehmer/-innen. Am Ende der Förderung sollen konkrete Anschlussperspektiven bestehen, möglichst über Zielvereinbarungen, in denen verbindliche weitere Schritte festgehalten werden. Die Hinführung zur Beteiligung an Bildungsprozessen in Regelangebote der Arbeitsförderung, Ausbildung oder Arbeit ist dabei handlungsleitend. Aufgrund der Gestaltung dieses Angebots ist es hilfreich, den Blick auf die

Eintritte in die Maßnahme zu richten. Die Zahl derer, die eine Maßnahme aufgenommen haben, lag im Jahr 2021 bei 8.715 Teilnehmenden, im Jahr 2022 bei 9.135 und stieg im Jahr 2023 auf 9.547. Der Jahresdurchschnitt (Bestand) lag 2023 bei 3.922 Teilnehmenden. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag bei 59 %. Rund 39 % der Teilnehmenden hatten einen Hauptschulabschluss, rd. 34 % verfügten nicht über einen Hauptschulabschluss und 17 % hatten einen mittleren Schulabschluss. Ein kleiner Teil von rd. 4,3 % verfügte über die Hochschulreife. Von den 9.493 kumulierten Austritten in 2023 waren 21,0 % nach sechs Monaten sozialversicherungspflichtig beschäftigt; 5,0 % befanden sich in einer Ausbildung und 16,0 % in sonstigen Beschäftigungsverhältnissen.

Berufsvorbereitung

Die Maßnahmen im Kontext der Berufsvorbereitung hatten bis 2009 eine deutliche Ausweitung erfahren und vor allem in Westdeutschland einen erheblichen Teil der Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz aufgefangen. Seit 2010 gingen die Zahlen berufsvorbereitender Maßnahmen der BA deutlich zurück. Im Berichtsjahr 2023 setzte sich dieser Trend in allen Maßnahmen weiter fort → [Schaubild A9.4.1-2](#). In der allgemeinen berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) nach § 51 SGB III war die Teilnehmendenzahl weiter rückläufig. Lediglich in der Sonderform BvB-Reha bleibt die Teilnehmendenzahl über die Jahre nahezu konstant und sank im Jahr 2023 nur leicht. Auch bei den Aktivierungshilfen und der Einstiegsqualifizierung sank die Zahl der Teilnehmenden im Jahr 2023, nachdem sie von 2016 bis 2018 vor allem aufgrund der Eintritte junger Flüchtlinge zugenommen hatte.

Schaubild A9.4.1-2: **Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2016 bis 2023 (Jahresdurchschnittsbestand)**



Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) (§ 51 SGB III)

Mit den BvB wird die Eingliederung in Ausbildung angestrebt. Sofern dieses Ziel nicht erreicht werden kann, ist die Aufnahme einer Beschäftigung intendiert. Zur Zielgruppe gehören Jugendliche und junge Erwachsene, sofern sie ihre allgemeine Schulpflicht erfüllt haben und ohne berufliche Erstausbildung sind. Des Weiteren gehören insbesondere junge Menschen dazu, die noch nicht über die erforderliche „Ausbildungsreife“ oder Berufseignung verfügen oder deren Vermittelbarkeit am Ausbildungsmarkt durch die weitere Förderung verbessert werden kann. Die maximale individuelle Förderdauer beträgt aktuell in der Regel bis zu elf Monate, kann aber in begründeten Fällen verlängert werden. Ausnahmen können junge Menschen mit Behinderung sein, aber auch junge Menschen, die innerhalb der BvB ausschließlich an einer Übergangsqualifizierung teilnehmen. Das Fachkonzept der BvB ist neu konzipiert worden und seit 2023 wird sie nach dem neuen Fachkonzept umgesetzt. Zu den Neuerungen zählt, dass nun auch explizit schulische Ausbildungsgänge als Ziel der Berufsvorbereitung genannt werden und dass die Maßnahmen künftig in ein umfas-

sendes „Förderportfolio am Übergang Schule – Beruf“ eingebunden werden. Die Möglichkeit der Teilnahme in Teilzeit wurde erweitert, die Förderung der digitalen Kompetenzen wurde ausgebaut und die Regelförderdauer auf zwölf Monate verlängert. Zugleich entfällt die Altersbeschränkung auf unter 25-Jährige.

Nachdem im Jahr 2010 noch mehr als 50.000 Teilnehmende im Rahmen der BvB-allgemein gefördert worden waren, ging der Jahresdurchschnittsbestand (JD-Bestand) stetig zurück, im Jahr 2023 auf 15.659 Teilnehmende. Rund 40,4% der Teilnehmenden hatten einen Hauptschulabschluss, gut ein Drittel die Mittlere Reife (35,6%). Der Anteil derer, die nicht über einen (Haupt-) Schulabschluss verfügten, lag bei 18%. Der Anteil weiblicher Teilnehmender ist leicht angestiegen auf 38,2%. Im Jahr 2023 gab es aus den allgemeinen BvB 30.541 kumulierte Austritte, von denen nach sechs Monaten 36,7% in Ausbildung und zusätzliche 12,5% in sonstige sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mündeten. Die Teilnehmendenzahl an rehaspezifischen BvB (§ 117 SGB III) blieb in den letzten Jahren relativ konstant bei rd. 11.000 Teilnehmenden im Jahresdurchschnitt, im Jahr 2023 ist sie leicht auf 10.835 gesunken.

Die Zahl junger Menschen mit Behinderung, die an einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, kann allerdings höher liegen, denn auch diese Jugendlichen können an einer allgemeinen BvB teilnehmen, wenn mit dieser Leistung eine „Teilhabe am Arbeitsleben“ erreicht wird. Selbst die Bereitstellung bzw. Gewährung individueller rehaspezifischer Leistungen schließt eine Teilnahme an einer allgemeinen BvB im Einzelfall nicht aus. Im Jahr 2023 gab es aus den rehaspezifischen BvB 15.244 Austritte, nach sechs Monaten waren rd. 59,5 % in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, aber nur ein geringer Teil in regulärer Ausbildung (9,4 %) und 43,6 % in Reha-Ausbildungen. Eine Sonderform der BvB bildet der produktionsorientierte Ansatz, der seit 2013 durchgeführt wird, zunächst mit nur 172 Teilnehmenden (2013). Mit einem zwischenzeitlichen Hoch im Jahr 2016 von über 1.000 Personen sank die Zahl wieder und betrug im Jahr 2023 nur noch 398 Teilnehmende im Jahresdurchschnitt. Im Rahmen der BvB haben im Jahr 2023 3.675 Personen den Hauptschulabschluss nachträglich erworben. Diese Zahl war in den fünf Jahren leicht gesunken, im Jahr 2023 ist sie wieder leicht angestiegen (2,7 %).

Aktivierungshilfen für Jüngere (§ 45 SGB III)

Im Vorfeld einer Ausbildung, Qualifizierung oder Beschäftigung richten sich Aktivierungshilfen an Jugendliche, die aufgrund von Hemmnissen insbesondere in den Bereichen Motivation/Einstellungen, Schlüsselkompetenzen und soziale Kompetenzen für eine Förderung im Rahmen BvB (noch) nicht in Betracht kommen. Die Zielgruppe sind junge Menschen, die die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben, über keine berufliche Erstausbildung verfügen und wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne diese Förderung nicht bzw. noch nicht eingegliedert werden können. Ziel ist, diese jungen Menschen für eine berufliche Qualifizierung zu motivieren und sie zu stabilisieren. Personen mit einem Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein (AVGS) können auch über die Arbeitsagentur oder das Jobcenter an den Maßnahmen zur Aktivierungshilfe teilnehmen. Nachdem die Zahl der Eintritte in die Aktivierungshilfen im Jahr 2015 aufgrund des Zugangs junger Geflüchteter in die Maßnahmen stieg (Anstieg bis über 14.000), sank sie im Jahr 2023 mit 4.175 auf den niedrigsten Wert seit Bestehen der Maßnahme.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag bei den Aktivierungshilfen 2023 bei 1.553 Personen. Von den 4.354 Austritten im Jahr 2023 befanden sich 24,3 % nach sechs Monaten in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (8,9 % in Ausbildung und 14,9 % in anderer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung).

Einstiegsqualifizierung (EQ) (§ 54a SGB III)

Die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) soll jungen Menschen mit erschwerten Vermittlungsperspektiven ein „Türöffner“ in eine betriebliche Berufsausbildung sein. Eine EQ dauert sechs bis zwölf Monate und dient der Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit.

Im Rahmen des AWBG sind zum 1. April 2024 neue Regelungen bei der Einstiegsqualifizierung in Kraft getreten. Sie kann nun in Teilzeit absolviert werden und die Mindestdauer wurde von sechs auf vier Monate verkürzt. So können mehr Jugendliche und Betriebe die Einstiegsqualifizierung nutzen, beispielsweise auch mehr Menschen mit Behinderungen.

Die Inhalte einer EQ orientieren sich an den Inhalten eines anerkannten Ausbildungsberufes. Zur Zielgruppe gehören nicht vollzeitschulpflichtige junge Menschen unter 25 Jahren:

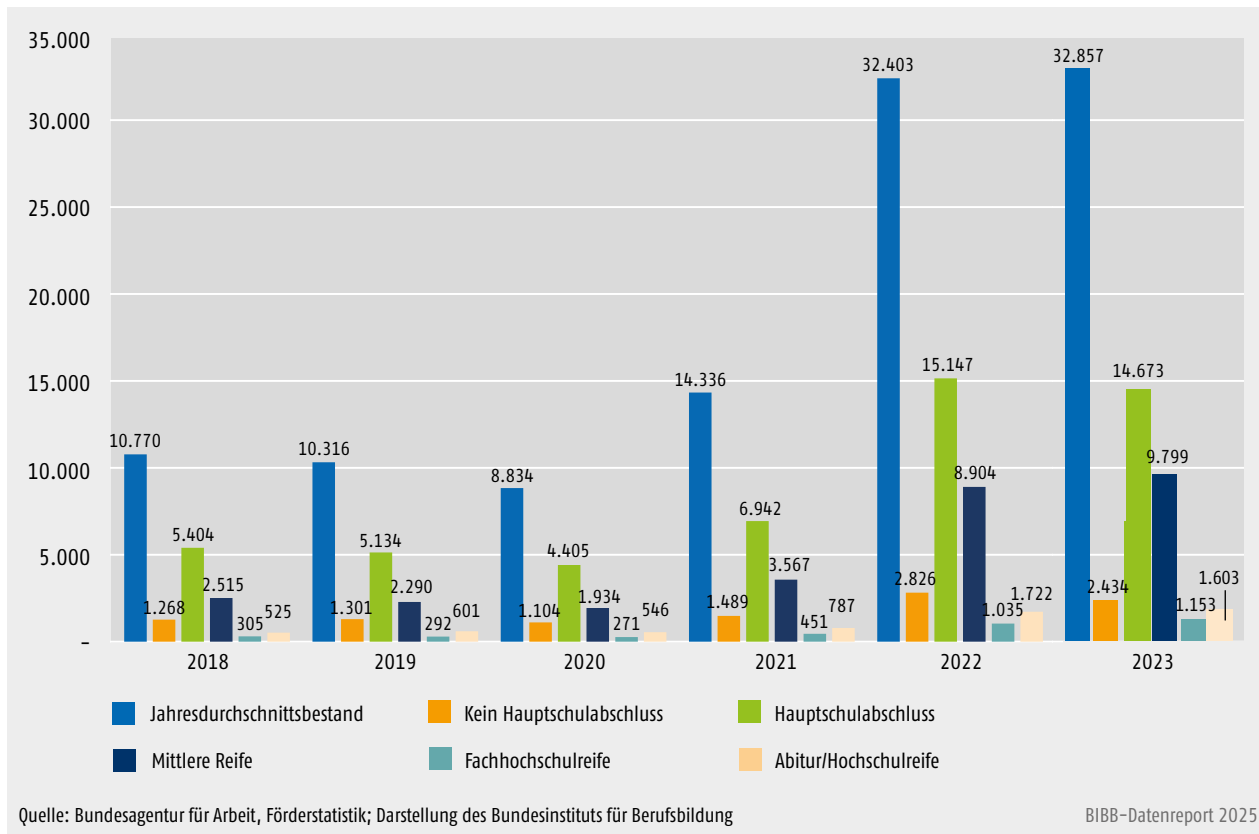
- ▶ Ausbildungsbewerber/-innen mit individuell eingeschränkten Vermittlungsperspektiven, die auch nach dem 30. September eines Jahres noch nicht in Ausbildung vermittelt sind,
- ▶ junge Menschen, die noch nicht in vollem Umfang über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen,
- ▶ Lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Jugendliche.

Der Jahresdurchschnittsbestand lag 2023 mit 4.728 deutlich unter dem der Vorjahre. Im Jahr 2019 lag die Teilnehmendenzahl mehr als doppelt so hoch. Waren die Eintritte, auch durch den Zugang junger Geflüchteter, in den Jahren 2016 bis 2018 deutlich über 20.000 gestiegen, sanken sie 2023 auf rd. 7.906. Auch im Jahr 2023 waren wie in den vergangenen Jahren mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden männlich (68 %). Der Anteil derer, die über einen Hauptschulabschluss verfügten, lag bei rd. 47 %, über die Mittlere Reife verfügten rd. 29 % und 13 % hatten keinen Hauptschulabschluss. Im Jahr 2023 gab es 7.430 Austritte aus der EQ, wobei sechs Monate nach Austritt mehr als zwei Drittel (69,2 %) in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung waren; mehr als die Hälfte der Teilnehmenden (55,8 %) hatte eine Ausbildung aufgenommen.

Ausbildungsförderung und -begleitung

Die Maßnahmen zur Ausbildungsförderung bzw. -begleitung fokussieren in den letzten Jahren stärker die Begleitung der Ausbildung im Regelbetrieb. Während die Zahl der BaE kontinuierlich abnimmt, stieg die Teilnehmendenzahl in der AsA konstant. Im Jahr 2021 wurde dieses

Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2018 bis 2023 nach Schulabschluss



Instrument mit den abH zum neuen Instrument AsA-flex zusammengelegt und in den §§ 74–75a SGB III geregelt. Seit Oktober 2021 werden keine Teilnehmenden in abH mehr geführt. Wie Berichte aus der Praxis zeigen, ist die Ausgestaltung und Qualität der Maßnahmen in den Regionen durchaus unterschiedlich, auch wenn die Maßnahmen formal über Fachkonzepte standardisiert sind.

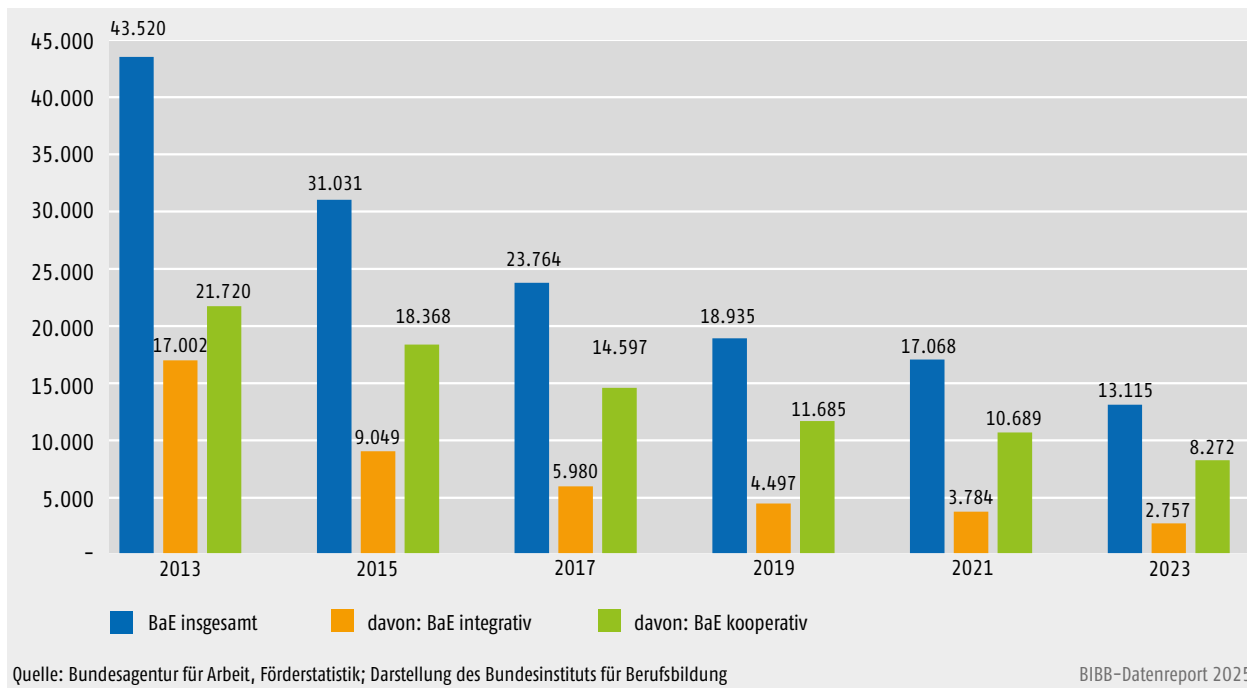
Assistierte Ausbildung (AsA flex) (§§ 74–75a SGB III)

Seit Mai 2015 wird das Modell der AsA von der BA als Dienstleistung ausgeschrieben. Bei diesem Regelangebot bieten Bildungsorganisationen Dienstleistungen für Auszubildende und Betriebe an, um verstärkt die Regelausbildung im Betrieb für leistungsschwächere oder beeinträchtigte Jugendliche zu ermöglichen. Die AsA besteht aus einer ausbildungsvorbereitenden Phase, die zur Aufnahme einer Ausbildung führen soll, und einer ausbildungsbegleitenden Phase. Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung wurde im Jahr 2021 mit den §§ 74ff. SGB III die Rechtsgrundlage für die neue Assistierte Ausbildung (AsA flex) geschaffen, in der die Leistungen der bisherigen AsA mit den abH zusammengeführt wurden.

Im Jahr 2015 lag der Jahresdurchschnittsbestand an Teilnehmenden der AsA nach § 130 SGB III noch bei vergleichsweise geringen 1.045; bis zum Jahr 2018 stieg er auf 10.770 Teilnehmende an. Nach einem starken Anstieg im Jahr 2022 auf 32.403 gab es im Jahr 2023 einen weiteren, aber moderateren Anstieg auf 32.857 Teilnehmende. Hier macht sich immer noch die Zusammenlegung mit den abH bemerkbar, wenngleich die jahresdurchschnittlichen Teilnehmendenzahlen bei den abH noch nicht erreicht wurden → [Schaubild A9.4.1-3](#).

Die Eintritte 2023 lagen bei 31.209, sodass in den nächsten Jahren mit ähnlich hohen Teilnehmendenzahlen zu rechnen ist. Von den 25.133 Austritten im Jahr 2023 waren nach sechs Monaten 81,6 % in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen und davon 34,4 % in Ausbildung. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden lag 2023 bei 72 %. Fast die Hälfte aller Teilnehmenden verfügte über einen Hauptschulabschluss (44,7 %), 29,8 % über die Mittlere Reife und 8,4 % über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Hingegen verfügten 7,4 % nicht über einen Hauptschulabschluss.

Schaubild A9.4.1-4: **Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2013 bis 2023**



Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III)

Benachteiligten Jugendlichen, die auch mithilfe von Fördermaßnahmen nicht in einem Betrieb ausgebildet werden können, kann durch die außerbetriebliche Berufsausbildung ein Ausbildungsabschluss ermöglicht werden. Auszubildende, deren Ausbildungsverhältnis vorzeitig gelöst worden ist, können ihre Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung fortsetzen. Ein Fall der vorzeitigen Vertragslösung kann z. B. Folge einer Insolvenz oder die Stilllegung bzw. Schließung des auszubildenden Betriebes sein. Die Teilnehmendenzahl ist im Jahresdurchschnitt in den BaE-Maßnahmen deutlich zurückgegangen und lag niedriger als je zuvor. Auch die Eintritte in die Maßnahme sind im Jahr 2023 weiter rückläufig.

Die BaE wird in zwei Modellen durchgeführt, dem integrativen Modell, bei dem sowohl die fachtheoretische als auch fachpraktische Unterweisung dem Bildungsträger obliegt, und dem kooperativen Modell, bei dem die fachpraktische Unterweisung in einem Kooperationsbetrieb stattfindet. In beiden Fällen wird ein frühzeitiger Übergang in eine reguläre betriebliche Ausbildung angestrebt. Gelingt der Übergang nicht, wird die Ausbildung bis zum Abschluss außerbetrieblich fortgeführt. Wie in den Jahren zuvor setzte sich im Berichtsjahr die deutliche Abnahme der Teilnehmenden in außerbetrieblicher Ausbildung

weiter fort. 2023 lag der Jahresdurchschnittsbestand für BaE bei 13.115 Auszubildenden, 2009 waren es noch über 80.000 Personen, 2015 waren es rd. 30.000. Während der Bestand beim kooperativen Modell noch höher lag (2023: 8.272, 2018: 13.018) ist er beim integrativen Modell auf 2.757 Personen gesunken. Zu erwarten ist, dass die Teilnehmendenzahl durch die Neuregelung der BaE als Element der Ausbildungsgarantie (August 2024) wieder ansteigen wird. Förderberechtigte haben seither einen Rechtsanspruch auf eine außerbetriebliche Berufsausbildung. Außerdem wurde die Zielgruppe der Förderberechtigten erweitert → **Schaubild A9.4.1-4**. Der Anteil der männlichen Teilnehmenden der BaE betrug im Jahr 2023 rd. 66%. Rund 50,9% der Teilnehmenden verfügten über einen Hauptschulabschluss, 30,2% besaßen die Mittlere Reife und 6,0% die Hochschulreife, wohingegen 10,7% nicht über einen Hauptschulabschluss verfügten. Die Zahl der Austritte aus BaE lag 2023 insgesamt bei 10.191. Nach sechs Monaten waren 62,2% in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (BaE-kooperativ: 64,1%, BaE-integrativ: 57,4%).

Arbeitsgelegenheiten (§ 16d SGB II)

Arbeitsgelegenheiten sind Tätigkeiten, die Arbeitssuchende bei einem externen Träger ausüben, um Beschäftigungsfähigkeit zu erlangen oder wiederzuerlangen. Arbeitsgelegenheiten haben Nachrang hinter Leistungen, die der Vermittlung in den Ausbildungs- oder Arbeits-

markt dienen. Die Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsgelegenheiten müssen wettbewerbsneutral sein und einem öffentlichen Zweck dienen. Die Teilnehmenden dieser Angebote erhalten zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II eine Mehraufwandsentschädigung. In den letzten Jahren ließ sich ein rückläufiger Trend bei der Anzahl von neuen Antragstellungen im Bereich der unter 25-Jährigen beobachten. Im Jahr 2013 lag der Bestand an Teilnehmenden (Jahresdurchschnitt) noch bei über Hunderttausend (111.428), dieser sank stetig bis 2019 auf 73.722. Im Jahr 2023 war ein weiterer deutlicher Rückgang auf 47.241 Teilnehmende zu verzeichnen.

(Michael Gräf)

A 9.4.2 Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Im Dezember 2024 umfasste der Datenbestand der Fachstelle *überaus* insgesamt 35 Bundesprogramme und stellt somit den niedrigsten Wert der letzten elf Jahre dar. Nach dem Höchststand im Jahr 2016 mit 54 Programmen ist seit 2017 ein Abwärtstrend zu beobachten, der im Jahr 2024 einen Tiefpunkt erreichte. Die vollständige Entwicklung der Programmmzahlen für Bundes- sowie Landesprogramme ist in [→ Schaubild A9.4.2-1](#) dargestellt.

Wie in den Jahren zuvor wurde zu einem ganz überwiegenden Teil das Handlungsfeld Berufsausbildung durch die Bundesprogramme gefördert [→ Schaubild A9.4.2-2](#). Auch wenn mehr als die Hälfte der Bundesprogramme bei diesem Handlungsfeld ansetzt, hat dessen Dominanz gegenüber den anderen Handlungsfeldern etwas abgenommen. So sind in den Handlungsfeldern Berufsorientierung und Berufsvorbereitung leichte Veränderungen gegenüber dem Vorjahr mit einem minimalen Anstieg festzustellen (jeweils von 17 % im Jahr 2023 auf 20 % im Jahr 2024). Die Nachqualifizierung spielt in den aktuellen Fördermaßnahmen wie in den Vorjahren eine untergeordnete Rolle.

Die Bundesprogramme wurden im Hinblick auf die Anliegen und Ziele betrachtet, die im Fokus der Förderbemühungen stehen [→ Schaubild A9.4.2-3](#). Übergeordnete Anliegen wie „Netzwerke bilden und stärken“ und „Strukturen entwickeln“ gehörten nach wie vor zu den meistverfolgten Zielen, jedoch verzeichneten sie jeweils einen leichten Rückgang im Vergleich zum Vorjahr. Auch Förderprogramme, die auf die Verbesserung des Ausbildungsplatzangebots und die Stärkung des Matchingprozesses abzielen, haben im Vergleich zum Vorjahr abgenommen. So sind beide von 26 % bzw. 24 % auf 17 % zurückgegangen. Trotzdem zählen sie weiter zu den am häufigsten verfolgten Zielen der Bundesprogramme. Auf der anderen Seite haben Förderprogramme, die eine Steigerung der Ausbildungsqualität verfolgen, noch leicht an Bedeutung gewonnen. Außerdem ist hervorzuheben, dass der Anteil der Programme, die das Anliegen „Fachkräftemangel vorbeugen“ zum Ziel haben, zugenommen hat, sodass dieses nun zu den häufigsten Anliegen zählt.

Betrachtet man die konkreten Angebote und Maßnahmen, die im Rahmen der Förderprogramme umgesetzt wurden [→ Schaubild A9.4.2-4](#), zeigt sich, dass ein Schwerpunkt nach wie vor auf Angeboten lag, die der Individualität möglicher Vermittlungshemmnisse Rechnung trugen, denn die meisten Bundesprogramme förderten wie im Vorjahr Maßnahmen, die Beratung und Begleitung oder Coaching anboten. Auch die Vermittlung sowohl praktischer als auch theoretischer Kompetenzen

Schaubild A9.4.2-1: Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2024

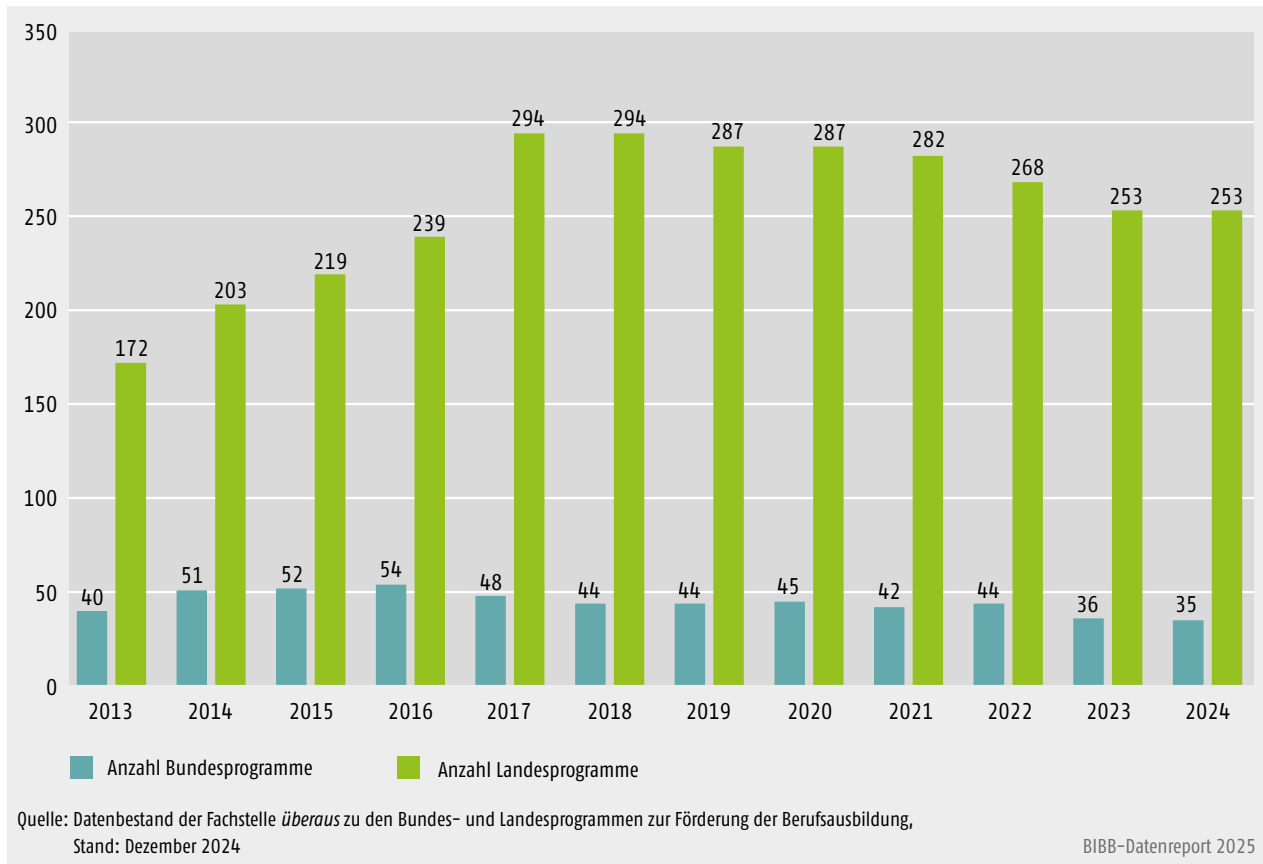


Schaubild A9.4.2-2: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)

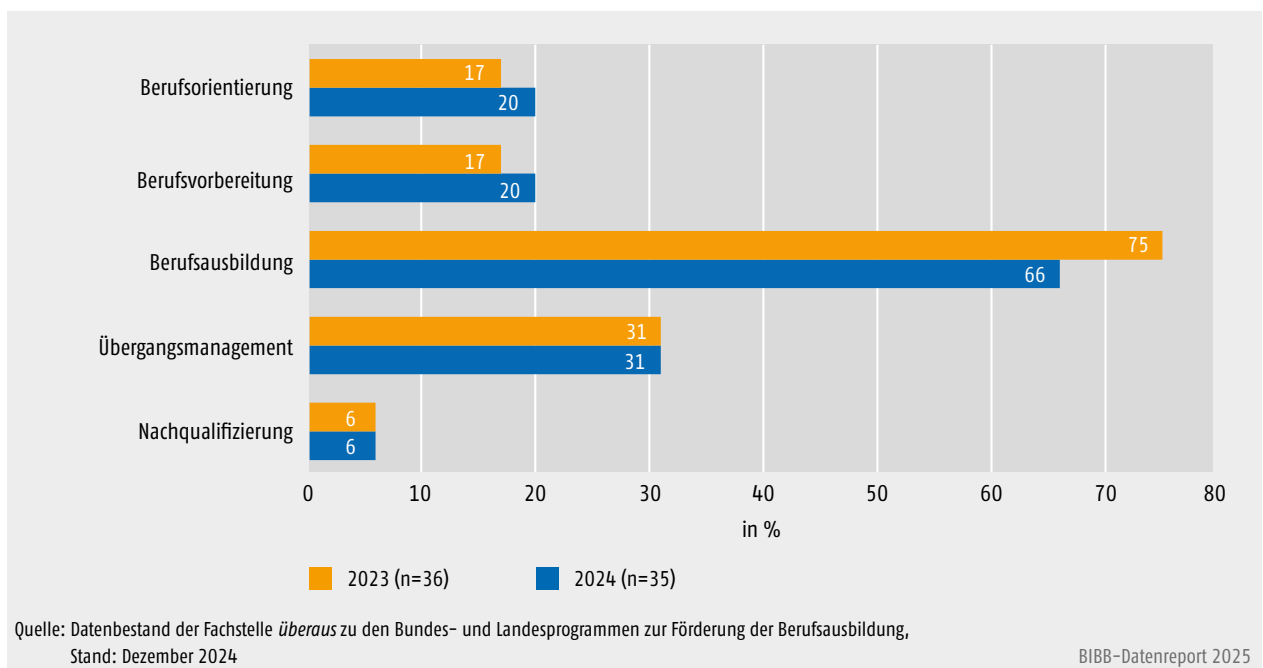


Schaubild A9.4.2-3: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)

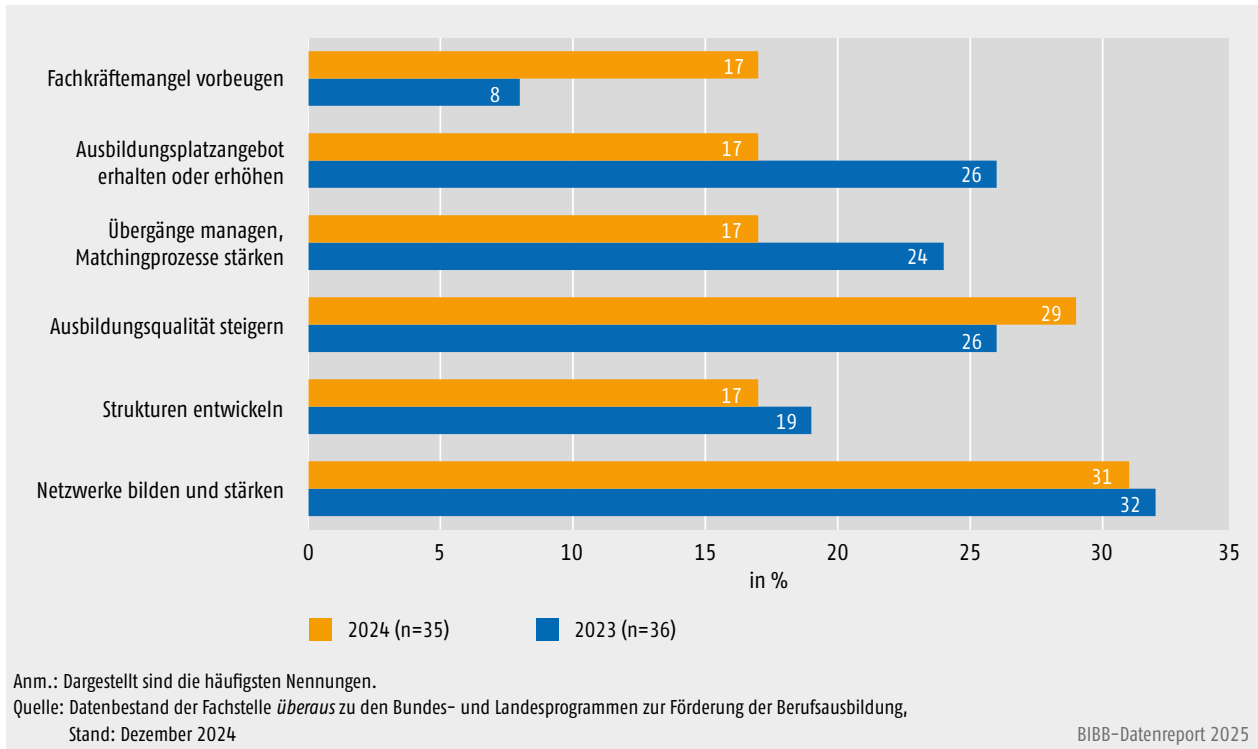


Schaubild A9.4.2-4: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)

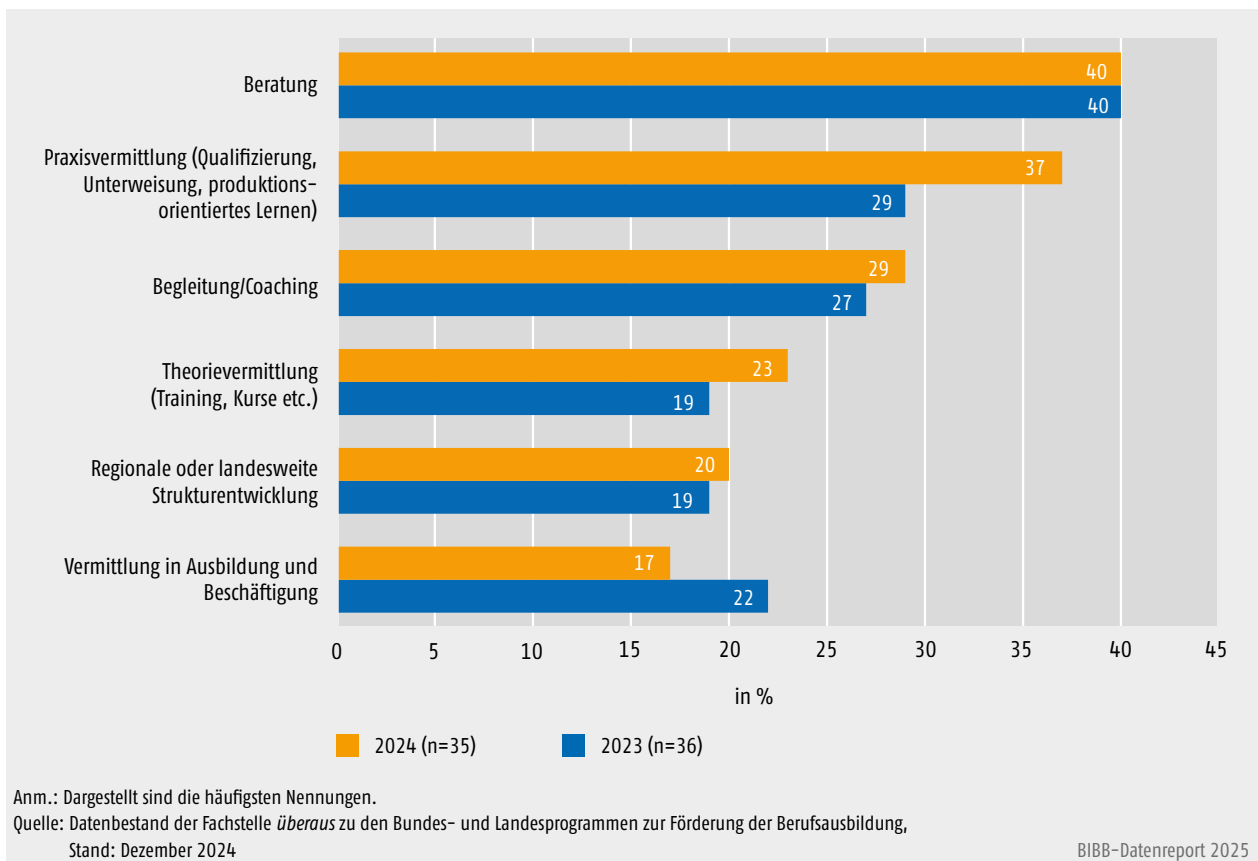
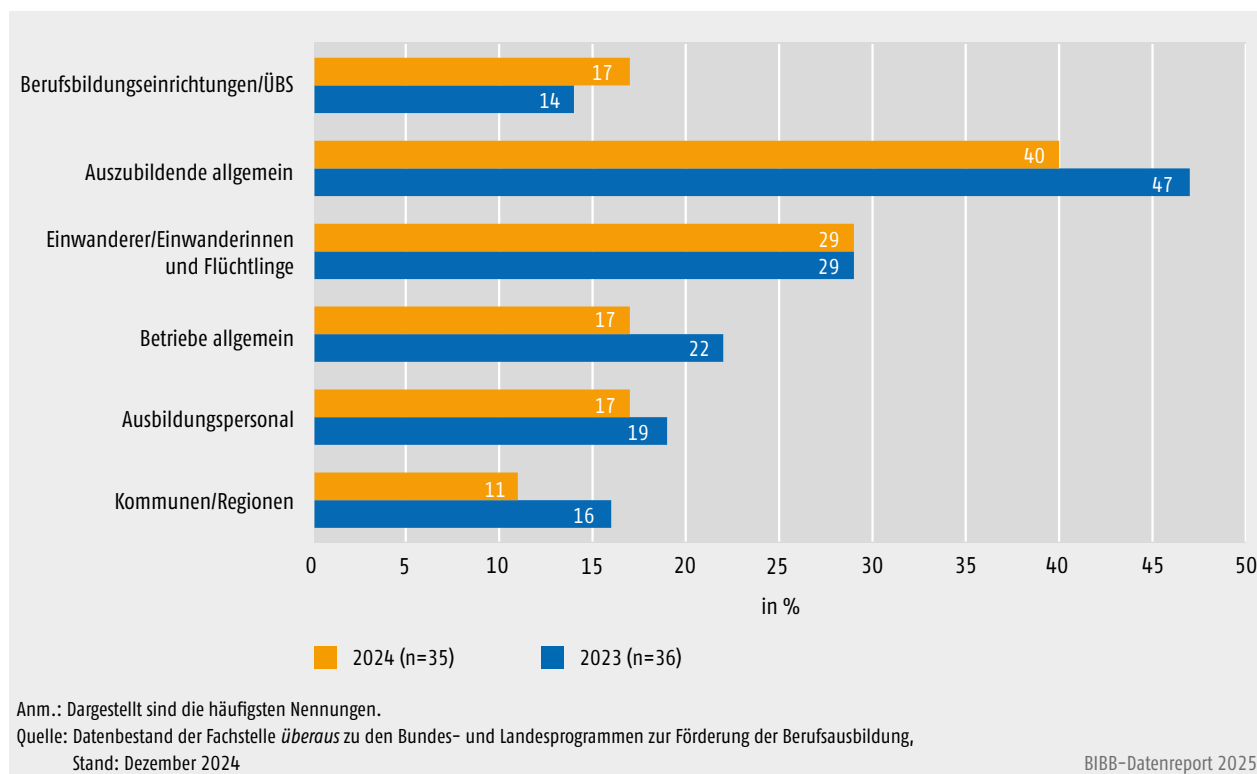


Schaubild A9.4.2-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)



gehörte wie in den Jahren zuvor zu den am häufigsten geförderten Maßnahmen. Diese Angebote sowie Angebote zur regionalen oder landesweiten Strukturentwicklung haben sogar leicht zugenommen. Maßnahmen und Angebote, die zur Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung dienen, hatten nach wie vor einen hohen Stellenwert, erfuhren jedoch einen leichten Rückgang.

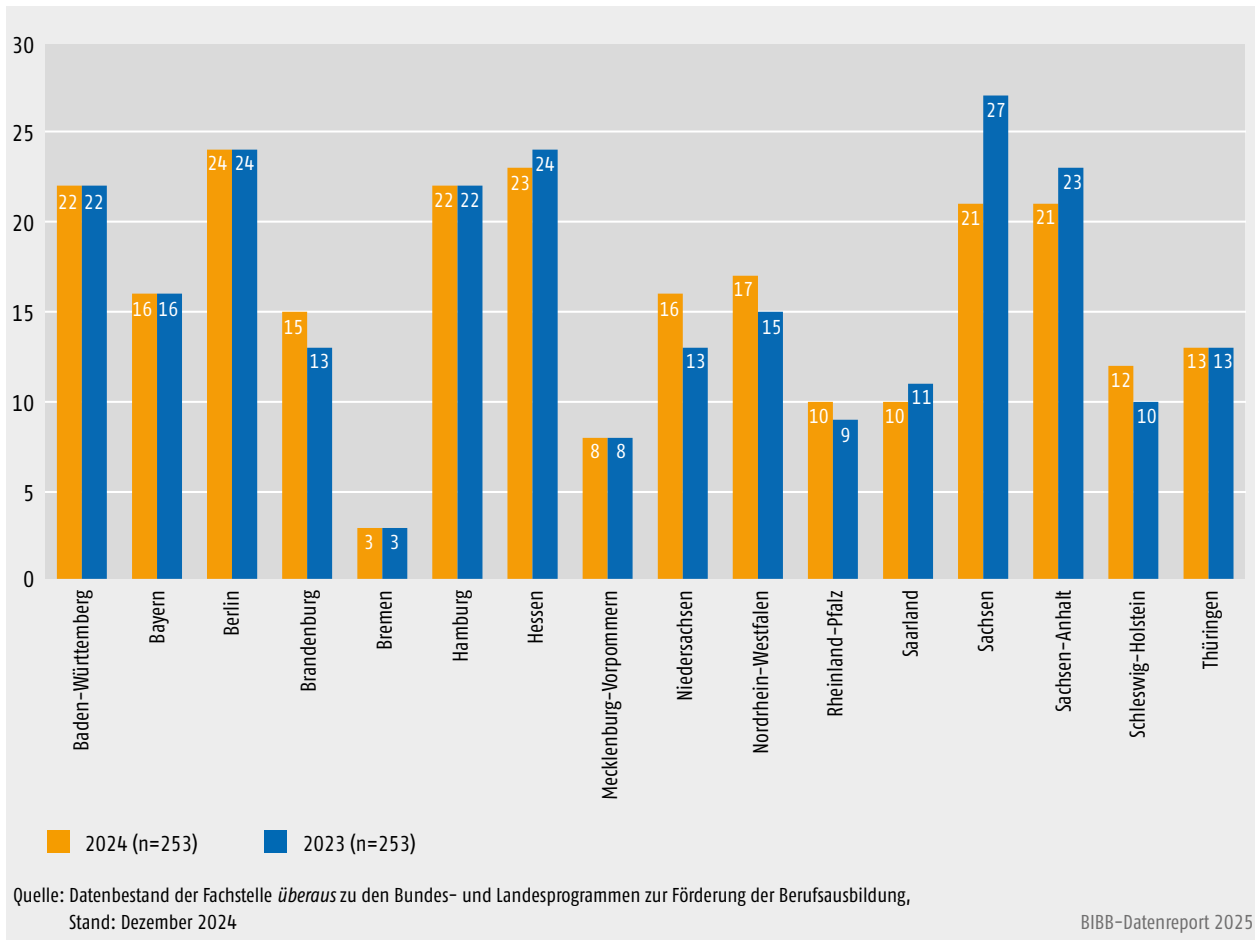
Der größte Teil der Angebote aus den Förderprogrammen setzte direkt bei den Auszubildenden an (40%), also bei jungen Menschen, die sich bereits in Ausbildung befanden oder einen Ausbildungsplatz gefunden haben → [Schaubild A9.4.2-5](#). Wie im letzten Jahr sprach knapp jedes dritte Förderprogramm gezielt die Gruppe der Einwandernden oder Geflüchteten an. Mit je 17% gehörten Betriebe, das Ausbildungspersonal und Bildungseinrichtungen zu den am häufigsten in Förderrichtlinien erwähnten Adressaten und Adressatinnen.

A 9.4.3 Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung

Der Datenbestand der Fachstelle *überaus* umfasste im Dezember 2024 insgesamt 253 Landesprogramme und ist im Vergleich zum Vorjahr stabil geblieben. Der Höhepunkt bei den Landesprogrammen wurde in den Jahren 2017 und 2018 mit 294 Programmen erreicht, nachdem die Anzahl zwischen 2013 und 2017 schnell und kontinuierlich zugenommen hatte. Seitdem und bis 2024 sind die Zahlen der Landesprogramme zurückgegangen. Dieser Trend hat sich 2024 nicht fortgesetzt → [Schaubild A9.4.2-1](#).

→ [Schaubild A9.4.3-1](#) zeigt die zum Vorjahr veränderte Häufigkeitsverteilung der Landesprogramme nach Bundesländern. Wie bei den Bundesprogrammen war auch bei den Landesprogrammen das Handlungsfeld Berufsausbildung vorherrschend → [Schaubild A9.4.3-2](#) und die Nachqualifizierung spielte eine eher geringe Rolle. Ähnlich wie auch bei den Bundesprogrammen kann hier festgestellt werden, dass die Anzahl der Förderprogramme im Handlungsfeld Berufsausbildung geringfügig zurückgegangen ist (von 54% auf 51%) während sie im Handlungsfeld Berufsorientierung leicht zugenommen hat (von 30% auf 33%). Die Programme der Handlungs-

Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2023 und 2024 (absolute Zahlen)



felder Berufsvorbereitung und Übergangsmangement sind stabil geblieben und weisen keine Änderungen im Vergleich zum Vorjahr auf.

Wie bereits 2023 wurden auch 2024 Landesprogramme zur beruflichen Integration am häufigsten gefördert → [Schaubild A9.4.3-3](#). Parallel zu der Zunahme der Förderprogramme im Handlungsfeld Berufsorientierung kann festgestellt werden, dass der Anteil der Programme zur Begleitung des Berufswahlprozesses von 25 % auf 28 % gestiegen ist und diese nun zusammen mit den Programmen zur Förderung von beruflicher Integration zu den meistgeförderten Programmen gehören. Weitere Anliegen weisen einen minimalen Rückgang von 1 % (wie beispielsweise „Stärkung des Matchingsprozesses“) bis 2 % (wie bei „Ausbildungsplatzangebot bewahren oder erhöhen“) auf.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Rangreihe der am häufigsten geplanten oder realisierten Förderangebote nicht verändert: Im Vordergrund standen nach wie vor Angebote zur Beratung und Begleitung sowie konkrete

praktische Qualifizierungsmaßnahmen → [Schaubild A9.4.3-4](#).

Auch auf Landesebene ist der am häufigsten in Programminformationen genannte Adressatenkreis die Gruppe der Auszubildenden allgemein (31 %), gefolgt von der Gruppe der Geflüchteten und Eingewanderten (24 %) sowie Jugendlichen allgemein (23 %) → [Schaubild A9.4.3-5](#). Während bei der Anzahl von Programmen zur Förderung bestimmter Personengruppen wie Schülerinnen und Schülern allgemein oder sozial benachteiligte Personen keine Änderung zu verzeichnen ist, sind die Programme zur Förderung von Betrieben leicht zurückgegangen (von 22 % auf 19 %). Wie auch bei den Bundesprogrammen lässt sich hier feststellen, dass im Vergleich zum Vorjahr die Angebote für Berufsbildungseinrichtungen als einzige geringfügig zugenommen haben (von 7 % auf 8 %).

Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)

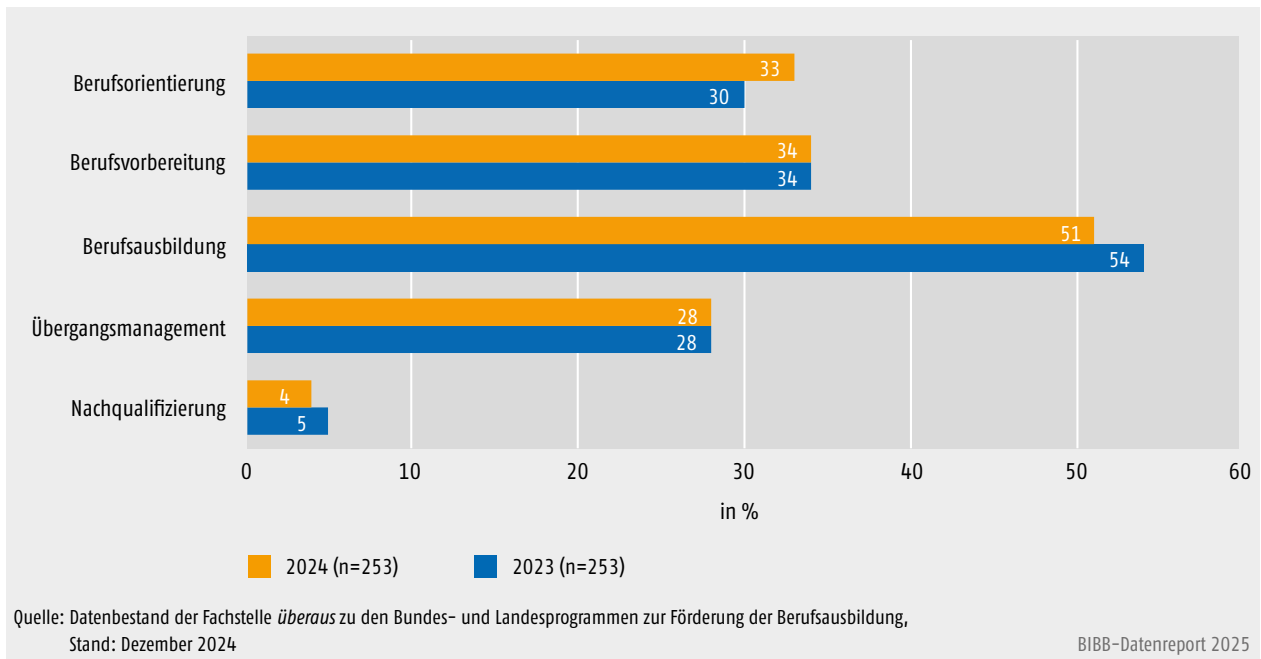


Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)

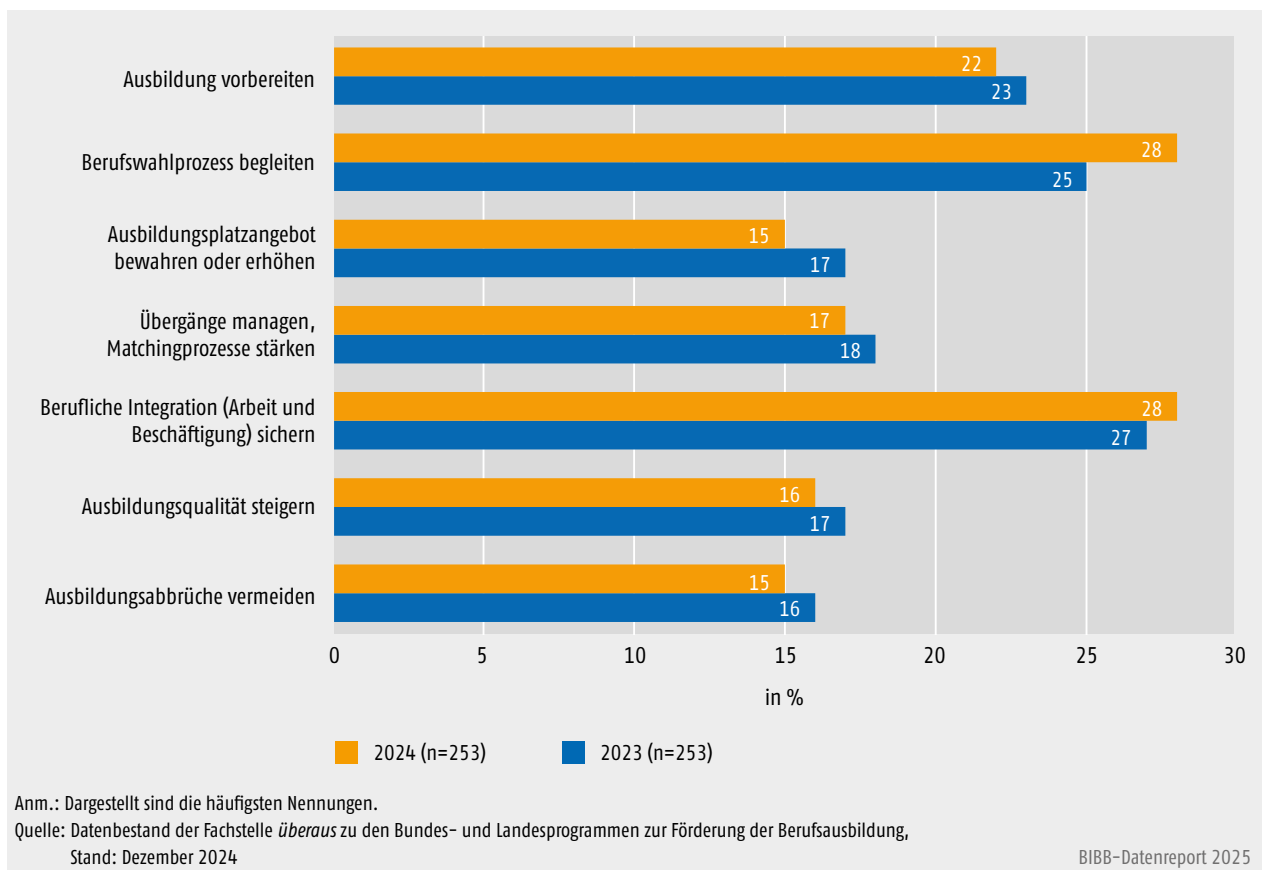


Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)

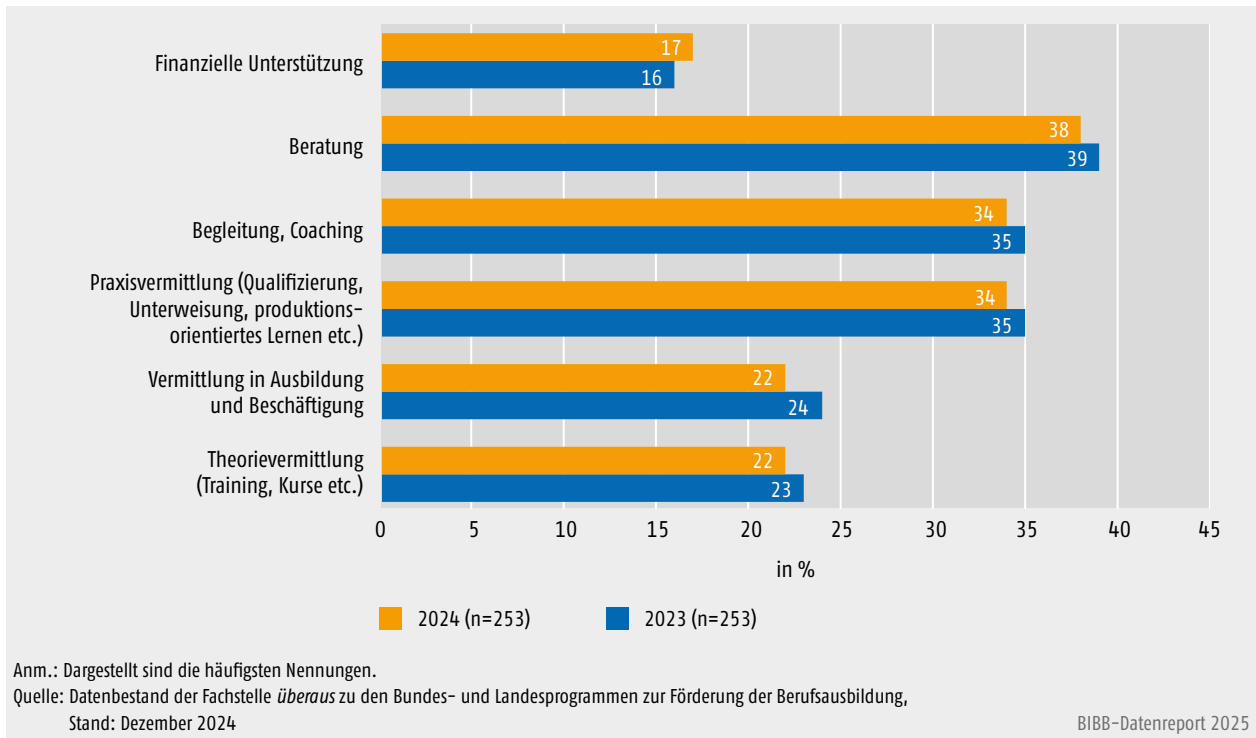
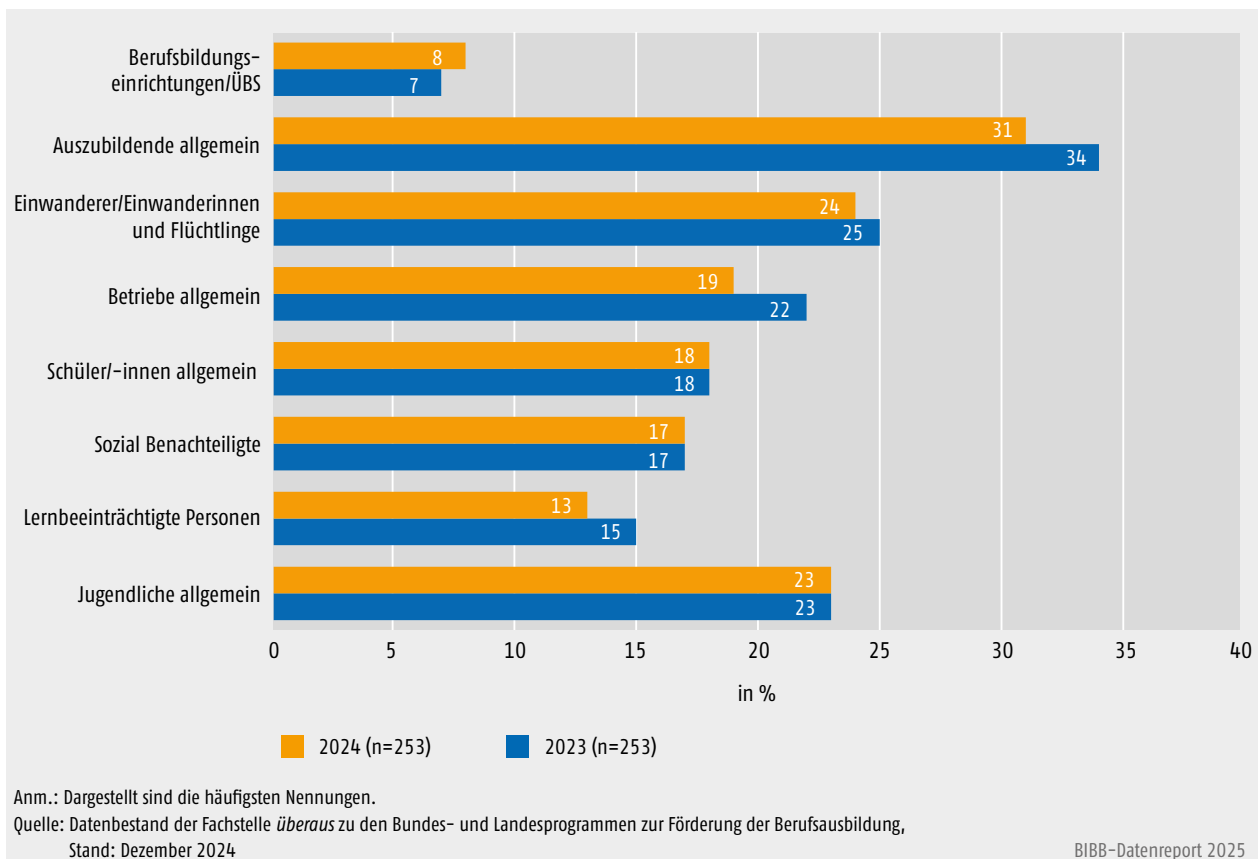


Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)



A 9.4.4 Schulische Bildungsgänge der Bundesländer im Übergangsbereich

Nicht allen Jugendlichen, die die allgemeinbildende Schule verlassen, gelingt der direkte Übergang in eine berufliche Ausbildung. Für diese Jugendlichen bieten die Bundesländer eine Reihe schulischer Bildungsgänge an, die allesamt das Ziel verfolgen, Hemmnisse auf dem Weg in eine berufsqualifizierende Ausbildung abzubauen. Zugangsvoraussetzungen zu diesen Bildungsgängen, Dauer, inhaltliche Ausrichtung und mögliche Abschlüsse, die erworben werden können, sind dabei sehr unterschiedlich und variieren von Bundesland zu Bundesland. Auf Basis der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE, Sektor II – Integration in Ausbildung, [vgl. Kapitel A4](#)) bietet die Fachstelle *überaus* eine Datenbank an, in der die Bildungsgänge der Länder im Übergangsbereich recherchiert werden können. Zum Auswertungszeitpunkt Dezember 2024 umfasste sie 114 schulische Bildungsgänge und verzeichnete somit keine Änderung gegenüber dem Vorjahr. Die Dauer dieser Bildungsgänge schwankte zwischen drei Monaten und drei Jahren. Am häufigsten kamen mit 67 % Bildungsgänge vor, die rd. ein Jahr dauern; 26 % waren auf rd. zwei Jahre angelegt. Drei Viertel der schulischen Bildungsgänge waren für Jugendliche ohne einen allgemeinbildenden Schulabschluss zugänglich. Bei der Hälfte der Bildungsgänge war es möglich, einen allgemeinbildenden Schulabschluss zu erwerben.

(Verónica Fernández Caruncho)

A 9.5 Förderung von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren

Als Partner der dualen Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Fort- und Weiterbildung übernehmen überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS) eine wichtige Rolle. Sie ergänzen die betriebliche Ausbildung durch die Vertiefung vor allem fachpraktischer Ausbildungsinhalte. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) kann so ein unterstützendes Angebot zur Gewährleistung der Ausbildung unterbreitet werden. 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). Zudem ergeben sich infolge technologischer Innovationen auch immer wieder neue Anforderungen für die berufliche Aus- und Weiterbildung. Hierauf müssen ÜBS reagieren.

Das BMBF unterstützt die ÜBS seit den 1970er-Jahren mit einer entsprechenden Förderung. Ziel der Förderung ist es, die berufliche Bildung in ganz Deutschland auf gleich hohem Niveau und dem jeweils neuesten Stand der Technik zu halten. ÜBS haben sich als flexibler Lernort bewährt, der sich auf veränderte Anforderungen in der beruflichen Qualifizierung einstellen kann. Um dies zu unterstützen, wurden in den letzten Jahrzehnten Fördermittel des Bundes, teils mit Kofinanzierung der Länder, bereitgestellt.

Das BIBB fördert seit 1978 im Auftrag des BMBF Vorhaben, die im Bereich der beruflichen Erstausbildung angesiedelt sind. In den vergangenen zehn Jahren wurden hieraus knapp 447 Mio. € Fördermittel verausgabt → [Tabelle A9.5-1](#). Auf Basis gemeinsamer Richtlinien werden vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klima (BMWK) darüber hinaus auch investive Vorhaben im Zusammenhang mit Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung gefördert → [Tabelle A9.5-2](#).

Die Förderung setzt dabei auf relevante Inputfaktoren der Qualitätsentwicklung betrieblicher bzw. überbetrieblicher Ausbildung, aber auch auf hierauf bezogene Prozessfaktoren (vgl. Beicht u. a. 2009). Um das Ziel der Qualitätsentwicklung und -sicherung zu erreichen, sind mit der ÜBS-Förderung drei wesentliche Fördergegenstände verbunden: die Ausstattung, der Bau und die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren. Es werden einerseits die für die Umsetzung der überbetrieblichen Lehrgänge bzw. Kurse erforderlichen Investitionen in die Ausstattung und den Bau der Lehrgebäude (sowohl bauliche Modernisierung bestehender Gebäude als ggf.

Tabelle A9.5-1: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung von 2015 bis 2024 (in Mio. €; gerundet)¹

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2015	40,50	1,50	42,00
2016	44,21	0,87	45,08
2017	43,39	0,67	44,06
2018	42,31	0,24	42,55
2019	41,62	0,46	42,08
2020	45,78	1,67	47,45
2021	30,71	1,55	32,26
2022	35,50	1,36	36,86
2023	46,03	0,44	46,47
2024	67,46	0,71	68,17

¹ Die Beträge beinhalten – prozentual verteilt – die erforderlichen Gutachterkosten.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A9.5-2: Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2015 bis 2024 (in Mio. €; gerundet)¹

Haushaltsjahr	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	Kompetenzzentren (Komzet)	Insgesamt ausgezahlte Mittel (ÜBS + Komzet)
2015	27,50	1,50	29,10
2016 ²	29,73	3,56	33,29
2017 ²	22,44	3,25	25,69
2018	15,30	2,50	17,80
2019	26,50	2,30	28,80
2020	27,50	1,30	28,80
2021	31,05	1,70	32,75
2022	34,00	3,70	37,70
2023	38,60	1,30	39,90
2024	38,13	1,19	39,32

¹ Die Beträge enthalten – prozentual verteilt – Auszahlungen für erforderliche Gutachterkosten.

² In den Beträgen 2016 und 2017 sind jeweils Auszahlungen von rd. 7,9 Mio. € für Vorhaben aus einem Sondertitel enthalten.

Quelle: Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle

BIBB-Datenreport 2025

auch Neubau) bezuschusst. Diese investive Förderung umfasst den größten Anteil der Fördermittel.

Andererseits wird durch Förderung von Personal- und Sachausgaben die Weiterentwicklung von ÜBS zu Kompetenzzentren und damit die Umsetzung von Projekten zur Generierung praxisbezogener Konzepte für die Weiter- und Fortentwicklung der ÜBS und ihrer Qualifizierungsangebote unterstützt. Somit wurden seit 2001 für ÜBS gezielte Fördermöglichkeiten geschaffen, die auch heute noch gültig sind und deren fachliche Weiterentwicklung unterstützen. Die Förderung der Weiterentwicklung einer ÜBS zu einem Kompetenzzentrum setzt an dem fachlichen Schwerpunkt der ÜBS an und fordert

Exzellenz in diesem Bereich. Das bestehende Fachwissen soll durch die Förderung vertieft und weiterentwickelt werden, sodass die ÜBS als Vorreiter fungiert und ihre Expertise auf andere ÜBS überträgt. Kompetenzzentren entwickeln moderne berufspädagogische Konzepte sowie praxisorientierte Qualifizierungsangebote und unterstützen den Transfer von Forschungs- und Entwicklungserkenntnissen in die überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung/ Bundesministerium für Wirtschaft und Energie 2015). Der Anlass für diese Förderung war die Notwendigkeit, auf den technologischen Wandel sowie den Übergang zur Dienstleistungsgesellschaft in den 1990er-Jahren zu reagieren. Dazu startete das BMBF Ende der 1990er-

Jahre einen Ideenwettbewerb zur Umwandlung von ÜBS in Kompetenzzentren, der 2001 in eine dauerhafte Förderung überführt wurde. Neben technischen Innovationen werden vor allem methodisch-didaktische Ansätze ausgearbeitet und strukturelle Entwicklungen in den ÜBS angetrieben. Die Förderung hat zu relevanten Fortschritten in der technischen Ausstattung, der Antizipation zukünftiger Entwicklungen und der organisationalen Weiterentwicklung der ÜBS geführt (vgl. Mahrin 2023). Dies gelingt insbesondere auch durch die Stärkung der berufspädagogischen und didaktischen Kompetenz des Bildungspersonals, z. B. durch arbeitsprozessorientierte Kurse und Gestaltung selbstorganisierten Lernens. Bisher haben etwa 37 Einrichtungen diesen Entwicklungsprozess durchlaufen, wobei ein Schwerpunkt in den Bereichen Bauwirtschaft, Fahrzeugtechnik und Gebäude- bzw. Versorgungstechnik zu beobachten ist.

Im Jahr 2008 wurde u. a. für ÜBS ein weiteres wichtiges Bildungsangebot etabliert: das Berufsorientierungsprogramm des BMBF, das Jugendlichen Perspektiven für ihre berufliche Qualifizierung aufzeigen sollte. Die Ausbildungsreife der Schulabsolventinnen und -absolventen und das Verfehlen von Zielen bestehender Maßnahmen für den Übergang zwischen Schule und Beruf begründete den Handlungsbedarf (vgl. Noske 2008). Die Unterstützung individueller beruflicher Wünsche und die Anpassung an die Anforderungen der Arbeitswelt sind seit jeher bekannte und entscheidende Faktoren für die berufliche Orientierung. Denn eine frühzeitige, potenzialorientierte Berufsorientierung erleichtert den Übergang und hilft Jugendlichen, ihre Stärken zu erkennen, reflektierte Entscheidungen zu treffen und sich auf die Arbeitswelt vorzubereiten. Eine Erkundung der Berufsfelder setzt jedoch eine betriebliche Realität bzw. eine Abbildung dieser in einem geschützten Lernraum voraus. Dies ist u. a. in ÜBS-Werkstätten gegeben. Die Erweiterung des Bildungsangebots um Maßnahmen der Berufsorientierung in den ÜBS führte zu einer Ausweitung des Qualifizierungsangebots und erfüllte damit sozioökonomische Anforderungen.

Auch technologische Entwicklungen waren ein entscheidender Faktor, die Bildungsangebote von ÜBS zu überprüfen und anzupassen. In den letzten zehn Jahren betraf dies vor allem zwei Themenbereiche: die Digitalisierung und die Elektromobilität.

Mit dem Förderprogramm „Spannende Ausbildung! E-Mobilität in überbetrieblichen Berufsbildungszentren“ reagierte das BMBF 2012 mit zusätzlichen Fördergeldern in Höhe von 5 Mio. € auf den neu entstehenden Qualifizierungsbedarf, besonders in den Bereichen Kfz-Mechatronik Zweiradtechnik und Elektrotechnik. Dies ermöglichte es den ÜBS, die Auszubildenden frühzeitig auf veränderte Qualifikationsanforderungen vorzuberei-

ten. Elektromobilität ist nicht nur auf Elektrofahrzeuge beschränkt, sondern ein Teil der Energiewende, der verschiedene Bereiche wie Energieversorgung, Fahrzeugtechnik und Verkehrswende verbindet. Dies erforderte von den Fachkräften ein entsprechendes Systemverständnis, insbesondere bei Auszubildenden der Kfz-Technik, die sich neben dem Umgang mit Verbrennungsmotoren auch auf Elektromotoren einstellen mussten. Die Anpassung der Ausbildungsverordnung zum/zur Kraftfahrzeugmechatroniker/-in und der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung erfolgten zwischen 2013 und 2015.

Wie bei der Elektromobilität bedeutete auch die umfassende digitale Transformation in der Lebens- und Arbeitswelt für die ÜBS eine Auseinandersetzung mit den Auswirkungen auf Lern- und Arbeitsprozesse. Mit der 2023 abgeschlossenen Förderung von Digitalisierung in ÜBS und Kompetenzzentren durch das BMBF (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2019) wurden die ÜBS unterstützt, die digitale Transformation aktiv mitzugestalten. Konkret wurde die überbetriebliche Ausbildung durch digitale Ausstattung angereichert und neu ausgerichtet (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A9.5). Die Befunde der formativen Evaluation des Förderprogramms (vgl. Ekert/Otto/Hasse i. E.) zeigen, dass das Sonderprogramm trotz eines komplexen Antrags- und Bewilligungsprozesses eine hohe Nachfrage nach digitaler Technik erzeugt hat und häufig der Ausgangspunkt für ÜBS war, sich mit der Modernisierung der Ausbildung auseinanderzusetzen. Die investive Ausstattungsförderung hat ihre Ziele weitgehend erreicht und zu einer signifikanten Verbesserung der digitalen Ausstattung und Ausbildungssituation in ÜBS beigetragen sowie Lerneffekte bei Auszubildenden und dem Ausbildungspersonal bewirkt. Das Ausbildungspersonal hat neue Konzepte und Lernbausteine entwickelt und das Wissen über den Einsatz digitaler Technik in den ÜBS weitergegeben.

Die konzeptionelle Projektförderung hat darüber hinaus technische und methodisch-didaktische Entwicklungen angestoßen, für die ÜBS im Ausbildungsalltag keine oder nur begrenzte Ressourcen hatten. Das Ziel, bestehende Kurse zu erweitern oder neue zu entwickeln, wurde erreicht. Zudem wurden digitale Lernmodule und Arbeitsmittel entwickelt und die Medienkompetenz des Ausbildungspersonals gestärkt (ebd.).

Wie schon bei der Entwicklung zum Kompetenzzentrum und dem Start des Berufsorientierungsprogramms sowie der Förderung von (digitaler) Ausstattung und Elektromobilität sind zwei Dimensionen sichtbar, die die Arbeit der ÜBS beeinflussen: sozioökonomische Anforderungen und technologische Entwicklungen.

Auf die Jugendlichen bezogen ist jedoch insgesamt auch die Attraktivität der dualen Berufsausbildung entschei-

dungsgebend für die Wahl dieses Qualifikationswegs. Die berufliche Bildung muss immer wieder hinterfragen, wie sie attraktiver gestaltet und wie die Gewinnung und Qualifizierung von Fachkräften gestärkt werden kann. Dies ist auch Ziel der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung des BMBF (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung o. J.). Einen Baustein hierin stellt die „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2023) dar, die 2025 aktiv in Projektarbeit umgesetzt wird. Hiermit wird erneut die Qualität und Attraktivität der ÜBA in den Fokus gerückt, u. a. durch den Einsatz zukunftsorientierter Technologien und innovativer Methoden. Pilothaft sollen Wege identifiziert werden, um die Organisation und Durchführung der ÜBA zu verbessern, z. B. auch durch den Einsatz KI-gestützter Systeme. Eine weitere Möglichkeit besteht darin, neue Konzepte zu entwickeln, um die fachliche, methodische und soziale Kompetenz des ÜBS-Personals zu erhöhen.

Welche Ideen die ÜBS zur Steigerung der Qualität und Attraktivität der ÜBA zwischen 2025 und 2028 umsetzen können, wird dann aufgezeigt. Die Projekte werden bis 2028 umgesetzt.

ÜBS haben die Aufgabe mit der ÜBA, bei der Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen ergänzend zur Ausbildung im Betrieb und der Berufsschule die duale Ausbildung zu unterstützen, insbesondere in KMU. Durch unterschiedliche Maßnahmen im Übergang Schule und Beruf bis hin zur beruflichen Weiterbildung tragen sie zur beruflichen Qualifizierung der Fachkräfte bei und reagieren flexibel auf Veränderungen, um so die Fachkräfte in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen.

(Alexandra Kurz, Christiane Köhlmann-Eckel)

A10 Ausbildung und Beschäftigung

A10.1 Übergänge in Beschäftigung und Erwerbslosenquoten junger Erwachsener

A10.1.1 Übernahmeverhalten von Betrieben

Mit den Daten des IAB-Betriebspanels können Aussagen dazu getroffen werden, wie viele der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen eines Ausbildungsbetriebs in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen wurden.

Ergebnisse des IAB-Betriebspanels für den Zeitraum 2000 bis 2022 zum Indikator Übernahmeverhalten von Betrieben wurden im BIBB-Datenreport 2024, 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 2026 geplant. Für Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023 siehe Fitzenberger/Leber/Schwengler 2024.²⁴⁶

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (vgl. Kapitel A7.2) sowie betriebliche Weiterbildung und betriebliche Weiterbildungsquote (vgl. Kapitel B1.2.1).

(Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)

A10.1.2 Arbeitslosenzugänge nach abgeschlossener dualer Ausbildung

Berufliche Ausbildung leistet einen wesentlichen Beitrag zur Integration ins Erwerbsleben und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen. Ein erfolgreicher Berufseinstieg ist die Basis für die individuelle Verwirklichung von Berufs- und Arbeitschancen. Diese „zweite Schwelle“ markiert die Schnittstelle zwischen Berufsausbildung und Arbeitsmarkt, an der entscheidende Weichen für den späteren Berufsverlauf gestellt werden. Die Phase des Übergangs vom Ausbildungs- in das Beschäftigungssystem verläuft jedoch nicht für alle Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen reibungslos. Vielmehr kann sie von Brüchen und Unwägbarkeiten begleitet sein.

Der folgende Abschnitt analysiert aus der Perspektive der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen die berufliche Übergangsphase junger Menschen mit dualer Ausbildung. Mithilfe der Beschäftigungsstatistik der BA wird der Anteil der Absolventinnen und Absolventen ermittelt, die sich direkt nach ihrer Ausbildung arbeitslos melden. Im Gegensatz dazu steht bei der Analyse mit dem IAB-Betriebspanel (vgl. Datenreport 2024, Kapitel A10.1.1) die Sicht der Betriebe im Mittelpunkt.

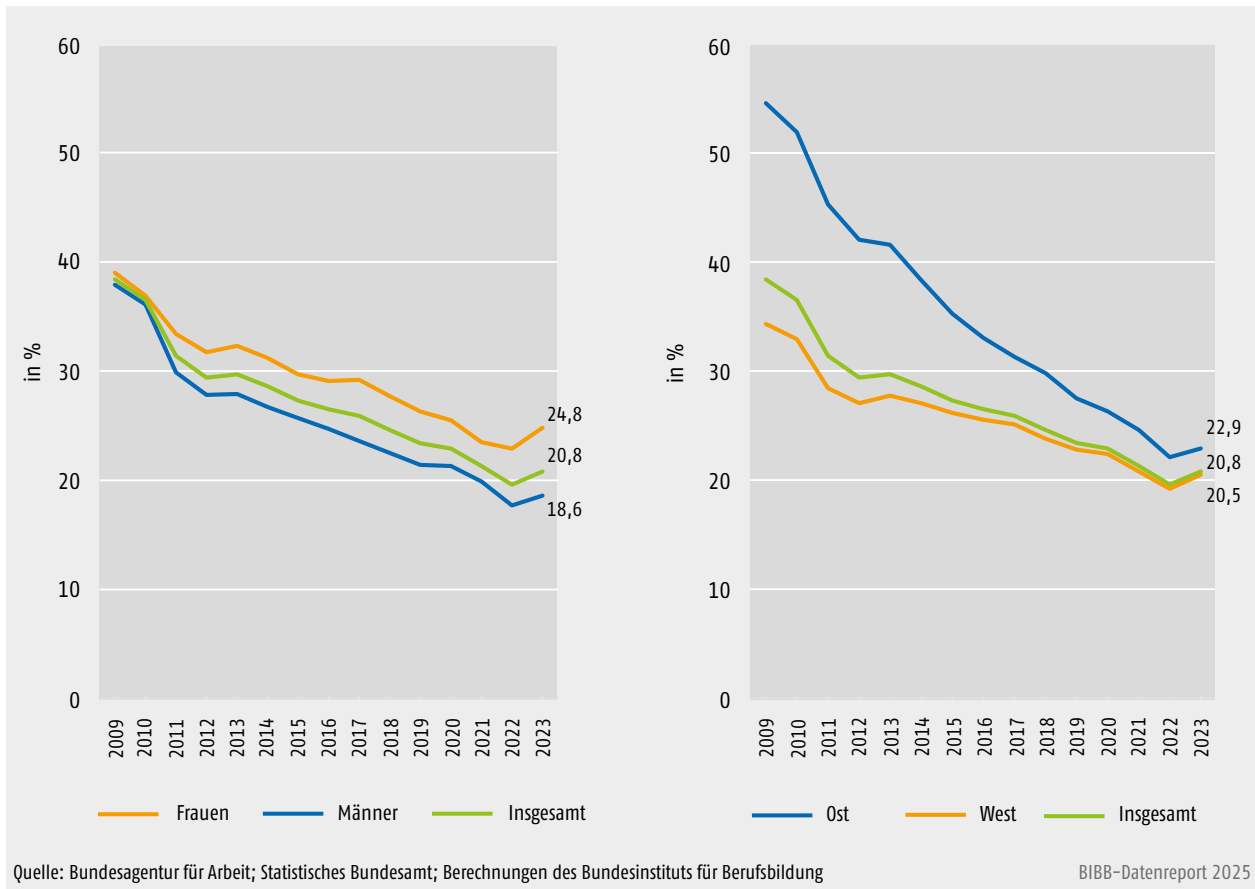
Über die Zahl der Personen, die sich direkt nach einer dualen Ausbildung arbeitslos meldeten, wird im Datenreport jährlich Bericht erstattet. Die Angaben der BA zur Arbeitslosigkeit beziehen sich dabei auf den Zeitpunkt unmittelbar nach der Ausbildung, unabhängig von der Dauer der Arbeitslosigkeit. Das Auftreten einer ersten Arbeitslosigkeitsphase bereits zu diesem Zeitpunkt ist bedeutend für den Übergang ins Berufsleben. Wie Seibert/Wydra-Somaggio (2017) nachgewiesen haben, erhalten Absolventinnen und Absolventen, die nach ihrer Ausbildung zunächst arbeitslos sind, ein niedrigeres Einstiegsgehalt als junge Fachkräfte mit einem nahtlosen Übergang ins Berufsleben. Dies gilt auch unter Berücksichtigung weiterer Faktoren wie dem erlernten und ausgeübten Beruf oder dem Wirtschaftszweig des Einstiegsbetriebes.

Die Anzahl der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen basiert auf der Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (vgl. Kapitel A5.7). Diese Quoten weichen erheblich von der allgemeinen Erwerbslosenquote junger Menschen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung ab (vgl. Kapitel A10.1.3).

Im Jahr 2023 wurden nach Hochrechnungen, die auf Angaben der BA basieren, rd. 72.000 Personen nach

²⁴⁶ Detaillierte Kennzahlen zur betrieblichen Ausbildung in Deutschland 2023 können hier abgerufen werden: <https://iab.de/daten/kennzahlen-zur-betrieblichen-ausbildung-in-deutschland-2023/>

Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2023 (in %)



Abschluss ihrer dualen Ausbildung arbeitslos gemeldet²⁴⁷ → [Tabelle A10.1.2-1 Internet](#). Im Verhältnis zur Gesamtzahl der Absolventen und Absolventinnen einer dualen Ausbildung (rd. 348.000 Personen) ergibt sich eine Arbeitslosenquote von 20,8 %. Im Vergleich zum Vorjahr (19,6 %) stieg die Arbeitslosenquote 2023 um 1,2 Prozentpunkte. Ein solcher Anstieg wurde seit vielen Jahren nicht mehr beobachtet. Die Arbeitslosenquote hatte sich von 2009 auf 2022 kontinuierlich nahezu halbiert, von 38,4 % auf 19,6 %, lediglich von 2012 auf 2013 gab es einen minimalen Anstieg von 0,3 Prozentpunkten.

Die Arbeitslosenquote im unmittelbaren Anschluss an die Ausbildung, die Sucharbeitslosigkeit einschließt,²⁴⁸ variierte weiterhin zwischen westdeutschen und ostdeutschen Ländern → [Schaubild A10.1.2-1](#). 2023 lag die Quote in den ostdeutschen Ländern mehr als 2 Prozentpunkte über der in den westdeutschen Ländern (22,9 % gegenüber 20,5 %). Die Differenz zwischen westdeut-

schen und ostdeutschen Ländern ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals um 0,5 Prozentpunkte zurückgegangen. Der Anteil der Arbeitslosen stieg 2023 im Westen im Vergleich zu 2022 um 1,3 Prozentpunkte und im Osten um 0,8 Prozentpunkte (2022: Ost 22,1 %, West 19,2 %). Seit 2009, als diese Differenz über 20 Prozentpunkte betrug, ist der Unterschied zwischen west- und ostdeutscher Arbeitslosenquote sehr deutlich und relativ kontinuierlich gesunken, sodass eine komplette Angleichung in Reichweite erscheint. Diese Tendenz scheint trotz des Anstiegs der Arbeitslosenquote ungebrochen.

2023 ist bei jungen Frauen (2022: 22,9 %; 2023: 24,8 %) die Arbeitslosenquote stärker angestiegen als bei jungen Männern (2022: 17,7 %; 2023: 18,6 %) → [Schaubild A10.1.2-1](#). Die Arbeitslosenquoten junger Frauen lag 6,2 Prozentpunkte über der Quote der jungen Männer, ein Jahr zuvor waren es nur 5,2 Prozentpunkte. Seit 2011 lag diese Differenz zumeist zwischen ca. 4 und fast 6 Prozentpunkten. In den Jahren davor war der Unterschied geringer, da stark männlich besetzte Branchen in größerem Ausmaß von der Weltwirtschaftskrise betroffen waren. Im Gegensatz zu den Ost-West-Unterschieden

²⁴⁷ Zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung kann im Datensatz der BA nicht unterschieden werden.

²⁴⁸ Daher ist davon auszugehen, dass die Arbeitslosenquote im ersten Jahr nach der Ausbildung stark sinkt (vgl. auch Dorau/Höhns 2006).

erscheinen die Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Fachkräften als relativ konstant. Zwar schien es seit 2017 (die damalige Differenz betrug 5,6 Prozentpunkte) eine leicht abnehmende Tendenz zugunsten der jungen Frauen zu geben, aber seit 2021 ist dieser Unterschied schnell auf ein sogar etwas höheres Niveau angewachsen.

Im Jahr 2023 waren im Westen 18,3 % (2022: 17,3 %) der jungen Männer und 24,3 % (2022: 22,4 %) der jungen Frauen nach dem dualen Ausbildungsabschluss arbeitslos. Im Osten waren es 20,3 % der jungen Männer (2022: 19,8 %) und 27,8 % der jungen Frauen (2022: 26,1 %). Besonders gering zeigt sich der Anstieg der Arbeitslosenquoten bei männlichen Fachkräften in Ostdeutschland (0,5 Prozentpunkte), besonders stark dagegen bei weiblichen Fachkräften in Westdeutschland (1,9 Prozentpunkte) → **Tabelle A10.1.2-1 Internet**.

Insgesamt hat sich die Situation 2023 im Vergleich zum Vorjahr seit vielen Jahren erstmals wieder verschlechtert. In Ostdeutschland ist die Arbeitslosigkeit weniger gestiegen als in Westdeutschland. Auch 2023 lagen die Anteile der Arbeitslosigkeit junger Fachkräfte in den ostdeutschen Ländern auf einem höheren Niveau als in den westdeutschen Ländern, haben sich aber in den letzten Jahren deutlich angeglichen. Der Abstand der Arbeitslosenquoten der weiblichen und männlichen Fachkräfte ist im Vergleich zu 2022 erneut angestiegen. Die entsprechenden Unterschiede zwischen jungen Frauen und jungen Männern lagen seit 2012 konstant zwischen 4 und 6 Prozentpunkten und waren 2021 erstmals seit 2012 wieder unter 4 Prozentpunkte gefallen, um 2022 wieder etwas deutlicher anzusteigen und 2023 sogar auf über 6 Prozentpunkte anzusteigen.

Da die Arbeitslosenquote unmittelbar nach der Ausbildung nur einen kurzen Zeitpunkt abbildet, ist eine zeitlich umfassendere Analyse der Situation junger Fachkräfte am Arbeitsmarkt sinnvoll. Diese wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

(Ralf Dorau)

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 aus Sicht der Betriebe (direkte Übernahme nach Ausbildungsende, vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A10.1.1) sowie aus Sicht der ausgebildeten

Personen (Arbeitslosmeldung bei der BA, vgl. **Kapitel A10.1.2**). Im Gegensatz zu diesen Ergebnissen zeigen sich die Erwerbs- und Arbeitslosenquoten **E** dualer Absolventinnen und Absolventen in mittelfristiger oder langfristiger Perspektive anders. So ergibt sich auf Basis der Daten des Mikrozensus (MZ, siehe **E** in **Kapitel A11.1**) für die 18- bis 24-Jährigen, die eine duale Ausbildung abgeschlossen haben, für das Jahr 2023 eine Erwerbslosenquote von 2,4 %.²⁴⁹ Diese liegt nur 0,1 Prozentpunkte über dem Vorjahreswert von 2,3 %. Im Gegensatz zur unmittelbaren Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung zeigen sich hier nahezu keine Differenzen zum Vorjahr.

E

Erwerbslosen- vs. Arbeitslosenquoten

Erwerbslosen- und Arbeitslosenquoten liegen unterschiedliche Erhebungskonzepte zugrunde. Die Arbeitslosenquote bezieht sich auf die Summe der registrierten Arbeitslosen. Erwerbslosigkeit wird dagegen über Befragungen ermittelt. Dabei gilt jede Person zwischen 15 und 74 Jahren als erwerbslos, die weniger als eine Stunde pro Woche erwerbstätig ist, sich aber in den vier Wochen vor der Befragung aktiv um eine Arbeitsstelle bemüht hat und für diese Arbeit binnen zwei Wochen zur Verfügung steht. Tatsächlich unterscheiden sich beide Quoten meist stark voneinander. So lag 2023 die allgemeine Erwerbslosenquote in Deutschland bei 2,8 %, die Arbeitslosenquote aber bei 5,7 %.²⁵⁰

Wenn man die betrachtete Altersspanne auf die 18- bis 34-Jährigen ausweitet, ist es zudem möglich, anhand der Daten des MZ die Erwerbslosenquoten für Personen mit unterschiedlichen Ausbildungsabschlüssen zu berechnen und miteinander zu vergleichen²⁵¹ → **Tabelle A10.1.3-1**: Insgesamt sank die Erwerbslosenquote minimal von 4,4 % im Jahr 2022 auf 4,3 % im Jahr 2023. Im Gegensatz zu den Vorjahren verringerte sich die Erwerbslosenquote von nicht formal Qualifizierten (vgl. **Kapitel A11**) nur noch wenig. 2023 lag die Quote bei 10,8 %, 2022 betrug sie 11,1 %. Im Vergleich dazu lag die Erwerbslosenquote für Personen mit einer dualen Ausbildung deutlich niedriger. Denn mit abgeschlossener dualer Ausbildung lag die Erwerbslosenquote in dieser Altersgruppe im Jahr 2023 bei 2,4 % und damit auch

²⁴⁹ Für 2023 beziehen sich die Ergebnisse erstmals auf die vorläufigen Daten des Mikrozensus, da die endgültigen Daten voraussichtlich erst nach Redaktionsschluss zur Verfügung stehen werden. In der Regel sind die Abweichungen zu den vorläufigen Daten gering.

²⁵⁰ Siehe Statistisches Bundesamt, Eckzahlen zum Arbeitsmarkt, Deutschland unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbsstaetigkeit/Tabellen/eckwerttabelle.html> (Stand: 03.12.2024)

²⁵¹ Die Ausweitung der Altersgruppe ist notwendig, damit ausreichend große Fallzahlen für die einzelnen Ausbildungsabschlüsse vorliegen.

Tabelle A10.1.3-1: 18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2015 bis 2023 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %)

		18- bis 34-Jährige, nicht in Ausbildung und mit gültigen Angaben zum beruflichen Abschluss							
		Insgesamt	davon:						
			nicht formal Qualifizierte	formal Qualifizierte					
				zusammen	davon mit höchstem beruflichem Ausbildungsabschluss:				
			Lehre im dualen System		Berufsfachschulabschluss ¹	Meister-/Technikerabschluss ²	(Verw.) Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss, Promotion		
Erwerbsstatus		in Tsd.							
Insgesamt	2023	10.666	3.048	7.617	3.253	721	1.213	2.431	
	2022	10.665	3.035	7.630	3.456	742	1.101	2.332	
	2021	10.576	2.806	7.770	3.630	709	1.087	2.343	
	2020	10.548	2.477	8.071	4.004	739	1.074	2.254	
	2019	10.705	2.307	8.398	4.582	430	1.076	2.310	
	2018	10.698	2.277	8.422	4.782	418	992	2.230	
	2017	10.825	2.278	8.547	4.924	433	990	2.200	
	2016	10.866	2.224	8.642	5.056	454	1.000	2.132	
	2015	10.473	2.023	8.451	5.088	443	925	1.994	
Erwerbstätige	2023	8.837	1.869	6.967	2.985	639	1.134	2.210	
	2022	8.807	1.853	6.954	3.143	651	1.019	2.141	
	2021	8.641	1.618	7.023	3.257	624	1.003	2.139	
	2020	8.631	1.412	7.218	3.573	644	983	2.019	
	2019	8.988	1.349	7.638	4.133	386	1.005	2.115	
	2018	8.907	1.281	7.626	4.305	372	926	2.024	
	2017	8.921	1.222	7.699	4.397	380	923	1.999	
	2016	8.936	1.190	7.746	4.478	404	928	1.936	
	2015	8.664	1.092	7.572	4.489	396	867	1.821	
Erwerbslose	2023	393	227	166	73	18	16	59	
	2022	403	231	172	90	22	15	46	
	2021	454	242	211	116	22	16	57	
	2020	503	265	237	128	24	(15)	71	
	2019	422	224	198	127	12	11	49	
	2018	461	244	217	141	12	12	52	
	2017	503	266	238	164	16	12	46	
	2016	550	277	272	197	11	12	52	
	2015	580	284	295	219	13	12	51	
Nichterwerbspersonen	2023	1.436	952	484	195	64	63	162	
	2022	1.455	951	504	223	68	67	145	
	2021	1.481	945	536	257	64	68	147	
	2020	1.415	800	615	302	72	77	165	
	2019	1.295	734	562	322	32	61	147	
	2018	1.330	752	578	336	34	54	154	
	2017	1.401	790	611	363	38	56	155	
	2016	1.381	757	624	381	39	60	144	
	2015	1.230	647	584	380	34	47	122	
Erwerbslosenquote		in %							
	2023	4,3	10,8	2,3	2,4	2,7	1,4	2,6	
	2022	4,4	11,1	2,4	2,8	3,3	1,5	2,1	
	2021	5,0	13,0	2,9	3,4	3,4	1,6	2,6	
	2020	5,5	15,8	3,2	3,5	3,6	1,5	3,4	
	2019	4,5	14,2	2,5	3,0	2,9	1,0	2,3	
	2018	4,9	16,0	2,8	3,2	3,2	1,3	2,5	
	2017	5,3	17,9	3,0	3,6	3,9	1,3	2,3	
	2016	5,8	18,9	3,4	4,2	2,7	1,3	2,6	
	2015	6,3	20,7	3,8	4,7	3,1	1,4	2,7	

¹ Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung

² Einschließlich Abschluss der Fachschule der DDR sowie Abschluss einer Fach- oder Berufsakademie. Aussagegewert insgesamt eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist.

Anm.: Seit 2020 werden die Fallzahlen vom Statistischen Bundesamt nicht mehr veröffentlicht. Dafür werden statistisch relativ unsichere Zahlenwerte mit eingeschränktem Aussagegewert eingeklammert. Werte mit sehr hoher Unsicherheit werden nicht angezeigt.

Quelle: Mikrozensus 2015 bis 2023. Der Mikrozensus wurde ab 2020 methodisch neugestaltet.

2023 beruhen die Berechnungen auf den vorläufigen Daten des Mikrozensus.

BIBB-Datenreport 2025

nochmal niedriger als 2022 (2,8 %). Mit Berufsfachschulabschluss²⁵² war die Quote 2023 etwas höher (2,7 %). Der Rückgang war hier minimal größer, 2022 lag die Quote bei 3,3 %. Mit einem Meister- oder Technikerabschluss lag die Erwerbslosenquote 2023 bei 1,4 % (2022: 1,5 %). Für Personen mit einem Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder einer Promotion ergibt sich für 2023 eine Erwerbslosenquote von 2,6 % (2022: 2,1 %). Hier zeigt sich im Gegensatz zu den anderen Gruppen ein Anstieg der Erwerbslosenquote. Zusätzlich ist zu beachten, dass diese Personengruppe durchschnittlich älter ist und ihr Abschluss zumeist kürzer zurückliegt.

Personen mit Fortbildungsabschlüssen (z. B. Meister/-in, Techniker/-in etc., vgl. Kapitel B4.3, B4.4), also Abschlüssen, die in der Regel auf einer dualen Berufsausbildung aufbauen, haben auch 2023 die geringsten Erwerbslosenquoten. Danach schließen sich 18- bis 34-Jährige mit einer betrieblichen Ausbildung an. Personen mit Fachhochschulabschluss, Universitätsabschluss oder Promotion folgen, knapp dahinter, im Gegensatz zum Vorjahr erst an dritter Stelle. Die Berufsfachschulabschlüsse liegen auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr. Dabei ist zusätzlich zu berücksichtigen, dass schulische und akademische Berufsabschlüsse nicht nur für andere Berufsbereiche qualifizieren, sondern meist auch mit einer höheren Schulbildung einhergehen.

Insgesamt sanken die Erwerbslosenquoten bei jungen Menschen 2023 geringfügig. Die Erwerbslosenquoten lagen für alle formal qualifizierten Personen auf einem geringen Niveau; bei nicht formal Qualifizierten hingegen fielen sie wesentlich höher aus.

(Ralf Dorau)

A 10.2 Qualifikations- und Berufsprojektionen: Die QuBe-Basisprojektion der achten Welle

Konzeption und Kontext

Die achte Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt) **E** wurde im Herbst 2024 veröffentlicht (vgl. Maier u. a. 2024). Sie schreibt die Entwicklung des Arbeitsangebots und des -bedarfs bis zum Jahr 2040 fort. Hierbei wird nach 141 Berufsgruppen (Dreisteller der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010, Militärberufe zusammengefasst) sowie vier Qualifikations- und Anforderungsniveaus differenziert. Auf ihre aktuellsten Ergebnisse geht der vorliegende Beitrag ein.

Allgemein prädiert die QuBe-Basisprojektion eine Arbeitsmarktentwicklung, welche bestehende Trends und Verhaltensweisen in Bildungssystem und Ökonomie beibehält. Insofern macht sie einen konsistenten Entwicklungspfad sichtbar und stellt einen Vergleichshorizont für alternative Szenarien dar. Die arbeitsmarktspezifischen Konsequenzen neuer Trends können über den Vergleich von Alternativszenarien mit Basisprojektion erkenntnisbringend isoliert werden. In den letzten beiden Jahren wurden u. a. Alternativszenarien über „Effekte des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus auf Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland“ (vgl. Schneemann u. a. 2024) und „über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials“ (vgl. Zika u. a. 2024a) veröffentlicht.

E

BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen (QuBe-Projekt)

Die BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen, welche in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforchung mbH (GWS) entstanden sind, zeigen anhand von Modellrechnungen, wie sich Angebot und Nachfrage nach Qualifikationen und Berufen langfristig entwickeln können. Als Datengrundlage dient u. a. der Mikrozensus (letztes Erhebungsjahr 2021), welcher als amtliche Repräsentativstatistik des Statistischen Bundesamts, an der jährlich 1 % aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist, Informationen über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt liefert. Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (letztes Berichtsjahr 2023) ist Grundlage für die Projektion der Gesamtwirtschaft. Die Registerdaten der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) und der ausschließlich geringfügig Beschäftigten (AGB) der BA (letztes Berichtsjahr 2023) liefern zusätzliche Informationen zu den Erwerbstätigen nach Beruf und den entsprechend gezahlten Löhnen.

252 Einschließlich Abschluss eines Vorbereitungsdienstes für den mittleren Dienst in der öffentlichen Verwaltung

Die Ergebnisse werden nach bis zu 141 Berufsgruppen (Dreisteller mit zusammengefassten Militärberufen) der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 differenziert.

Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf der Basisprojektion der achten Projektionswelle. Diese baut auf den Methoden der vorherigen Wellen (vgl. Helmrich/Zika 2010; Maier u. a. 2014; Maier u. a. 2016; Maier u. a. 2018; Maier u. a. 2020; Zika u. a. 2012; Maier u. a. 2022; Zika u. a. 2023) und nimmt auch weitere Erneuerungen auf (vgl. Maier u. a. 2024). In der Basisprojektion wird ein auf der Empirie basiertes Konzept verfolgt: Es werden nur bislang nachweisbare Verhaltensweisen (Redaktionsschluss Juni 2024) 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 und in verschiedenen Dossierreihen (www.qube-dossiers.de) verfügbar.

Neue Strukturbrüche sind in den gegenwärtig gegebenen, historischen Daten naturgemäß noch nicht enthalten. In der Basisprojektion werden indes auch äußerst wahrscheinliche Maßnahmen und Verhaltensweisen berücksichtigt, für die sich (noch) keine langfristige Zahlenbasis finden lässt. Ein Überblick über entsprechende Modellierungen findet sich in Maier u. a. 2024.

E QuBe-Datenportal

Das QuBe-Datenportal (www.QuBe-Data.de) veranschaulicht die Ergebnisse der QuBe-Projektionen und zeigt mögliche Entwicklungspfade von Arbeitsangebot und -nachfrage auf.

Die Ergebnisse der Basisprojektion können differenziert nach 141 Berufsgruppen, 37 Berufshauptgruppen oder nach Qualifikationen (Angebot) bzw. Anforderungsniveaus (Bedarf) für die Jahre 2020 bis 2040 abgerufen werden. Auf der Angebotsseite wird auf der Personenebene die Zahl der Erwerbspersonen und auf der Stundenebene das Arbeitsvolumenpotenzial ausgewiesen. Auf der Nachfrageseite wird der Bedarf an Erwerbstätigen bzw. der Bedarf an Arbeitsvolumen aufgeführt, der für die Produktion der nachgefragten Güter bzw. die Bereitstellung der nachgefragten Dienstleistungen benötigt wird. Auch ist es möglich, die beiden Arbeitsmarktseiten einander gegenüberzustellen. Die Fachkräftesituation im Beruf wird zudem über den Indikator der adjustierten Suchdauer **E** wiedergegeben.

Die Ergebnisse der interaktiven Datenbankabfragen sind in Tabellen, Diagrammen und Karten darstellbar. Sie können in unterschiedlichen Dateiformaten (SVG, PNG, HTML, CSV) heruntergeladen und weiterverwendet werden.

Neben der hier diskutierten Langfristprojektion wird für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eine Mittelfristprojektion veröffentlicht (vgl. Zika u. a. 2024b). Im QuBe-Datenportal **E** lassen sich Ergebnisdaten über verschiedene Aggregationsebenen abrufen und herunterladen. Weiterhin sind Dossierreihen **E** erhältlich, welche die Projektionsergebnisse vielfältig aufschlüsseln.

E QuBe-Dossiers

Im Rahmen des QuBe-Projekts sind verschiedene Dossierreihen entstanden. Die Übersichtsseite www.QuBe-Dossiers.de bündelt alle diese Dossier-Produkte und bietet sie zum Download an. Aktuell sind die Ergebnisdossiers nach 16 Kompetenzerfordernissen, 16 Bundesländern, 34 Arbeitsmarktregionen, 36 Berufshauptgruppen und (datenquellenbedingt) 135 von 140 Berufsgruppen (jeweils ohne Militärberufe) der KldB 2010 abrufbar. Teilweise sind diese Dossiers für die QuBe-Basisprojektion, teilweise für Szenarien wie die „Digitalisierte Arbeitswelt“ respektive das Fachkräftemonitoring für das BMAS entstanden.

Erwartete Bevölkerungsentwicklung

Die Bevölkerungsentwicklung basiert auf der aktualisierten QuBe-Bevölkerungsprojektion, die auf die Methodik von Hellwagner/Söhnlein/Weber (2023) und Schneemann u. a. (2023) zurückgeht. Sie differenziert neben Alter und Geschlecht auch zwischen Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit (Deutsche) und ohne deutsche Staatsangehörigkeit (Nichtdeutsche). So ist es möglich, die erheblichen Unterschiede beider Bevölkerungsgruppen bei den Geburtenziffern, dem Wanderungsverhalten und der Erwerbsneigung direkt zu erfassen. Zudem werden sämtliche Wanderungsströme, also Zu- und Abwanderungen vom bzw. ins Ausland, endogen bestimmt. Für das Erwerbsverhalten ist neben dem Alter und dem Geschlecht auch die formale Qualifikation entscheidend (vgl. Kalinowski/Mönnig/Söhnlein 2021). Die Reform des Staatsbürgerschaftsrechts floss über höhere Einbürgerungsquoten in die Modellierung ein.

→ **Tabelle A10.2-1** zeigt, dass die Bevölkerung bis auf rd. 84,88 Mio. Personen im Jahr 2025 ansteigt. Bis zum Jahr 2040 geht die Bevölkerungszahl auf rd. 83,81 Mio.

Tabelle A10.2-1: Zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion in den Jahren 2023 bis 2040

Jahr	Gesamtbevölkerung (in Mio.)	Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (ab 15 und unter 75 Jahren) (in Mio.)	Anteil Nichtdeutscher (in %)	Zuzüge (in Mio.)	Fortzüge (in Mio.)	Saldo (in Mio.)	Lebenserwartung in Jahren bei Geburt		Medianalter in Jahren	
							weiblich	männlich	weiblich	männlich
2023	84,74	63,37	15,4	1,97	1,26	0,71	83,4	78,6	46,9	43,4
2025	84,88	63,09	16,2	1,40	1,00	0,40	83,6	78,9	46,8	43,1
2030	84,84	62,68	17,2	1,28	1,01	0,27	84,1	79,4	47,0	43,1
2035	84,42	61,96	17,5	1,25	1,03	0,22	84,5	79,8	47,4	43,7
2040	83,81	60,26	17,6	1,25	1,04	0,20	84,8	80,1	47,8	43,7

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, achte Welle BIBB-Datenreport 2025

Personen zurück und liegt damit um 0,93 Mio. niedriger als im Jahr 2023. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Personen im Alter von 15 bis unter 75 Jahren) geht aufgrund der Alterung der Bevölkerung um 3,11 Mio. Personen (-4,9%) zurück.

Der Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter verursacht auch eine Reduktion der Zahl der Erwerbspersonen **E**. Dem Alterungsprozess wirkt auf dem Arbeitsmarkt allerdings eine steigende Erwerbsneigung entgegen. Der langfristige Bevölkerungsrückgang bis zum Jahr 2040 wird vor allem durch die Wanderungsgewinne verlangsamt. In der Folge steigt der Anteil Nichtdeutscher an der Bevölkerung von rd. 15,4% im Jahr 2023 auf 17,6% im Jahr 2040.

E**Erwerbspersonen und Erwerbstätige**

Zu den Erwerbstätigen zählen alle Personen, die als Arbeitnehmer/-innen (Arbeiter/-innen, Angestellte, verbeamtete Personen, geringfügig Beschäftigte, Angehörige der regulären Streitkräfte) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige eine auf wirtschaftlichen Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben, unabhängig vom Umfang dieser Tätigkeit. Als erwerbstätige Inländer/-innen werden alle Personen bezeichnet, die erwerbstätig sind und im Inland (Wohnort Deutschland) leben. Erwerbstätige nach dem Inlandskonzept sind alle in Deutschland Erwerbstätigen (Arbeitsort Deutschland), unabhängig von ihrem Wohnort.

Erwerbspersonen sind erwerbstätig oder suchen aktiv nach einer Beschäftigung und stehen dem Arbeitsmarkt unmittelbar zur Verfügung. Erwerbspersonen sind somit Erwerbstätige und Erwerbslose nach dem Konzept der International Labour Organization (ILO).

Arbeitskräfteangebot nach Qualifikationen

Das Arbeitsangebot nach Qualifikationen setzt sich aus der Zahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen, dem inländischen Nettoneuangebot aus dem Bildungssystem und dem Nettoneuangebot aus dem Ausland zusammen. → **Tabelle A10.2-2** zeigt die drei genannten Größen und die Veränderung des Bestands an Erwerbspersonen.

Bis zum Jahr 2035 steigt die Zahl der aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen stetig an. Nach dem Übergang der Baby-Boomer-Generation in den Ruhestand ist die Zahl der insgesamt ausscheidenden Personen wieder rückläufig und beträgt im Zeitraum zwischen 2036 und 2040 rd. 4,9 Mio. Personen. Dieser Rückgang zeigt sich in sämtlichen Qualifikationsstufen. Des Weiteren wird deutlich, dass die aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Jahrgänge zunehmend einen höheren formalen Qualifikationsabschluss aufweisen. Während die im Zeitraum zwischen 2024 und 2030 aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen noch zu 57,2% (4,2 Mio. von 7,3 Mio.) einen beruflichen Abschluss aufweisen, beträgt der Anteil im Zeitraum von 2036 bis 2040 nur noch 50,7% (2,5 Mio. von 4,9 Mio.). Der Anteil an Personen mit einer Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) erhöht sich in denselben Zeiträumen hingegen von 17,9% auf 18,9%, der Anteil an Personen mit Hochschulabschluss (ohne Bachelorabschluss oder FH-Diplom) erhöht sich von 12,8% auf 13,4%.

Zudem haben rd. 17,0% der zwischen 2036 und 2040 aus dem Erwerbsleben ausscheidenden Personen keinen vollqualifizierenden beruflichen Abschluss. Im Zeitraum von 2024 bis 2030 sind es lediglich 12,1%. Zwar nimmt der Anteil an nicht formal Qualifizierten unter den Wanderungsgewinnen mit dem Ausland ab, indirekt führt der steigende Anteil an jungen Menschen ohne deutsche

Tabelle A10.2-2: **Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen nach Qualifikationsstufen (ISCED) in den Jahren 2023 bis 2040 (in Tsd.)**

Jahre/Zeitraum	Ohne vollqualifizierenden beruflichen Abschluss (ISCED 010-344)	Mit beruflichem Abschluss (ISCED 351-454)	Aufstiegsfortbildung, Bachelorabschluss oder Diplom (FH) (ISCED 554-655)	Hochschulabschlüsse (ohne Bachelorabschluss oder Diplom (FH)) (ISCED 746-844)	In Ausbildung	Insgesamt
Erwerbspersonen insgesamt in Tsd.						
2023	8.121	20.553	8.349	6.207	4.027	47.257
2030	8.215	19.287	8.233	6.595	4.089	46.419
2035	8.235	18.517	8.148	6.844	4.218	45.960
2040	8.187	18.229	8.193	7.109	4.235	45.953
Aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen in Tsd.						
2024 bis 2030	885	4.193	1.312	935	-	7.325
2031 bis 2035	854	2.982	1.015	687	-	5.539
2036 bis 2040	830	2.482	923	656	-	4.890
2024 bis 2040	2.569	9.658	3.250	2.278	-	17.754
Nettoneuangebot an Erwerbspersonen im Inland in Tsd.						
2024 bis 2030	518	2.869	1.110	1.240	-	5.737
2031 bis 2035	502	2.172	771	850	-	4.296
2036 bis 2040	528	2.263	785	854	-	4.429
2024 bis 2040	1.548	7.304	2.666	2.944	-	14.463
Nettoneuangebot an Erwerbspersonen aus dem Ausland in Tsd.						
2024 bis 2030	460	59	86	83	-	688
2031 bis 2035	372	39	159	85	-	655
2036 bis 2040	253	-68	183	67	-	436
2024 bis 2040	1.085	30	428	236	-	1.779

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, achte Welle

BIBB-Datenreport 2025

Staatsbürgerschaft aber dazu, dass das Nettoneuangebot ohne Abschluss aus dem Inland wächst. Denn die Erfolgsquoten in den beruflichen Schulen, aber auch Hochschulen, unterscheiden sich zwischen Deutschen und Nichtdeutschen zuungunsten Letzterer (vgl. Maier/Kalinowski/Krinitz 2024). Ändert sich nichts an diesem Status quo, können im Jahr 2040 geringfügig mehr Erwerbspersonen ohne vollqualifizierenden Abschluss erwartet werden als im Jahr 2023 (8,2 Mio. vs. 8,1 Mio.). Da die Zahl an Erwerbspersonen insgesamt zurückgeht, erhöht sich der Anteil an Unqualifizierten an den Erwerbspersonen (ohne Berücksichtigung der Personen in Ausbildung) entsprechend von 18,8 % auf 19,6 %. Eine ausführliche Darstellung zu jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss findet sich in [Kapitel A11](#) dieses Datenreports.

Der Anteil an Erwerbspersonen mit beruflichem Abschluss geht hingegen stark zurück, von 47,5 % im Jahr 2023 auf 43,7 % im Jahr 2040. Dies liegt neben den Erfolgsquoten im beruflichen Bildungssystem auch daran, dass Deutschland nur geringe bzw. negative Wanderungsgewinne bei Personen mit beruflichem Abschluss erzielt – im Gegensatz zu Niedrig- und Hochqualifizierten im mittleren Qualifikationsbereich.

Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf beruflicher Ebene

Wie im vorherigen Abschnitt beschrieben, zeichnet sich eine Polarisierung des Arbeitskräfteangebots durch das relative Wachstum der Hoch- und Niedrigqualifizierten ab. Gleichzeitig sinkt die Zahl der Erwerbspersonen ins-

gesamt wegen des Ausscheidens der Baby-Boomer-Generation. Für eine Perspektive auf Passungsfragen können Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf Berufsebene verglichen werden. Durch den demografischen Druck haben sich bereits in den letzten Jahren Engpässe auf dem Arbeitsmarkt aus einer Bedarfsperspektive verstetigt. Schwächere Wirtschaftsaussichten und das sich wandelnde Bildungsverhalten hin zu mehr Dienstleistungsberufen verringert die Passungsproblematik am Arbeitsmarkt zwar im Vergleich zur letzten Projektion (vgl. Maier u. a. 2022), aber nicht im Vergleich zu heute.

In der langfristigen Berufsentwicklung ist weiterhin die Branchenentwicklung ausschlaggebend. Auf die Nachfrage nach Erwerbstätigen **E** in einem Beruf wirkt zunächst der Strukturwandel der Branchen der Volkswirtschaft. Die Arbeitsplätze einer Branche werden von Personen mit einem spezifischen Anforderungsniveau und fachlicher Spezialisierung besetzt. Zum einen entscheidet das Wachstum der Branche über den Expansionsbedarf eines Anforderungsniveaus, zum anderen kann sich aber auch der Mix an Anforderungsniveaus und der damit verbundenen Berufe innerhalb einer Branche über die Zeit verändern. Hierauf nehmen z. B. technologische Veränderungen, aber auch die Lohnentwicklung Einfluss. Hierzu stellt **→ Tabelle A10.2-3** die Erwerbstätigen mit Erwerbspersonen, differenziert nach 37 Berufshauptgruppen (2-Steller der KldB 2010), für die Jahre 2023 bis 2040 gegenüber. Anders als in der siebten Welle (vgl. Maier u. a. 2022) zeigen sich auf Ebene der Berufshauptgruppen kaum negative Arbeitsmarktbilanzen. Lediglich in „Gebäude und -versorgungstechnischen Berufen“ und in den „Lehrenden und auszubildenden Berufen“ fehlen im Jahr 2030 5.000 bzw. 10.000 Erwerbstätige. In den „Gebäude und -versorgungstechnischen Berufen“ sinkt das Angebot aufgrund der Verrentung der Baby-Boomer-Generation stärker ab. In den „Lehrenden und auszubildenden Berufen“ ist die Nachfrage hingegen volatil. Während das Arbeitskräfteangebot langsam, aber kontinuierlich zunimmt, ergibt sich die Nachfrage über die Schüler-Lehrer-Relation. Um das Jahr 2030 steigt die Anzahl der unter 18-Jährigen aufgrund der Zuwanderung in der Vergangenheit. Anschließend geht die Nachfrage an allgemeinbildenden Schulen zurück, steigt jedoch bei „Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik“ sowie bei „Lehr- und Forschungstätigkeiten an Hochschulen“ an. In den beiden letztgenannten Berufsgruppen sind aber weitaus weniger Personen erwerbstätig als in der Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen.

In der siebten Welle (vgl. Maier u. a. 2022; BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A10.2) reichte in zehn der 37 Berufshauptgruppen die Zahl der Erwerbspersonen im Jahr 2040 nicht aus, um die benötigte Anzahl an Erwerbstätigen rechnerisch zu decken. In der achten Welle ist

das in keiner Berufshauptgruppe der Fall, jedoch in 17 von 144 Berufsgruppen (siebte Welle: 33 Berufsgruppen). Ursächlich dafür ist die geringere wirtschaftliche Wachstumsdynamik. In 25 der 37 Berufshauptgruppen (83 von 144 Berufsgruppen) verringert sich die Zahl der Erwerbspersonen bis 2040 stärker als die der Erwerbstätigen. In Summe fehlen in diesen Berufshauptgruppen im Vergleich zu heute rd. 411.000 Erwerbspersonen.

Eine Bilanzierung nach Köpfen wie in **→ Tabelle A10.2-3**, welche sich in gewissem Maße an eine „berufsspezifische Erwerbslosenquote“ annähert, ist relativ einfach in der Interpretation, und in Aussagekraft zeitgleich limitiert. Der folgende Abschnitt ergänzt die vorliegende Betrachtung deswegen um eine weitere Perspektive.

Fachkräfteengpässe

Der vorangehend beschriebene demografische Wandel kann auch durch eine steigende Erwerbsneigung nicht vollständig wettgemacht werden. Nicht nur deswegen ergeben sich relevante Fachkräfteengpässe.

Für erste Eindrücke etwaiger Engpasssituationen können Arbeitskräfteangebot und -nachfrage auf Berufsebene verglichen werden, wie im vorherigen Abschnitt ausgeführt. Indes vernachlässigt eine Bilanzierung nach Köpfen wesentliche Aspekte: So bleiben die nachgefragten und gewünschten Arbeitsstunden außen vor. Trotz einer insgesamt nahezu konstanten Jahresarbeitszeit besteht insbesondere in Berufen mit hohem Teilzeitanteil bei den Beschäftigten oftmals ein Wunsch nach Mehrarbeit, sodass hier das Arbeitsangebot unterschätzt wird (vgl. Zika u. a. 2024a). Daneben existieren Berufe, für die auch in Zukunft mit einer sich schneller vermindernenden Arbeitszeit gerechnet werden kann. Außerdem können Erwerbspersonen statistisch nur dem Arbeitsangebot eines Berufes zugerechnet werden. Qua beruflicher Flexibilität ergeben sich tatsächlich jedoch Beschäftigungsmöglichkeiten in mehreren Berufen (vgl. Maier 2023). In Berufen, in welchen keine rechtlichen Zugangsbeschränkungen vorliegen, könnte das potenzielle Arbeitsangebot entsprechend höher sein, als dies eine berufliche Erwerbslosenquote ausweist. Schließlich geben Bilanzierungen nach Köpfen auf Berufsebene Aufschluss über Arbeitskräfteengpässe oder -überhänge, nicht jedoch über Fachkräfteengpässe oder -überhänge. Während bei einer Arbeitskräftebilanz alle Erwerbspersonen und Tätigkeiten im Beruf berücksichtigt werden, umfasst eine Fachkräftebilanz nur Personen, die mindestens einen vollqualifizierenden beruflichen Abschluss aufweisen, und Stellen, die qualifizierte Tätigkeiten und keine Helfer- und Anlerntätigkeiten verlangen. Um die Fachkräftesituation im Beruf eingehender zu erörtern, wurde im QuBe-Projekt der Indikator der adjustierten Suchdauer **E** eingeführt (vgl. Maier/Steeg/Zika 2023). In

Tabelle A10.2-3: Erwerbspersonen und Erwerbstätige von 2023 bis 2040 nach Berufshauptgruppen (in Tsd.)

Berufshauptgruppe (KldB 2010)		Erwerbstätige (in Tsd.)			Erwerbspersonen (in Tsd.)		
		2023	2030	2040	2023	2030	2040
1	Angehörige der regulären Streitkräfte	167	176	185	172	178	187
11	Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	591	561	551	605	570	557
12	Gartenbauberufe und Floristik	420	423	434	432	432	437
21	Rohstoffgewinnung und -aufbereitung, Glas- und Keramikherstellung und -verarbeitung	140	127	117	144	133	122
22	Kunststoffherstellung und -verarbeitung, Holzbe- und -verarbeitung	623	587	551	642	607	567
23	Papier- und Druckberufe, technische Mediengestaltung	390	374	361	401	388	374
24	Metallerzeugung und -bearbeitung, Metallbauberufe	1.313	1.251	1.195	1.354	1.281	1.219
25	Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	2.048	1.990	1.944	2.107	2.036	1.969
26	Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	1.226	1.205	1.173	1.258	1.224	1.191
27	Technische Forschungs-, Entwicklungs-, Konstruktions- und Produktionssteuerungsberufe	1.237	1.258	1.272	1.264	1.266	1.274
28	Textil- und Lederberufe	161	149	141	166	153	143
29	Lebensmittelherstellung und -verarbeitung	1.088	1.065	1.056	1.130	1.096	1.071
31	Bauplanungs-, Architektur- und Vermessungsberufe	426	436	440	433	439	451
32	Hoch- und Tiefbauberufe	749	685	604	775	714	627
33	(Innen-)Ausbauberufe	575	538	490	595	563	509
34	Gebäude- und versorgungstechnische Berufe	1.090	1.084	1.068	1.118	1.079	1.086
41	Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe	461	457	456	473	470	475
42	Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe	76	79	82	78	79	83
43	Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufe	1.219	1.307	1.405	1.248	1.327	1.419
51	Verkehrs- und Logistikberufe (außer Fahrzeugführung)	2.731	2.633	2.539	2.836	2.714	2.588
52	Führer/-innen von Fahrzeug- und Transportgeräten	1.501	1.494	1.498	1.550	1.513	1.523
53	Schutz-, Sicherheits- und Überwachungsberufe	850	847	834	868	861	854
54	Reinigungsberufe	1.498	1.412	1.369	1.551	1.454	1.387
61	Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufe	1.330	1.301	1.285	1.361	1.345	1.330
62	Verkaufsberufe	2.886	2.740	2.602	2.977	2.825	2.658
63	Tourismus-, Hotel- und Gaststättenberufe	1.461	1.449	1.428	1.516	1.498	1.461
71	Berufe in Unternehmensführung und -organisation	5.665	5.640	5.634	5.786	5.761	5.747
72	Berufe in Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung	1.715	1.640	1.562	1.744	1.707	1.655
73	Berufe in Recht und Verwaltung	1.929	1.899	1.855	1.957	1.914	1.884
81	Medizinische Gesundheitsberufe	3.397	3.468	3.612	3.455	3.512	3.651
82	Nichtmedizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik	1.242	1.280	1.321	1.273	1.318	1.335
83	Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	2.560	2.604	2.613	2.611	2.626	2.647
84	Lehrende und ausbildende Berufe	1.851	1.957	1.956	1.885	1.947	2.045
91	Sprach-, literatur-, geistes-, gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftliche Berufe	150	157	180	154	163	189
92	Werbung, Marketing, kaufmännische und redaktionelle Medienberufe	787	797	811	808	821	829
93	Produktdesign und kunsthandwerkliche Berufe, bildende Kunst, Musikinstrumentenbau	142	143	142	147	147	148
94	Darstellende und unterhaltende Berufe	240	251	258	248	256	264
	Summe	45.933	45.464	45.025	47.119	46.419	45.953

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, achte Welle

BIBB-Datenreport 2025

→ **Tabelle A10.2-4** werden die adjustierten Suchdauern entlang von Berufshauptgruppen ausgewiesen.

E

Adjustierte Suchdauern

Adjustierte Suchdauern sind eine Maßzahl für die Fachkräftesituation im Beruf. Sie geben den mittleren Aufwand in Tagen wieder, welchen ein Betrieb benötigt, um eine Stelle erfolgreich zu besetzen. Je länger die mittlere adjustierte Suchdauer in einem Beruf ist, desto schwieriger gestaltet sich die Stellenbesetzung. So verdreifacht sich das Risiko eines erfolglosen Suchabbruchs nahezu (Faktor 2,8), wenn sich die Suchdauer um ein Prozent erhöht. Sucht ein Betrieb länger als drei Monate (90 Tage), ist das Risiko, die Stelle nicht zu besetzen, höher, als die Suche erfolgreich zu beenden. Datengrundlage sind Angaben von rd. 63.000 Betrieben der IAB-Stellenerhebungen der Jahre 2012 bis 2023. Eine detaillierte Beschreibung der Methodik findet sich in Maier/Steeg/Zika 2023.

Erneut wird im Ergebnis eine allgemein angespannte Fachkräftesituation aus Betriebssicht deutlich, die sich berufsspezifisch jedoch unterscheidet. In nunmehr 14 von 36 Berufshauptgruppen finden sich im Jahr 2023 adjustierte Suchdauern von über 90 Tagen. Diese deuten darauf hin, dass die Suche nach entsprechend qualifizierten Fachkräften wahrscheinlich häufiger erfolglos ist. Im Durchschnitt über alle Berufe hinweg lag im Jahr 2023 die mittlere adjustierte Suchdauer bei 84 Tagen. Je geringer die angebotenen Arbeitsstunden im Verhältnis zu den nachgefragten Stunden ausfallen, desto länger muss gesucht werden. Außerdem zeigt sich, dass Suchdauern mit dem Anforderungsniveau des Berufes steigen. Auch die Zugangschancen für fachfremde oder unqualifizierte Arbeitskräfte ist relevant. Nach Arbeitnehmern für stark reglementierte Berufe muss zumeist länger gesucht werden. Die angespannteste Rekrutierungssituation für qualifizierte Tätigkeiten ergibt sich für 2023 mit 112 Tagen in „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufen“ sowie in „Informatik, Informations- und Kommunikationstechnologie“. Ferner zeigen sich große Engpässe in „Gartenbau und Floristik“ (111 Tage), in „Rohstoffe, Glas- und Keramikherstellung/-verarbeitung“ (105 Tage), der „Maschinen-, Fahrzeugtechnik“ (101 Tage) sowie „Metallerzeugung/-bearbeitung, Metallbau“ (100 Tage). Wegen des bereits erörterten, knapperen Arbeitskräfteangebots insgesamt wird sich die Fachkräftesituation aus Arbeitgebersicht in den meisten Berufen langfristig weiter dramatisieren. In „Informatik-, Informations- und Kommunikationstechnologieberufen“ steigen die bereits hohen adjustierten Suchdauern bis 2040 um acht weitere Tage an. Auch in Berufen des pro-

duzierenden Gewerbes spitzt sich die Fachkräftesituation zu, einer zurückgehenden Erwerbstätigennachfrage zum Trotz. Hauptsächlich ist dieses Phänomen auf das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation zurückzuführen. Lediglich in den Berufshauptgruppen „Finanzdienstleistungen, Rechnungswesen und Steuerberatung“, „Textil-, Lederberufe“ sowie „Recht und Verwaltung“ entspannt sich die Rekrutierungssituation leicht. Hier sinkt die Arbeitskräftenachfrage stärker als das Arbeitskräfteangebot steigt. In „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ zeigt sich die adjustierte Suchdauer außerdem rückläufig. Tatsächlich verliert der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten an Dynamik. Indessen werden die Geburtenzahlen zukünftig zurückgehen. Gleichzeitig nimmt die Zuwanderung, welche insbesondere im Kontext des Kriegs in der Ukraine als eine Zuwanderung von Eltern mit jungen Kindern charakterisiert werden kann, ab.

Die hier diskutierten Ergebnisse zeigen die Situationen auf Ebene der Berufshauptgruppen. Trotz Arbeitskräfteknappheiten und -überhängen auf der Ebene der Berufshauptgruppen kann sich die berufliche Entwicklung in den untergeordneten, ausdifferenzierteren Berufsgruppen unterscheiden. Im QuBe-Datenportal **E** finden sich auch hierzu Ergebnisdaten in feinerer Auflösung.

Schlussbetrachtung

Seit dem Jahr 2010 bieten die Projektionen des QuBe-Projekts eine detaillierte Vorausschau auf künftige Entwicklungen des deutschen Arbeitsmarktes. Beständiges Monitoring durch stetige Datenaktualisierung sowie Adjustierung der eigenen Gleichungssysteme ermöglicht den Ausweis sozioökonomischer Veränderungen. Die QuBe-Basisprojektion prädiziert eine Arbeitsmarktentwicklung, welche bestehende Trends und Verhaltensweisen in Bildungssystem und Ökonomie beibehält.

Angesichts der Covid-19-Pandemie sowie des Kriegs in der Ukraine wurden die beiden vorherigen Projektionswellen (vgl. Maier u. a. 2020; Maier u. a. 2022) unter hohen Unsicherheiten erarbeitet. In der achten Projektionswelle offenbart sich eine Verfestigung einiger Strukturbrüche, die in der siebten Welle (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A10.2) bereits beobachtet werden konnten. Herausgezogene Herausforderungen vergrößern sich. In Anbetracht veränderter Geopolitik sind Absatzchancen der heimischen Wirtschaft außerhalb der westlichen Demokratien gefährdet. Inländisch zeigt sich auch in der achten Welle die Demografie, insbesondere das Ausscheiden der Baby-Boomer-Generation aus dem Arbeitsmarkt, als mächtige Determinante. Nicht nur das Arbeitsangebot, sondern auch die Arbeitsnachfrage, ihrerseits bedingt durch den privaten Konsum, ist vom demografischen Wandel betroffen. Wesentlich bleibt die

Tabelle A10.2-4: **Projizierte Veränderung der mittleren Suchdauer für erfolgreiche Stellenbesetzungen von 2023 bis 2040**

Berufshauptgruppen (KldB 2010)	Suchdauer in Tagen 2023	Veränderung in Tagen zu 2023		
		2030	2035	2040
11 Land-, Tier-, Forstwirtschaft	80	-1	-1	-2
12 Gartenbau, Floristik	111	1	2	2
21 Rohstoffe, Glas- und Keramikherstellung/-verarbeitung	105	0	1	1
22 Kunststoffherstellung/-verarbeitung, Holzbe-/verarbeitung	97	1	2	3
23 Papier-/Druckberufe, techn. Mediengestaltung	71	0	0	0
24 Metallerzeugung/-bearbeitung, Metallbau	100	3	3	3
25 Maschinen-, Fahrzeugtechnik	101	1	1	2
26 Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	112	2	1	2
27 Techn. Forschung, Entwicklung, Konstruktion, Produktionssteuerung	93	2	3	4
28 Textil-, Lederberufe	86	-2	-3	-4
29 Lebensmittelherstellung, -verarbeitung	90	0	0	0
31 Bauplanung, Architektur, Vermessung	94	4	4	3
32 Hoch- und Tiefbauberufe	99	-1	-2	-1
33 (Innen-)Ausbauberufe	95	-1	-1	0
34 Gebäude-, Versorgungstechnik	86	2	1	0
41 Mathematik, Biologie, Chemie, Physik	79	0	0	0
42 Geologie, Geografie, Umweltschutz	82	1	2	2
43 Informatik-, Informations-, Kommunikationstechnologie	112	5	5	8
51 Verkehr und Logistik (außer Fahrzeugführung)	70	2	3	3
52 Fahrzeugführung	81	1	0	0
53 Schutz, Sicherheit, Überwachung	69	1	1	1
54 Reinigungsberufe	70	1	2	2
61 Einkauf, Vertrieb, Handel	88	0	0	0
62 Verkaufsberufe	70	0	0	0
63 Tourismus, Hotel, Gaststätten	80	0	0	0
71 Unternehmensführung, -organisation	78	0	1	0
72 Finanzdl., Rechnungswesen, Steuerberatung	91	-4	-5	-7
73 Recht und Verwaltung	71	0	-1	-1
81 Medizinische Gesundheitsberufe	94	1	1	0
82 Nichtmed. Gesundheit, Körperpflege, Wellness, Medizintechnik	94	1	1	2
83 Erziehung, soziale/hausw. Berufe, Theologie	67	-1	-1	-1
84 Lehrende und ausbildende Berufe	81	3	2	0
91 Sprach-, Literatur-, Geistes-, Gesellschafts- und Wirtschaftswissenschaften	70	1	2	3
92 Werbung, Marketing, kaufmännische, redaktionelle Medien	75	0	0	0
93 Produktdesign, Kunsthandwerk, Instrumentenbau	85	0	0	-1
94 Darstellende und unterhaltende Berufe	75	1	1	1
Insgesamt	84	1	1	1

Quelle: QuBe-Projekt, Basisprojektion, achte Welle

BIBB-Datenreport 2025

begrenzende Wirkung des vorhandenen Arbeitsangebotes, wie es sich etwa in einer hohen Zahl offener Stellen (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2023) niederschlägt. Indessen ist von sinkenden Entlohnungschancen Geringqualifizierter auszugehen, da das durchschnittliche Anforderungsniveau der Unternehmen weiter steigt. Zuwanderung zeigte sich in den letzten Jahren als maßgebliche Größe des Erwerbstätigenanstiegs. Neben dieser Stellschraube sind also insbesondere Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Verbesserung der Bildungserfolge etwa im dualen System wichtige Triebfedern, um weitere Potenziale zu heben. Zuwandernde, Personen nicht deutscher Staatsangehörigkeit sollten hier besonders in den Blick genommen werden (vgl. Maier/Kalinowski/Krinitz 2024). Die Chancen ökologischer Transformation hängen mit dem hierzu zentralen Baugewerbe ebenfalls an einer guten Qualifizierung der Beschäftigten. Schlussendlich muss, wenn das Arbeitsangebot sinkt, produktiver gearbeitet werden. Dies ist auch zur weiteren Aufrechterhaltung gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen zentral (Lehwess-Litzmann u. a. 2024).

Wie die geopolitische, so bleibt auch die wirtschaftliche Situation schwierig. Insgesamt kann die frühere Erwartung einer konjunkturellen Erholung nicht mehr uneingeschränkt aufrechterhalten werden. Politik, Gesellschaft, Wirtschaft und Arbeitsmarkt sehen sich persistierenden Herausforderungen gegenüber.

(Bennet Krebs – BIBB; Christian Schneemann, Johanna Zenk – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

A 10.3 Beruflicher Erfolg von Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung – Ergebnisse aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024

Ein höher qualifizierender Berufsabschluss (die sogenannte Aufstiegsfortbildung) eröffnet in Deutschland den Zugang zu gehobenen Fach- und Führungspositionen, die in vielen anderen Ländern nur über akademische Abschlüsse erreichbar sind. In der Regel bauen diese Fortbildungsabschlüsse auf einer vorherigen Berufsausbildung auf und führen zu einem höheren Bildungsabschluss, der im Deutschen Qualifikationsrahmen überwiegend der Niveaustufe 6 und damit auf einer Stufe mit den akademischen Bachelorabschlüssen eingeordnet wird. Dieser Beitrag geht der Frage nach, ob sich der Erwerb eines höheren beruflichen Bildungsabschlusses – zu den am stärksten besetzten Abschlüssen zählen Meister- und Technikerabschlüsse sowie kaufmännische Fortbildungsabschlüsse (vgl. Kapitel B4.2) – lohnt.

Beruflicher Erfolg hat viele Facetten und ist daher ein definitorisch unscharfes Konstrukt. In der Wissenschaft gibt es keine allgemein akzeptierte Operationalisierung, jedoch wird zumeist zwischen objektiven (z. B. Erwerbseinkommen, berufliche Position) und subjektiven (z. B. Arbeitszufriedenheit) Aspekten des Berufserfolgs unterschieden. Beide Aspekte haben ihre Berechtigung, denn subjektive und objektive Berufserfolgskriterien korrelieren nur moderat positiv miteinander und können als relativ unabhängig voneinander betrachtet werden (vgl. Dette/Abdele/Renner 2004). Ein häufig untersuchter Indikator für Berufserfolg ist das Erwerbseinkommen. Unter Berücksichtigung relevanter Kontrollvariablen und auf Basis unterschiedlicher Datenquellen erzielen Beschäftigte mit einer höheren Berufsbildung im Durchschnitt einen Lohnaufschlag von rd. 20 % gegenüber Personen mit maximal einem Berufsbildungsabschluss (vgl. Friedrich/Horn 2018; Hall 2020). Auf Basis der aktuellen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes hatten abhängig Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss in Vollzeit im Jahr 2023 einen mittleren Bruttojahresverdienst inklusive Sonderzahlungen (Median) von 62.014 € und damit rd. 17.000 € mehr als Beschäftigte mit maximal einem Berufsabschluss (45.092 €).²⁵³

Darüber hinaus sind Personen mit einer höheren Berufsausbildung nicht nur seltener erwerbslos als Personen mit einer Berufsausbildung ohne berufliche Höherqualifizierung, sie weisen mittlerweile sogar eine niedrigere

²⁵³ Siehe <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online> (Datenblatt 62361-0035)

Erwerbslosenquote als Akademiker/-innen auf (vgl. Röttger/Weber/Weber 2020; **Kapitel A10.1.3**). Zudem genießen Fortbildungsabschlüsse in der deutschen Gesellschaft ein ähnlich hohes Ansehen wie hochschulische Bachelorabschlüsse (vgl. Krüger/Rohrbach-Schmidt/Ebner 2020). Auch hinsichtlich der erreichten beruflichen Positionen und der weiteren beruflichen Entwicklung zeigen bisherige Studien Vorteile für Erwerbstätige mit höherer Berufsbildung (vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2023). Rund zwei von drei Erwerbstätigen mit höherer Berufsbildung gaben in einer repräsentativen Erwerbstätigenbefragung an, dass ihnen ihre Fortbildung bisher alles in allem sehr oder zumindest in hohem Maße genutzt hat (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel C3.2).

Ziel dieses Beitrags ist es, vor dem Hintergrund der eingangs formulierten Frage einen umfassenden Überblick über objektive und subjektive Indikatoren des beruflichen Erfolgs von Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung auf Basis aktueller Daten zu geben. Datengrundlage ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024 **E**), die repräsentativ für die Erwerbstätigen in Deutschland (gemäß Definition) ist.

E**BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 (ETB 2024)**

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung ist eine repräsentativ angelegte Befragung von rd. 20.000 Erwerbstätigen zu den Themen „Arbeit und Beruf im Wandel“ sowie „Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“. Zur Grundgesamtheit gehören Erwerbstätige ab 15 Jahren (ohne Auszubildende), die regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche erwerbstätig sind. Die Daten werden mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI) nach einem Zufallsverfahren erhoben und sind repräsentativ für diese Gruppe (gemäß Definition). Neben Festnetzanschlüssen wurde im Rahmen der ETB 2024 ein Mobilfunkanteil von 50 % berücksichtigt (der sogenannte Dual-Frame-Ansatz). Die Daten wurden durch Gewichtung nach zentralen Merkmalen auf Basis des Mikrozensus 2023 an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst.

Weiterführende Informationen: <https://www.bibb.de/de/2815.php>

Die Analysen beschränken sich auf Erwerbstätige mit Berufsausbildung bis 67 Jahre. Im Datensatz konnten 1.728 Erwerbstätige mit höherer Berufsbildung identifiziert werden, was einem (gewichteten) Anteil von rd. 8 % der Erwerbstätigen bis 67 Jahre entspricht. Die Vergleichsgruppe bilden Erwerbstätige mit dualer oder

schulischer Berufsausbildung ohne höhere Berufsbildung (n = 8.171). Die Fortbildungsabschlüsse verteilen sich wie folgt: Meisterabschlüsse (42 %), Technikerabschlüsse (17 %), kaufmännische Fortbildungsabschlüsse (32 %) sowie sonstige Fortbildungen (8 %), z. B. im Sozial- und Gesundheitsbereich. Die Teilnahme an beruflicher Fortbildung ist nicht geschlechtsneutral, der Anteil der Männer (73 %) überwiegt den der Frauen (27 %). Aufgrund des unterschiedlichen Berufswahlverhaltens von Frauen und Männern (vgl. **Kapitel A5.4**) dominieren zudem bei den Männern die Meisterabschlüsse (52 %) und bei den Frauen die kaufmännischen Fortbildungen (60 %). Um der Vielgestaltigkeit des Konstrukts Berufserfolg gerecht zu werden, werden verschiedene objektive und subjektive Indikatoren für Berufserfolg herangezogen **E**.

E**Indikatoren beruflichen Erfolgs**

Zur Erfassung des **Bruttomonatslohns** 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 <...>?“²⁵⁴ Der **Bruttostundenlohn** errechnete sich aus dem Bruttomonatslohn dividiert durch die monatliche Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit * 4,35). Im Falle der Abgeltung von Überstunden durch Zeitausgleich wurde die tatsächliche Arbeitszeit durch die vereinbarte Arbeitszeit ersetzt. Fehlende Einkommensangaben wurden auf Basis eines MNAR-Ausfallmechanismus imputiert.

Das **Berufliche Ansehen** basiert auf der vom BIBB neu entwickelten berufsbierten Ansehensskala (BAS), die Werte von 0 „sehr geringes Ansehen“ bis 10 „sehr hohes Ansehen“ annehmen kann (vgl. Ebner/Rohrbach-Schmidt 2021). Dieser berufliche Prestigewert wurde über die Berufshauptgruppe in Kombination mit dem Anforderungsniveau der Tätigkeit an die Daten der ETB 2024 zugespielt.

Eine **Aufsichts- oder Führungsfunktion** wurde anhand der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010 operationalisiert. Die vierte Stelle des fünfstelligen Berufsschlüssels hat hier

²⁵⁴ Zur Validierung der Einkommensangaben wurde erstens die Entgeltstatistik auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung herangezogen. Der Median des monatlichen Bruttoarbeitsentgeltes aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten (ohne Auszubildende) lag am 31.12.2023 bei 3.796 € (siehe <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Entgelte-Berufe/Entgelte-nach-Berufen-im-Vergleich-Nav.html>). In der ETB 2024 lag der entsprechende Wert bei 4.000 €. Zweitens wird auf Basis der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2023 ein durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst (Mittelwert) von abhängig Vollzeitbeschäftigten mit 4.479 € ausgewiesen (siehe <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Branche-Berufe/Tabellen/liste-bruttomonatsverdienste.html#134694>); in der ETB 2024 lag der entsprechende Wert (Ende 2023/Anfang 2024) bei 4.524 €.

den Wert „9“, wenn es sich um eine Aufsichts- beziehungsweise Führungsfunktion handelt.

Eine **Vorgesetztenfunktion** liegt vor, wenn die Frage „*Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der> direkte Vorgesetzte sind?*“ mit Ja beantwortet wurde.

Eine **Fachkarriere** ohne Vorgesetztenfunktion liegt vor, wenn die Frage „*Tragen Sie fachliche Verantwortung z. B. als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter/-in?*“ oder die Frage „*Haben Sie in Ihrer Tätigkeit eigenständige Budgetverantwortung?*“ mit Ja beantwortet wurde.

Eine **sichere Beschäftigung** liegt vor, wenn das Arbeitsverhältnis unbefristet ist und die Anstellung auch nicht über eine Zeitarbeitsfirma erfolgt.

Ein **beruflicher Aufstieg** liegt nach Einschätzung der Befragten vor, wenn die Frage „*Wenn Sie Ihr gesamtes Berufsleben betrachten, würden Sie sagen, Sie haben einen beruflichen Aufstieg, einen beruflichen Abstieg, keine wesentliche Veränderung erfahren oder war das eher ein Auf und Ab?*“ mit „beruflicher Aufstieg“ beantwortet wurde.

Zur Erfassung der allgemeinen **Arbeitszufriedenheit** wurde gefragt. „*Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?*“ Zufriedenheit liegt vor, wenn die entsprechende Frage mit „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“ beantwortet wurde (vs. weniger zufrieden oder nicht zufrieden).

Die ausgewählten Indikatoren des beruflichen Erfolgs sind in → **Tabelle A10.3-1** differenziert nach Frauen und Männern dargestellt. Das **Einkommen** ist eine der zentralen Dimensionen des beruflichen Erfolgs, da es die Befriedigung grundlegender Lebensbedürfnisse ermöglicht. Es ist bekannt, dass ein Mehr an Bildung zu einem höheren Einkommen führt, dies zeigen auch die Analysen auf Basis der ETB 2024. Erwerbstätige mit einer Aufstiegsfortbildung erzielten ein durchschnittliches Monatseinkommen von 4.943 € und lagen damit deutlich über dem Monatseinkommen von Erwerbstätigen mit maximal einer Berufsausbildung (3.771 €). Ein Vorteil der Aufstiegsfortbildung zeigte sich auch beim Stundenlohn: So lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Erwerbstätigen ohne berufliche Aufstiegsfortbildung bei 20,80 €, während der Bruttostundenlohn mit beruflicher Höherqualifizierung im Durchschnitt 27,10 € betrug. Auch die subjektive Zufriedenheit mit dem Einkommen, die widerspiegelt, ob das Einkommen als gerecht und fair empfunden wird, fällt besser aus. Der Anteil der Erwerbstätigen, die mit ihrem Einkommen (sehr) zufrieden sind, liegt bei den beruflich Hochqualifizierten um rd. 8 Prozentpunkte höher als bei den Erwerbstätigen mit maximal einer Berufsausbildung.

Höhere Berufsbildungsabschlüsse lohnen sich nicht nur finanziell, auch das gesellschaftliche Ansehen der mit diesen Abschlüssen verbundenen Berufe ist höher. Das **berufliche Ansehen** von Fortbildungsabschlüssen ist mit einem Prestigewert von im Schnitt 5,9 höher als bei Erwerbstätigen ohne berufliche Höherqualifizierung (5,6), dies gilt insbesondere für die Abschlüsse der Männer (und insbesondere für Techniker mit einem Ansehenswert von 6,2).

Hinsichtlich der **Vorgesetztenfunktion** zeigte sich, dass Beschäftigte mit Fortbildungsabschluss häufiger direkte Personalverantwortung hatten (41 %) als Beschäftigte ohne berufliche Höherqualifizierung (24 %). Erwerbstätige mit Vorgesetztenfunktion wurden auch nach der Anzahl der Beschäftigten gefragt. Hier zeigte sich, dass Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss im Durchschnitt mehr Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führen (Median: 7) als Erwerbstätige mit höchstens einer Berufsausbildung (Median: 4).

Führungsfunktionen müssen nicht immer mit Personalverantwortung einhergehen. Neben dem personenbezogenen Aspekt von Führung (Vorgesetztenfunktion) werden in den Analysen fachliche Aspekte einer **Fachkarriere** (fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter oder eigenständige Budgetverantwortung) betrachtet. Beschäftigte mit beruflicher Höherqualifizierung ohne Personalverantwortung tragen häufiger fachliche Verantwortung als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter oder eigenständige Budgetverantwortung (54 % zu 40 %).

Höher beruflich Qualifizierte befinden sich auch häufiger in einem **sicheren Arbeitsverhältnis**, das mehr Planungssicherheit und Absicherung bietet. Der Anteil der Beschäftigten, die weder befristet noch in Zeitarbeit beschäftigt sind, liegt um rd. 4 Prozentpunkte höher als bei den Beschäftigten mit maximal einem Berufsabschluss.

Für die Analyse des Berufserfolgs ist auch die Einschätzung des Berufslebens als **beruflicher Aufstieg** durch die betroffenen Erwerbstätigen von besonderer Bedeutung. Erwartungsgemäß beschreiben Erwerbstätige mit Fortbildungsabschluss ihren Berufsweg häufiger als beruflichen Aufstieg (79 %) als Erwerbstätige ohne berufliche Höherqualifizierung (53 %). Der Unterschied ist mit 26 Prozentpunkten sehr deutlich.

Ein weiterer Indikator für den subjektiven Berufserfolg ist die **Arbeitszufriedenheit**. Hier zeigen sich keine nennenswerten Unterschiede zwischen den beiden Bildungsgruppen mit insgesamt hohen Zufriedenheitswerten. Allerdings sind die Angaben zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit deutlich stärker von emotionalen bzw. affektiven Aspekten geprägt und werden von Er-

Tabelle A10.3-1: Indikatoren des beruflichen Erfolgs mit beruflicher Höherqualifizierung nach Geschlecht

	Berufsausbildungsabschluss ¹			Berufliche Höherqualifizierung ²		
	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt
Bruttomonatslohn bei Vollzeit (in €)	4.015 €	3.289 €	3.771 €	5.147 €	4.026 €	4.943 €
Bruttostundenlohn (in €)	22,20 €	19,30 €	20,80 €	28,00 €	24,60 €	27,10 €
Berufliches Ansehen ³	5,6	5,6	5,6	6,0	5,7	5,9
Aufsichts- oder Führungsfunktion (gem. KldB 2010)	8%	4%	6%	30%	10%	24%
Vorgesetztenfunktion	30%	18%	24%	47%	25%	41%
Fachkarriere ohne Vorgesetztenfunktion ⁴	41%	39%	40%	57%	50%	54%
Sichere Beschäftigung ⁵	92%	93%	93%	98%	94%	97%
Beruflicher Aufstieg (subjektive Einschätzung)	57%	48%	53%	84%	64%	79%
Allgemeine Arbeitszufriedenheit ⁶	93%	92%	92%	93%	93%	93%

¹ Duale oder schulische Ausbildung, Beamtenausbildung
² Meister/-innen, Techniker/-innen, Fach-, Betriebswirte, Fachkaufleute, sonstige Fortbildungsabschlüsse
³ Skala von 0 (sehr geringes Ansehen) bis 10 (sehr hohes Ansehen). Das arithmetische Mittel liegt in der Gesamtstichprobe der ETB 2024 bei 5,8.
⁴ Fachliche Verantwortung z.B. als Projekt-, Gruppen- oder Teamleiter/-in oder eigenständige Budgetverantwortung; nur abhängig Beschäftigte ohne Vorgesetztenfunktion
⁵ Arbeitsverhältnis ist unbefristet, keine Anstellung über eine Zeitarbeitsfirma; nur Angestellte und Arbeiter/-innen
⁶ Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt? Anteil sehr zufrieden oder zufrieden

Quelle: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024, nur Erwerbstätige bis 67 Jahre, gewichtete Daten BIBB-Datenreport 2025

wartungen und Persönlichkeitsmerkmalen beeinflusst. Dieser Wert sagt daher wenig über die zugrunde liegende Arbeitsqualität aus.

Die bisherigen bivariaten Vergleiche berücksichtigen noch nicht die unterschiedlichen Bildungsressourcen von Personen mit und ohne berufliche Höherqualifizierung, z. B. den Schulabschluss und die bisherige Berufserfahrung.²⁵⁵ Die folgenden multivariaten Regressionsmodelle kontrollieren für diese Faktoren (sowie für die Wohnregion und die Selbstständigkeit) und geben zusätzlich an, ob die berechneten Effekte signifikant sind. Die in [→ Schaubild A10.3-1](#) dargestellten Effekte geben Auskunft über die prozentuale Veränderung der abhängigen Variablen gegenüber der Referenzgruppe „Berufsausbildung als höchster Abschluss“.

Die qualifikatorische Bildungsrendite gibt den prozentualen Lohnzuwachs wieder und wurde auf Basis des logarithmierten Bruttostundenlohns und einer erweiterten Mincer-Gleichung berechnet.²⁵⁶ Im Vergleich zu Erwerbstätigen ohne berufliche Höherqualifizierung erzielen Erwerbstätige mit beruflicher Höherqualifizierung einen signifikanten Einkommenszuwachs von rd. 19 %.

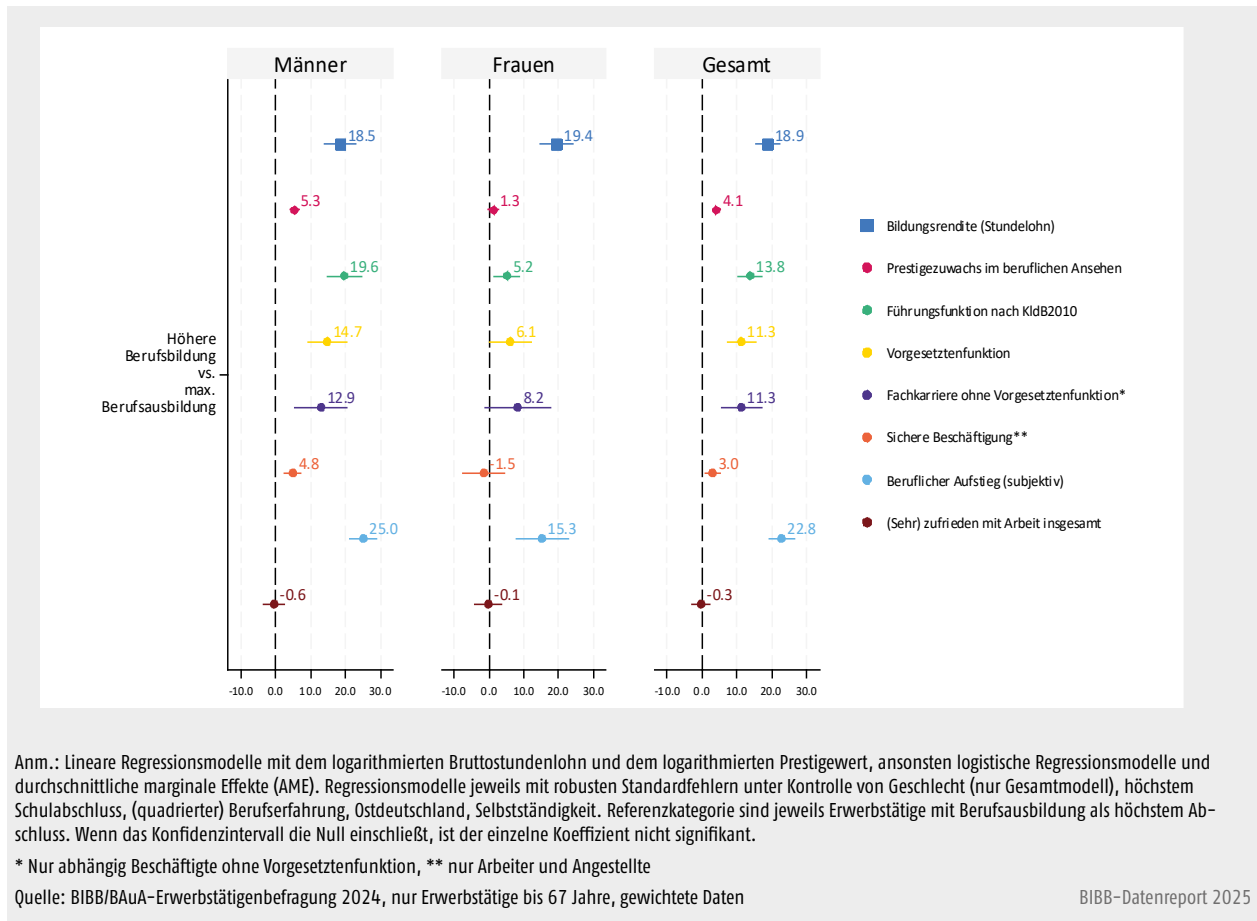
255 Berufserfahrung wurde gemessen als Zeit in Jahren seit dem Eintritt in den Arbeitsmarkt, abzüglich von Unterbrechungszeiten.

256 Im Falle einer Dummy-Variablen ist dies insbesondere für größere Koeffizienten nur eine approximative Annäherung. Eine genauere Umrechnung kann erfolgen durch $(e^{\beta} - 1) * 100$.

Zwischen Männern und Frauen zeigen sich keine Unterschiede im monetären Nutzen einer Fortbildung, die Bildungsrendite einer beruflichen Höherqualifizierung beträgt jeweils rd. 19 %. Das multivariate Modell zeigt auch für Frauen keinen signifikanten Zugewinn an beruflichem Prestige bei einer beruflichen Höherqualifizierung gegenüber Frauen mit maximal einem beruflichen Ausbildungsabschluss.

Für die binären Indikatoren des beruflichen Erfolgs wurden logistische Regressionsmodelle geschätzt und durchschnittliche marginale Effekte (AME) ausgewiesen. Diese geben an, um wie viele Prozentpunkte sich die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit (z. B. eine Führungsposition einzunehmen) im Durchschnitt aller Beobachtungen zwischen beruflich Qualifizierten mit und ohne Aufstiegsfortbildung unterscheidet. Hinsichtlich der beruflichen Position weisen nicht nur objektive Indikatoren wie eine Vorgesetztenfunktion oder eine Fachkarriere auf signifikant höhere Werte hin. Auch der Unterschied im selbst wahrgenommenen beruflichen Aufstieg zwischen Erwerbstätigen mit und ohne berufliche Aufstiegsfortbildung erweist sich im multinominalen Regressionsmodell als bedeutsam und robust. Männern gelingt es deutlich häufiger als Frauen, ihre Aufstiegsfortbildung in eine höhere berufliche Position umzusetzen. Sie erreichen im Vergleich zu Erwerbstätigen mit maximal einer Berufsausbildung häufiger eine Aufsichts- oder Leitungsfunktion (nach KldB 2010), eine Vorgesetztenfunktion oder eine Fachkarriere als fortgebildete Frauen im Vergleich

Schaubild A10.3-1: Indikatoren des beruflichen Erfolgs mit beruflicher Höherqualifizierung (AME, durchschnittliche Marginaleffekte)



zu Frauen mit nur einer Berufsausbildung. Dies spiegelt sich auch in der subjektiven Bewertung des bisherigen Erwerbsverlaufs als beruflicher Aufstieg wider, die bei Männern mit Fortbildungsabschluss im Vergleich zu denjenigen ohne berufliche Höherqualifizierung häufiger getroffen wird als bei Frauen (25,0 % vs. 15,3 %).

Fazit

Ziel der Analyse war es, den Berufserfolg von Erwerbstätigen mit einer beruflichen Höherqualifizierung im Vergleich zu Erwerbstätigen mit maximal einer Berufsausbildung als höchstem Abschluss anhand verschiedener objektiver und subjektiver Berufserfolgsindikatoren darzustellen. Das Ergebnis zeigt: Eine berufliche Höherqualifizierung lohnt sich.

Die Analysen bestätigen zunächst die bisherigen Befunde eines höheren Lohnaufschlags, der auf Basis der ETB 2024 und unter Berücksichtigung von Geschlecht und weiteren Bildungsressourcen bei 19 % liegt. Das höhere Einkommen schlägt sich auch in einer höheren

Einkommenszufriedenheit der beruflich Höherqualifizierten nieder. Weitere Vorteile sind höhere berufliche Positionen, ein höheres berufliches Ansehen und eine höhere Arbeitsplatzsicherheit. Darüber hinaus wird der bisherige berufliche Werdegang von Erwerbstätigen mit beruflicher Höherqualifizierung signifikant häufiger als beruflicher Aufstieg bewertet. Hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit zeigen sich keine Unterschiede zwischen Erwerbstätigen mit und ohne berufliche Höherqualifizierung.

Bei den hier dargestellten Ergebnissen handelt es sich jeweils um Durchschnittswerte. Abweichungen vom Mittel können mit individuellen, betrieblichen und beruflichen Faktoren, z. B. dem erlernten Beruf, zusammenhängen. Bei Querschnittsanalysen ist zudem nicht auszuschließen, dass unbeobachtete Einflussfaktoren (z. B. Fähigkeiten, Leistungsbereitschaft) die Zusammenhänge beeinflussen. Aus diesem Grund können die Ergebnisse nicht als kausale Effekte interpretiert werden.

(Anja Hall)

A11 Junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung

A11.1 Anzahl und Anteil junger Erwachsener ohne abgeschlossene Berufsausbildung

Die Zahl junger Erwachsener ohne einen formalen beruflichen Abschluss ist ein wesentlicher arbeitsmarktpolitischer Indikator, denn Personen ohne Berufsabschluss tragen auch bei guter konjunktureller Lage ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel A10.1.3). So betrug 2023 die Arbeitslosenquote derer ohne Berufsabschluss 20,8 %, während insgesamt nur 5,7 % aller Personen in Deutschland arbeitslos waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024d). Des Weiteren verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als Beschäftigte mit Berufsausbildung (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024f). 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), 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/-innen²⁵⁷, Studierende, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gezählt. Der Anteil der nfQ bezieht sich auf die Anzahl aller Personen in der entsprechenden Alterskohorte (vgl. Kalinowski 2024).

257 Dabei wurden alle Personen als Schüler/-innen, Auszubildende und Studierende klassifiziert, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine (Hoch-) Schule besucht haben. Bei einer Verkürzung dieses Zeitraums auf vier Wochen (einschließlich des Übergangs in eine andere (Hoch-)Schule, Ausbildung, Ferien, Praxisphase, Krankheit, Mutterschutz) ist der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung um rd. 0,5 Prozentpunkte höher.

E

Mikrozensus (MZ)

Die Auswertungen dieses Kapitels basieren auf dem Mikrozensus (MZ) des Statistischen Bundesamtes. Der MZ ist eine repräsentative Studie, an der jährlich 1 % der Bevölkerung in Deutschland über eine laufende Haushaltsstichprobe beteiligt ist, und dient der Bereitstellung statistischer Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage der Bevölkerung sowie über die Erwerbstätigkeit, den Arbeitsmarkt und die Ausbildung.

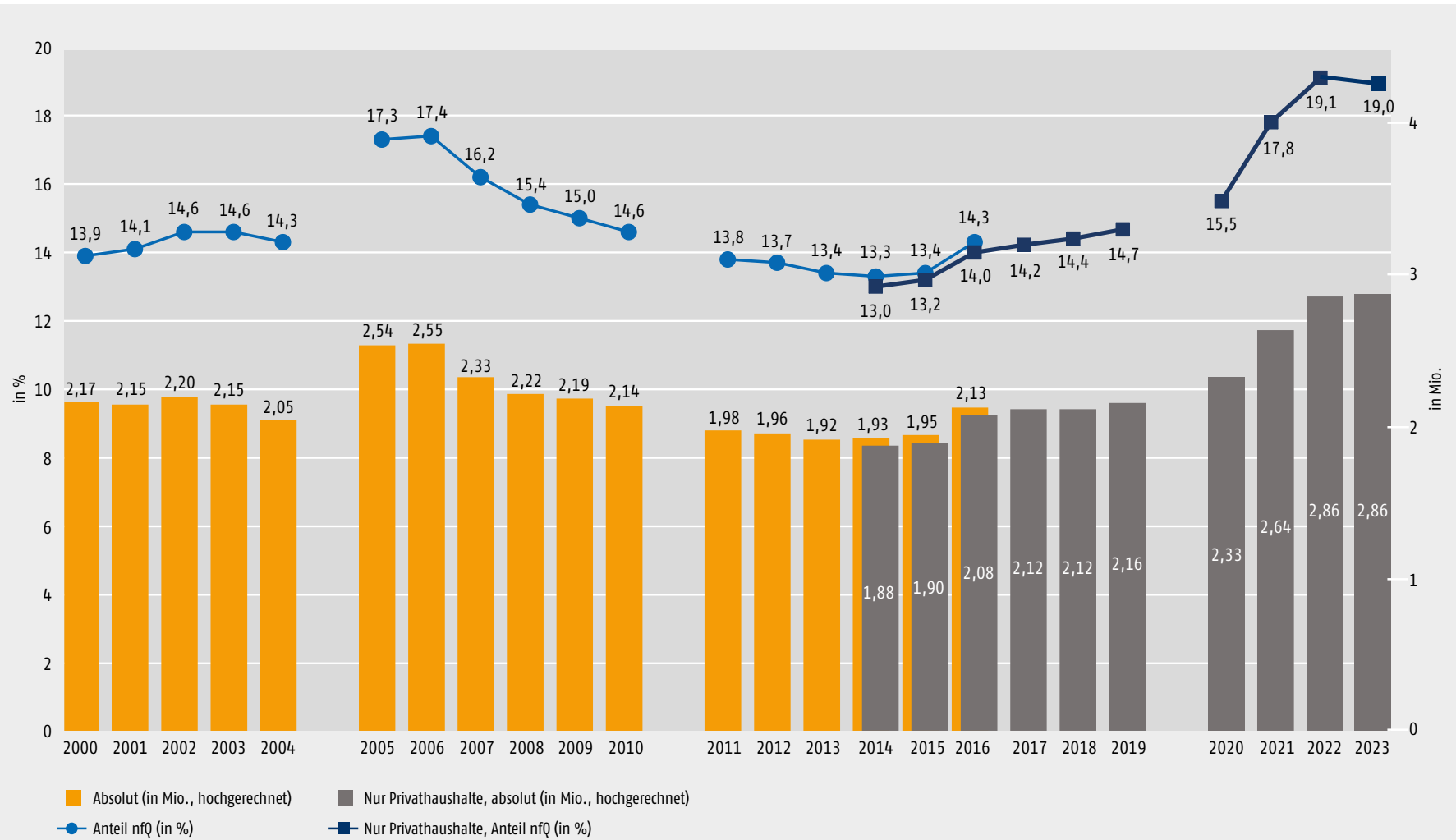
Das Frageprogramm besteht aus einem festen Grundprogramm mit jährlich wiederkehrenden Tatbeständen, die überwiegend mit Auskunftspflicht belegt sind. Darüber hinaus gibt es in vierjährigem Rhythmus Zusatzprogramme, die teilweise von der Auskunftspflicht befreit sind. Das jährliche Grundprogramm des MZ umfasst u. a. Merkmale zur Person (z. B. Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit), den Familien- und Haushaltszusammenhang sowie darüber hinaus die Merkmale Haupt- und Nebenwohnung, Erwerbstätigkeit, Arbeitssuche, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit, Schüler/-in, Student/-in, allgemeiner und beruflicher Ausbildungsabschluss.

Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab 2017 nur noch auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten erhältlich. Ergebnisse für frühere Jahre wurden hieraufhin angepasst und unterscheiden sich von den Ergebnissen in früheren Datenreporten (vgl. BIBB-Datenreport 2018, Kapitel A11). Die Ergebnisse basieren auf den Daten des Zensus 2011.

Veränderte Erhebungsmethodik im MZ ab 2020

Bei der Interpretation der Ergebnisse ab dem Jahr 2020 ist die Umstellung der Erhebungsmethodik des MZ durch die Einführung neuer IT-Systeme und die Integration anderer Befragungen in den MZ zu beachten (vgl. Hundenborn/Enderer 2019). Dadurch ist die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des MZ ab dem Jahr 2020 mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich. Aufgrund der Pandemiesituation im Jahr 2020 ist die Vergleichbarkeit im Zeitverlauf ebenfalls beeinträchtigt, da die Rücklaufquote dramatisch sank (vgl. Statistisches Bundesamt 2021b). Die für das Jahr 2023 dargestellten Ergebnisse beruhen auf Erstergebnissen des MZ 2023.

Schaubild A11.1-1: Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 2000 bis 2023



Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse des Mikrozensus ab 2005 nur unter Vorbehalt mit denen der Vorjahre vergleichbar (vgl. BIBB-Datenreport 2011, Kapitel A8). Die Ergebnisse ab 2011 basieren auf den Daten des Zensus 2011. Die Daten sind damit ebenfalls nur unter Vorbehalt mit den Vorjahresdaten vergleichbar. Im BIBB-Datenreport 2015 wurden nur nfQ für 2013 auf Basis des Zensus 2011 ausgewiesen (vgl. BIBB-Datenreport 2015, Kapitel A8.3). Ab 2017 sind die Auswertungen nur auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten möglich. Für den Vergleich zu den Vorjahren müssen deshalb Ergebnisse auf Basis der Bevölkerung in Privathaushalten herangezogen werden.

Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2000 bis 2023 (Erstergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A11.1-1: Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2019 bis 2023

Jahr	20- bis 24-Jährige		20- bis 29-Jährige		20- bis 34-Jährige		25- bis 34-Jährige	
	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)	in %	abs. (in Mio.)
2019	13,8	0,61	14,4	1,34	14,7	2,16	15,1	1,55
2020	13,9	0,63	14,7	1,38	15,5	2,33	16,2	1,7
2021	16,1	0,72	17,3	1,58	17,8	2,64	18,5	1,92
2022	16,6	0,75	18,4	1,72	19,1	2,86	20,1	2,12
2023	16,8	0,75	18,3	1,73	19,0	2,86	19,9	2,11

Anm.: Aufgrund einer geänderten Erhebungsmethode basieren die Ergebnisse auf der Bevölkerung in Privathaushalten und den Daten des Zensus 2011. Sie unterscheiden sich damit von den Ergebnissen vorheriger Datenreporte.

Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2019 bis 2023 (Erstergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Im Jahr 2023 lag nach Daten des MZ **E** in der Bevölkerung in Privathaushalten der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung bei 19,0% (2022: 19,1%). Hochgerechnet waren dies 2,86 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene und damit genau so viele wie im Jahr 2022. In der jüngeren Teilgruppe der 20- bis 24-Jährigen betrug die Ungelerntenquote 16,8% (2022: 16,6%), bei den 25- bis 34-Jährigen belief sie sich auf 19,9% (2022: 20,1%)

→ **Tabelle A11.1-1**. Die um 3,1 Prozentpunkte höhere Quote der 25- bis 34-Jährigen ist darauf zurückzuführen, dass Personen der jüngeren Kohorten sich noch zu größeren Teilen im Bildungswesen befinden. Die Entwicklung im längeren Zeitverlauf ab dem Jahr 2000 ist in **Schaubild A11.1-1** dargestellt, bei der Interpretation der Ergebnisse sind allerdings mehrere Methodenbrüche zu berücksichtigen (siehe **E**).

A 11.2 Unterschiede nach Geschlecht, Schulabschlüssen und Region

Der Anteil der nfQ variiert stark mit den Schulabschlüssen. Personen zwischen 20 und 34 Jahren mit einer Studienzugangsberechtigung hatten 2023 mit 7,9 % mit Abstand die geringste nfQ-Quote in ihren Kohorten. Von den 20- bis 34-Jährigen, die über keinen Schulabschluss verfügten bzw. diesen nicht angaben, besaßen 77,5 % auch keinen Berufsabschluss → [Tabelle A11.2-1](#). Dies

zeigt, dass sich eine höhere Schulbildung eindeutig positiv auf die Chancen einer formalen beruflichen Qualifikation auswirkt und die Stärkung der allgemeinbildenden Schulbildung als wichtiges Instrument zur Reduzierung der nfQ-Quote betrachtet werden sollte (vgl. Kalinowski/Pfeifer 2023).

Der Anteil der Frauen unter allen nicht formal qualifizierten Personen lag 2023 bei 43,9 %. Die nfQ-Quote der 20- bis 34-jährigen Frauen lag bei 17,2 % und somit um 3,4 Prozentpunkte unter der der gleichaltrigen Männer

Tabelle A11.2-1: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2023 (absolut und in %)

	Mit beruflichem Abschluss oder in Ausbildung bzw. Schulbesuch		Ohne formale Qualifikation		Insgesamt		Anteil nicht formal Qualifizierter (nfQ) in %
	absolut (in Tsd.)	in %	absolut (in Tsd.)	in %	absolut (in Tsd.)	in %	
Männlich	6.199	50,7	1.604	56,1	7.802	51,7	20,6
Weiblich	6.031	49,3	1.256	43,9	7.286	48,3	17,2
Insgesamt	12.229	100,0	2.860	100,0	15.089	100,0	19,0
20 bis 24 Jahre	3.733	30,5	754	26,4	4.487	29,7	16,8
25 bis 29 Jahre	3.990	32,6	973	34,0	4.963	32,9	19,6
30 bis 34 Jahre	4.506	36,9	1.132	39,6	5.638	37,4	20,1
Insgesamt	12.229	100,0	2.860	100,0	15.089	100,0	19,0
<i>darunter:</i>							
25 bis 34 Jahre	8.496	69,5	2.105	73,6	10.602	70,3	19,9
Hauptschulabschluss	1.029	8,4	740	25,9	1.769	11,7	41,9
Realschulabschluss	3.160	25,8	694	24,3	3.853	25,5	18,0
Studienberechtigung	7.820	64,0	666	23,3	8.486	56,2	7,9
Kein Abschluss/keine Angabe	220	1,8	760	26,6	981	6,5	77,5
Insgesamt	12.229	100,0	2.860	100,0	15.089	100,0	19,0
Deutsche	9.737	79,6	1.369	47,9	11.106	73,6	12,3
Ausländer/-innen ¹	2.492	20,4	1.490	52,1	3.983	26,4	37,4
Insgesamt	12.229	100,0	2.860	100,0	15.089	100,0	19,0
Westdeutschland	10.115	82,7	2.434	85,1	12.549	83,2	19,4
Ostdeutschland	2.114	17,3	426	14,9	2.540	16,8	16,8
Insgesamt	12.229	100,0	2.860	100,0	15.089	100,0	19,0

Anm.: Aufgrund einer veränderten Erhebungsmethode sind die Ergebnisse ab dem Mikrozensus 2020 nicht mit denen der Vorjahre vergleichbar.

¹ Auch doppelte Staatsangehörigkeit

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2023 (Erstergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

Tabelle A11.2-2: Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Bundesländern und Altersgruppen im Jahr 2023 (in %)

Bundesland	20- bis 29-Jährige			25- bis 34-Jährige			20- bis 34-Jährige		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	19,2	14,2	16,9	20,4	16,7	18,6	19,7	15,6	17,7
Bayern	16,8	12,2	14,6	17,5	14,0	15,8	16,7	13,3	15,1
Berlin	22,4	17,3	19,8	20,7	16,4	18,5	21,2	16,8	19,0
Brandenburg	21,3	(16,5)	19,0	21,7	17,7	19,8	20,9	16,4	18,8
Bremen	29,5	(22,0)	26,0	28,6	28,1	28,4	29,3	25,7	27,6
Hamburg	20,3	14,9	17,5	21,2	15,2	18,2	20,6	15,7	18,1
Hessen	21,8	17,2	19,6	23,6	19,9	21,8	22,7	18,8	20,8
Mecklenburg-Vorpommern	(19,4)	(14,7)	17,1	18,4	(11,6)	15,1	19,4	13,1	16,4
Niedersachsen	21,7	18,7	20,3	22,1	21,2	21,7	21,9	19,8	20,9
Nordrhein-Westfalen	21,4	18,5	20,0	24,1	22,3	23,2	22,5	20,3	21,4
Rheinland-Pfalz	22,7	17,9	20,4	24,5	20,4	22,6	22,9	19,5	21,3
Saarland	22,2	(19,2)	20,8	25,0	23,6	24,3	22,2	20,8	21,6
Sachsen	15,7	11,8	13,9	14,7	11,8	13,3	15,1	11,5	13,4
Sachsen-Anhalt	20,4	(14)	17,2	18,6	13,8	16,3	19,1	13,3	16,4
Schleswig-Holstein	24,0	18,3	21,3	25,5	20,8	23,3	24,8	19,9	22,4
Thüringen	17,6	15,7	16,7	15,7	16,7	16,2	16,1	15,3	15,7
Westdeutschland	20,4	16,3	18,5	21,9	19,0	20,5	20,9	17,8	19,4
Ostdeutschland	19,6	15,1	17,4	18,5	14,9	16,7	18,8	14,7	16,8
Insgesamt	20,3	16,1	18,3	21,3	18,3	19,9	20,6	17,2	19,0

() = Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert aufgrund der Fallzahl (71 bis 120) statistisch relativ unsicher ist (relativer Standardfehler durchschnittlich zwischen 10% und 15%)

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2023 (Erstergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

→ **Tabelle A11.2-1.** Im Vergleich zum Vorjahr sank die nfQ-Quote bei Frauen in dieser Altersgruppe leicht um 0,3 Prozentpunkte (2023: 17,2%; 2022: 17,5%), wohingegen sie bei Männern um 0,1 Prozentpunkte geringfügig zunahm (2023: 20,6%; 2022: 20,5%) → **Tabelle A11.2-2** → **Tabelle A11.2-3.** Auch die Ergebnisse im Kapitel A11.3 zeigen, dass der Anteil der nfQ bei Frauen durchgängig niedriger war als bei Männern.

Die Geschlechterunterschiede im Anteil der nfQ zeigen sich ebenfalls bei der Differenzierung nach Regionen. So betrug die nfQ-Quote unter den ostdeutschen Männern 18,8%, unter den ostdeutschen Frauen hingegen 14,7%. In Westdeutschland war die nfQ-Quote der jungen Männer mit 20,9% ebenfalls höher als bei den Frauen (17,8%). Die Differenz zwischen Männern und Frauen war besonders eklatant in Mecklenburg-Vorpommern

(Frauen: 13,1%; Männer: 19,4%). Des Weiteren war für Sachsen-Anhalt eine größere geschlechtsspezifische Differenz festzustellen (Frauen: 13,3%; Männer: 19,1%) → **Tabelle A11.2-2.**

Unabhängig vom Geschlecht war 2023 die nfQ-Quote in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland (16,8% vs. 19,4%), wobei die Quote in Westdeutschland im Vergleich zum Vorjahr um 0,4 Prozentpunkte sank, in Ostdeutschland hingegen um 1,4 Prozentpunkte anstieg → **Tabelle A11.2-3.** Die geringsten nfQ-Quoten junger Erwachsener wiesen die ostdeutschen Bundesländer Sachsen (13,4%) und Thüringen (15,7%) auf. In den westdeutschen Bundesländern war der nfQ-Anteil unter den 20- bis 34-Jährigen mit 15,1% in Bayern am niedrigsten, gefolgt von Baden-Württemberg mit 17,7%. Die höchsten nfQ-Anteile wurden für Bremen (27,6%),

Tabelle A11.2-3: 20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Bundesländern 2021 bis 2023 (in %)

Bundesland	2021			2022			2023		
	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Baden-Württemberg	17,9	14,8	16,4	18,8	16,1	17,5	19,7	15,6	17,7
Bayern	15,7	12,3	14,1	16,5	13,5	15,0	16,7	13,3	15,1
Berlin	16,3	14,5	15,4	17,9	14,4	16,1	21,2	16,8	19,0
Brandenburg	18,1	12,4	15,3	20,0	16,7	18,4	20,9	16,4	18,8
Bremen	26,4	22,3	24,5	28,2	29,1	28,6	29,3	25,7	27,6
Hamburg	18,8	15,0	16,9	23,4	16,8	20,1	20,6	15,7	18,1
Hessen	22,4	18,9	20,7	23,3	19,7	21,6	22,7	18,8	20,8
Mecklenburg-Vorpommern	19,2	12,1	15,7	19,9	11,3	15,7	19,4	13,1	16,4
Niedersachsen	21,8	18,4	20,2	23,3	19,8	21,6	21,9	19,8	20,9
Nordrhein-Westfalen	21,9	20,2	21,1	23,8	21,3	22,6	22,5	20,3	21,4
Rheinland-Pfalz	20,8	18,5	19,7	22,5	20,1	21,3	22,9	19,5	21,3
Saarland	19,4	17,5	18,5	20,9	19,2	20,1	22,2	20,8	21,6
Sachsen	12,6	9,6	11,2	12,8	11,1	12,0	15,1	11,5	13,4
Sachsen-Anhalt	20,3	16,9	18,7	18,1	15,2	16,7	19,1	13,3	16,4
Schleswig-Holstein	19,5	16,4	18,0	22,5	20,0	21,3	24,8	19,9	22,4
Thüringen	13,8	12,0	12,9	15,8	14,3	15,1	16,1	15,3	15,7
Westdeutschland	19,8	17,0	18,4	21,2	18,3	19,8	20,9	17,8	19,4
Ostdeutschland	16,1	12,8	14,5	16,9	13,7	15,4	18,8	14,7	16,8
Insgesamt	19,2	16,2	17,8	20,5	17,5	19,1	20,6	17,2	19,0

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2021 bis 2023 (Erstergebnis);
Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Schleswig-Holstein (22,4 %) und Saarland (21,6 %) ermittelt.

Schließlich ist zu vermerken, dass der Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland sich unterschiedlich in anderen Altersgruppen zeigt. So überstieg die nfQ-Quote der 25- bis 34-Jährigen in Westdeutschland die der ostdeutschen Gleichaltrigen um 3,8 Prozentpunkte (Ost:

16,7 %; West: 20,5 %), die der 20- bis 29-Jährigen jedoch nur um 1,1 Prozentpunkte (Ost: 17,4 %; West: 18,5 %) → [Tabelle A11.2-3](#). Dies wird im besonderen Maße durch die höhere nfQ-Quote unter den 20- bis 29-Jährigen Ostdeutschen verursacht. Der Abstand in den nfQ-Quoten unter den 20- bis 34-Jährigen zwischen Ost- und Westdeutschland verringerte sich 2023 auf 2,6 Prozentpunkte; im Jahr 2022 betrug dieser 4,4 Prozentpunkte.

A 11.3 Unterschiede nach Einwanderungsgeschichte und Staatsangehörigkeit

Anders als in vorhergehenden Veröffentlichungen im BIBB-Datenreport werden im Folgenden Ergebnisse zu jungen Erwachsenen zwischen 20 und 34 Jahren ohne beruflichen Abschluss nach Einwanderungsgeschichte (statt nach Migrationshintergrund) differenziert betrachtet. Das Konzept der Einwanderungsgeschichte konzentriert sich ausschließlich auf die Einwanderungserfahrung einer Person und ihrer Eltern, ohne die Staatsangehörigkeit zu berücksichtigen. Im Gegensatz zum Konzept des „Migrationshintergrunds“ wird hier also nicht die Nationalität zur Bestimmung von Eingewanderten und deren direkten Nachkommen herangezogen. Dieser Ansatz folgt dem international anerkannten Prinzip der „im Ausland geborenen Personen“, wodurch ein Vergleich der Daten zu Eingewanderten auf internationaler Ebene ermöglicht wird (vgl. Canan/Petschel 2023).

Bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte, zu denen das Statistische Bundesamt all jene Personen zählt, die weder selbst noch ihre Eltern nach 1950 nach Deutschland eingewandert sind, betrug im Jahr 2023 die nfQ-Quote 11,1 % (Männer: 11,9 %, Frauen: 10,2 %). Gewichtet entsprach dies rd. einer Million junger Erwachsener ohne beruflichen Abschluss und damit rd. 35 % aller jungen Erwachsenen ohne beruflichen Abschluss → [Tabelle A11.3-1](#). Rund 1,7 Mio. Personen ohne beruflichen Abschluss waren der Personengruppe mit Einwanderungsgeschichte zuzuordnen – die nfQ-Quote betrug 33,6 %. Darunter befanden sich rd. 1,4 Mio. selbst zugewanderte Personen (Eingewanderte) und rd. 290.000 Nachkommen von Personen, die nach 1950 nach Deutschland eingewandert sind. Während bei Eingewanderten die nfQ-Quote 38,5 % betrug, lag sie bei Nachkommen von Eingewanderten mit 20,7 % deutlich niedriger. Gleiches galt für Personen mit einseitiger Einwanderungsgeschichte (Personen, die in Deutschland geboren sind und nur ein seit 1950 eingewandertes Elternteil haben) mit einer nfQ-Quote von 17,1 %. Be-

Tabelle A11.3-1: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Einwanderungsgeschichte 2021 bis 2023 (absolut und in %)

Einwanderungsgeschichte	Jahr	Anteil (in %)			Anzahl (in Tsd.)		
		männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Ohne Einwanderungsgeschichte	2021	11,4	9,6	10,5	553	445	998
	2022	12,4	10,6	11,5	591	481	1.071
	2023	11,9	10,2	11,1	557	449	1.006
Mit Einwanderungsgeschichte	2021	34,7	31,1	33,0	846	665	1.511
	2022	36,1	32,0	34,2	917	732	1.649
	2023	36,0	31,0	33,6	949	741	1.690
darunter: Eingewanderte	2021	39,3	36,2	37,8	693	550	1.243
	2022	40,4	37,1	38,8	742	611	1.353
	2023	40,4	36,4	38,5	780	623	1.403
darunter: Nachkommen	2021	22,8	18,6	20,8	153	115	268
	2022	25,0	19,0	22,1	175	122	297
	2023	23,8	17,4	20,7	169	118	287
Mit einseitiger Einwanderungsgeschichte	2021	17,3	13,4	15,5	77	53	130
	2022	17,5	13,8	15,7	81	60	141
	2023	20,1	13,9	17,1	97	66	163
Insgesamt	2021	19,2	16,2	17,8	1.475	1.164	2.639
	2022	20,5	17,5	19,1	1.588	1.273	2.861
	2023	20,6	17,2	19,0	1.604	1.256	2.860

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2021 bis 2023 (Erstergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle A11.3-2: 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Staatsangehörigkeit 2021 bis 2023 (absolut und in %)

Staatsangehörigkeit	Jahr	Anteil (in %)			Anzahl (in Tsd.)		
		männlich	weiblich	insgesamt	männlich	weiblich	insgesamt
Deutsche mit ausschließlich einer Staatsangehörigkeit	2021	12,7	10,7	11,7	740	594	1.334
	2022	13,8	11,6	12,7	795	640	1.435
	2023	13,4	11,2	12,3	763	606	1.369
Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ¹	2021	38,9	35,4	37,4	735	571	1.306
	2022	39,9	36,1	38,1	793	633	1.426
	2023	39,7	34,9	37,4	841	650	1.490
darunter: Personen mit Staatsangehörigkeit EU-Staaten	2021	42,2	38,1	40,3	247	197	444
	2022	44,9	42,3	43,7	255	216	472
	2023	44,6	40,9	42,9	257	208	465
darunter: Personen mit Staatsangehörigkeit Nicht-EU-Staaten	2021	37,5	34,1	36,0	488	374	862
	2022	38,0	33,6	35,9	538	416	954
	2023	37,8	32,6	35,4	583	442	1.026
darunter: Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit	2021	43,1	39,7	41,6	70	55	125
	2022	42,7	38,0	40,6	70	49	119
	2023	42,0	37,1	39,8	66	48	114
Insgesamt	2021	19,2	16,2	17,8	1.475	1.164	2.639
	2022	20,5	17,5	19,1	1.588	1.273	2.861
	2023	20,6	17,2	19,0	1.604	1.256	2.860

¹ Auch doppelte Staatsangehörigkeit

Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2021 bis 2023 (Erstergebnis); Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

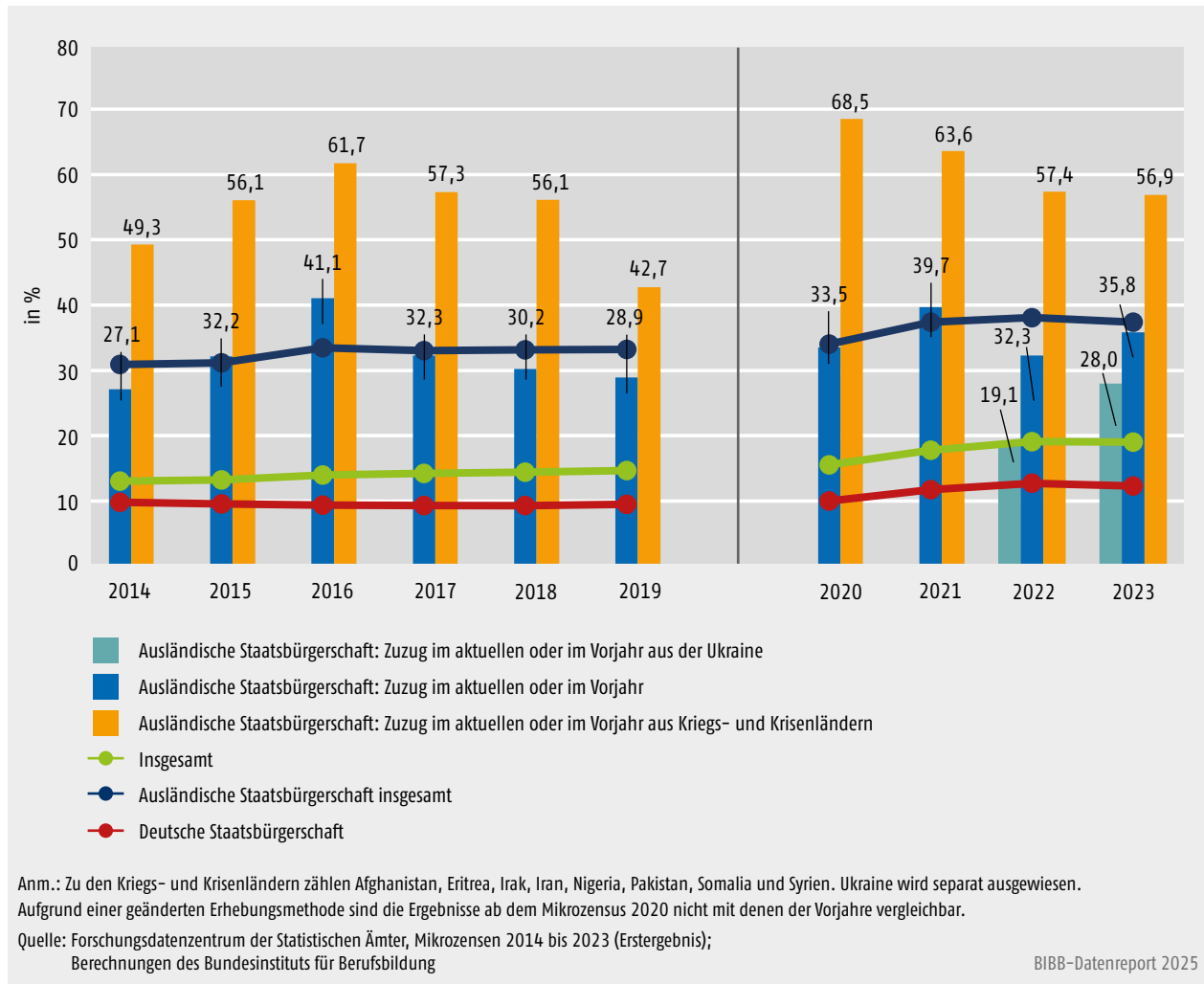
merkwürdig ist zudem, dass im gesamten Betrachtungszeitraum und in allen Personengruppen die Quote der Frauen ohne beruflichen Abschluss stets unter der der Männer lag.

Auch nach Staatsangehörigkeit sind Unterschiede in den nfQ-Quoten ersichtlich → [Tabelle A11.3-2](#). Während junge Erwachsene zwischen 20 und 34 Jahren mit einer deutschen Staatsangehörigkeit im Jahr 2023 eine nfQ-Quote von nur 12,3 % (2022: 12,7 %) vorwiesen, waren es bei den ausländischen Gleichaltrigen mit einer Quote von 37,4 % (2022: 38,1 %) mehr als dreimal so viele. Jene mit einer türkischen Staatsangehörigkeit waren sogar zu 39,8 % nicht formal qualifiziert, wobei dieser Wert im Vergleich zum Vorjahr um 0,8 Prozentpunkte gesunken ist. Hochgerechnet waren das 1,37 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene mit deutscher Staatsangehörigkeit (2022: 1,44 Mio.). Demgegenüber standen 1,49 Mio. nicht formal qualifizierte junge Erwachsene mit ausländischer Staatsangehörigkeit (2022: 1,43 Mio.).

Der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss mit deutscher Staatsangehörigkeit betrug bei Frauen 11,2 % und bei Männern 13,4 %. Die nfQ-Quote der ausländischen Staatsbürgerinnen in dieser Altersgruppe lag bei 34,9 %, die der ausländischen Männer bei 39,7 %. Bei jungen Erwachsenen mit türkischer Staatsangehörigkeit lag die nfQ-Quote insgesamt bei 39,8 %; für Frauen (37,1 %) fiel der Wert in dieser Personengruppe zum wiederholten Mal in Folge niedriger aus als für Männer (42,0 %). Die nfQ-Quoten von Personen mit türkischer Staatsangehörigkeit lagen damit über den Quoten von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit insgesamt.

Innerhalb der Personengruppe mit ausländischer Staatsangehörigkeit werden bei der Differenzierung nach EU und Nicht-EU-Staaten signifikante Unterschiede sichtbar. So lag der Anteil der 20- bis 34-Jährigen ohne Berufsabschluss bei Personen aus EU-Staaten im Betrachtungszeitraum 2021 bis 2023 immer über denjenigen aus Nicht-EU-Staaten. Im Jahr 2023 betrug der Abstand

Schaubild A11.3-1: nfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %)



7,5 Prozentpunkte, bei Frauen lag dieser sogar bei 8,3, bei Männern bei 6,8 Prozentpunkten. Hochgerechnet stammten 0,47 Mio. junge Erwachsene ohne Berufsabschluss aus EU-Ländern (2022: 0,47 Mio.) und 1,03 Mio. aus Nicht-EU-Ländern (2022: 0,95 Mio.), wobei erkennbar ist, dass die Anzahl der nicht formal Qualifizierten aus Nicht-EU-Ländern stetig zunahm.

Der Anstieg der Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016, der sich methodisch bedingt im MZ erst 2016 bemerkbar machte,²⁵⁸ führte zu einer Erhöhung der nfQ-Quote in der Gesamtbevölkerung. Insbesondere infolge der Neuzuwanderung²⁵⁹ der 20- bis 34-Jährigen aus den

Kriegs- und Krisenländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien.²⁶⁰ Im Jahr 2016 kamen 30 % der 20- bis 34-jährigen Neuzugewanderten aus diesen Ländern. Die nfQ-Quote betrug 2023 in dieser Gruppe 56,9 % (2016: 61,7 %), wohingegen die nfQ-Quote aller Neuzugewanderten bei 35,8 % (2016: 41,1 %) lag. Bei Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit schwankte die nfQ-Quote bis 2020 geringfügig um den Wert von 10,0 % und erhöhte sich auf 12,3 % im Jahr 2023. Die nfQ-Quote der im Jahr 2023 und im Vorjahr nach Deutschland zugezogenen Ukrainerinnen und Ukrainer im Alter von 20 bis 34 Jahren betrug 28,0 % und lag damit oberhalb der gesamtdeutschen nfQ-Quote (19,0 %) → [Schaubild A11.3-1](#).

258 Da zu Beginn der Fluchtmigration die Flüchtlinge zumeist in Notunterkünften untergebracht waren, hatten diese keine Auswahlchance, im MZ befragt zu werden.

259 Neuzugewanderte sind im aktuellen oder im Vorjahr erstmals auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen.

260 Die Länderliste orientiert sich am IAB-Zuwanderungsmonitor (vgl. Brücker u. a. 2020).

Zusammenfassend ist somit der wachsende nfQ-Anteil unter den selbst Eingewanderten ausschlaggebend für den Anstieg der Gesamtquote in der Bevölkerung in Privathaushalten im Alter von 20 bis 34 Jahren. Verstärkt wurde diese Entwicklung durch die Fluchtmigration in den Jahren 2015 und 2016. Die Ergebnisse zeigen jedoch weiterhin, dass ein hoher nfQ-Anteil nicht nur in dieser Gruppe zu verorten ist. Um die nfQ-Quote junger Erwachsener nachhaltig zu senken, ist insgesamt der Unterschied im Erwerb eines beruflichen Bildungsabschlusses zwischen Personen mit und ohne Einwanderungsgeschichte zu fokussieren (vgl. Kapitel A12.1).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass bei der Interpretation der Ergebnisse im Lichte der erhöhten Fluchtmigration in den vergangenen Jahren beachtet werden muss, dass gerade neu zugewanderte Geflüchtete im MZ untererfasst sind. Durch die Eingrenzung auf Personen in Privathaushalten wurden all jene in Gemeinschaftsunterkünften wie Aufnahmeeinrichtungen hier nicht berücksichtigt. Dies trifft insbesondere auf im Jahr 2022 aus der Ukraine geflüchtete Personen zu.

Ab dem Jahr 2020 fand eine weitreichende Änderung der Erhebungsmethodik des MZ statt (vgl. Hundenborn/Enderer 2019) und bedingt durch die Coronapandemie gab es, wie bereits angesprochen, vermehrte Antwortausfälle. Es ist damit zu rechnen, dass dadurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse des Mikrozensus ab dem Erhebungsjahr 2020 mit vorherigen Jahrgängen stark eingeschränkt bis unmöglich ist. Dies trifft insbesondere auf untersuchte Subpopulationen zu, die in der Stichprobe nur gering vertreten sind. Die höhere nfQ-Quote in den Jahren 2020 und 2021 → **Schaubild A11.3-1** bei Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Zuzug im aktuellen oder Vorjahr aus Krisengebieten kann daher nicht inhaltlich interpretiert werden.

(Michael Kalinowski)

A 11.4 Junge Erwachsene mit und ohne Berufsabschluss – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Formale berufliche Qualifikationen sind ein zentraler Bestandteil des deutschen Arbeitsmarkts, da sie das effiziente Matching zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern erleichtern (vgl. Abraham/Damelang/Haupt 2017). Personen ohne Berufsabschluss haben demnach schlechtere Einstellungs- und Arbeitsmarktchancen. Bisherige Untersuchungen haben zudem festgestellt, dass diese Gruppe durch diskontinuierliche Bildungs- und Erwerbsverläufe gekennzeichnet ist, beispielsweise wiederholte Teilnahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen oder unterbrochene Berufsausbildungen. Zudem ist bekannt, dass ihr Arbeitsalltag häufig von Routinetätigkeiten, körperlicher Anstrengung und geringer Autonomie geprägt ist (vgl. BIBB-Datenreport 2017, 2018 und 2019, jeweils Kapitel A11.4).

Aus bildungspolitischer Sicht ist es daher von entscheidender Bedeutung, diese Personen für den Erwerb bzw. das Nachholen eines Berufsabschlusses zu gewinnen. Dabei spielen insbesondere die frühen Erwerbsverläufe junger Erwachsener eine zentrale Rolle, da in dieser Phase entscheidende Weichen für das spätere Erwerbsleben gestellt werden. So haben beispielsweise Personen, die im Anschluss an die allgemeinbildende Schule arbeitslos sind oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung in das Erwerbsleben eintreten, grundsätzlich ein erhöhtes Risiko, auch im weiteren Lebensverlauf ohne berufliche Qualifikation zu verbleiben (vgl. Solga 2002).

Dieser Beitrag befasst sich mit der beruflichen Situation und der soziodemografischen Zusammensetzung von jungen Erwachsenen mit und ohne Berufsabschluss fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule. Als Datenquelle dient das Nationale Bildungspanel (NEPS, **E**), das Daten zu Bildungs- und Erwerbsverläufen sowie zu subjektiven Bewertungen der aktuellen Lebenssituation bereitstellt.

E

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Diese Arbeit nutzt Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS; vgl. Blossfeld/Roßbach 2019). Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Das NEPS erhebt Längsschnittdaten zu Bildungserwerb, Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklung über den gesamten Lebensverlauf. Weitere Informationen

sind unter <https://www.lifbi.de/> und bei Blossfeld/Roßbach (2019) zu finden. Die hier genutzte NEPS-Teilstudie (Startkohorte 4: „Schule und Ausbildung“) umfasst ca. 16.000 Schülerinnen und Schüler, die im Herbst 2010 die neunte Klasse einer allgemeinbildenden Schule in Deutschland besucht haben und fortan (halb-)jährlich befragt wurden (NEPS-Netzwerk 2024).

Die Analytestichprobe umfasst 2.285 junge Erwachsene, für die gültige Informationen über ihren beruflichen Verbleib fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule vorliegen. Zum Beobachtungszeitraum verfügten insgesamt 1.662 Personen über eine abgeschlossene berufliche Ausbildung, während 623 noch keine formale Qualifikation aufweisen konnten. Personen mit (Fach-)Hochschulreife wurden ausgeschlossen, da sie – im Vergleich zu Personen mit maximal mittlerem Schulabschluss – grundsätzlich eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, eine formale Qualifikation in Form eines Studiums zu erwerben.

Von den untersuchten jungen Erwachsenen hatte fünf Jahre nach Verlassen der Schule mehr als ein Viertel (27 %) noch keine abgeschlossene Berufsausbildung. → **Tabelle A11.4-1** zeigt die soziodemografische Verteilung des Analysesamples. Zunächst fällt auf, dass die Mehrheit der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss (69 %) über einen Schulabschluss unterhalb des Realschulniveaus verfügte – rd. 21 % hatten keinen Schulabschluss und 48 % einen Hauptschulabschluss.

Tabelle A11.4-1: Sozialstrukturelle Verteilung junger Erwachsener mit und ohne Berufsabschluss (in %)

	Junge Erwachsene mit Berufsabschluss (in %)	Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss (in %)
Höchster Schulabschluss		
kein Schulabschluss/ Förderschulabschluss	5	21
(qualifizierter) Hauptschulabschluss	31	48
Realschulabschluss	64	31
Frauenanteil	42	46
Personen mit Migrationsbiografie	22	29
N (ungewichtet)	1.662	623

Anm.: Die Fallzahlen für die einzelnen Variablen können aufgrund fehlender Werte geringfügig variieren.
 Quelle: NEPS, Startkohorte 4 (doi:10.5157/NEPS:SC4 14.0.0); N=2.285, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2025

Die entsprechenden Anteile in der Vergleichsgruppe der beruflich Qualifizierten lagen mit 5 % bzw. 31 % deutlich darunter. Zudem wiesen nur 31 % der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss einen Realschulabschluss auf, also nur etwa halb so viele wie in der Vergleichsgruppe

Schaubild A11.4-1: Beruflicher Verbleib fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule, differenziert nach Berufsabschluss (in %)

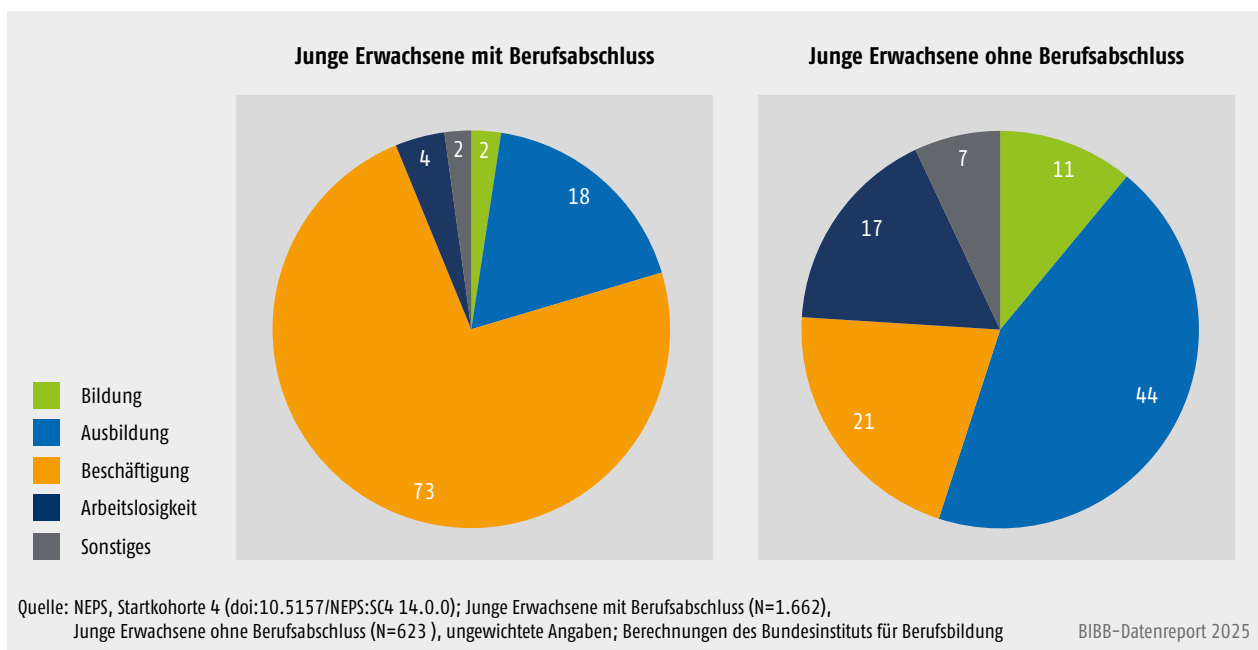
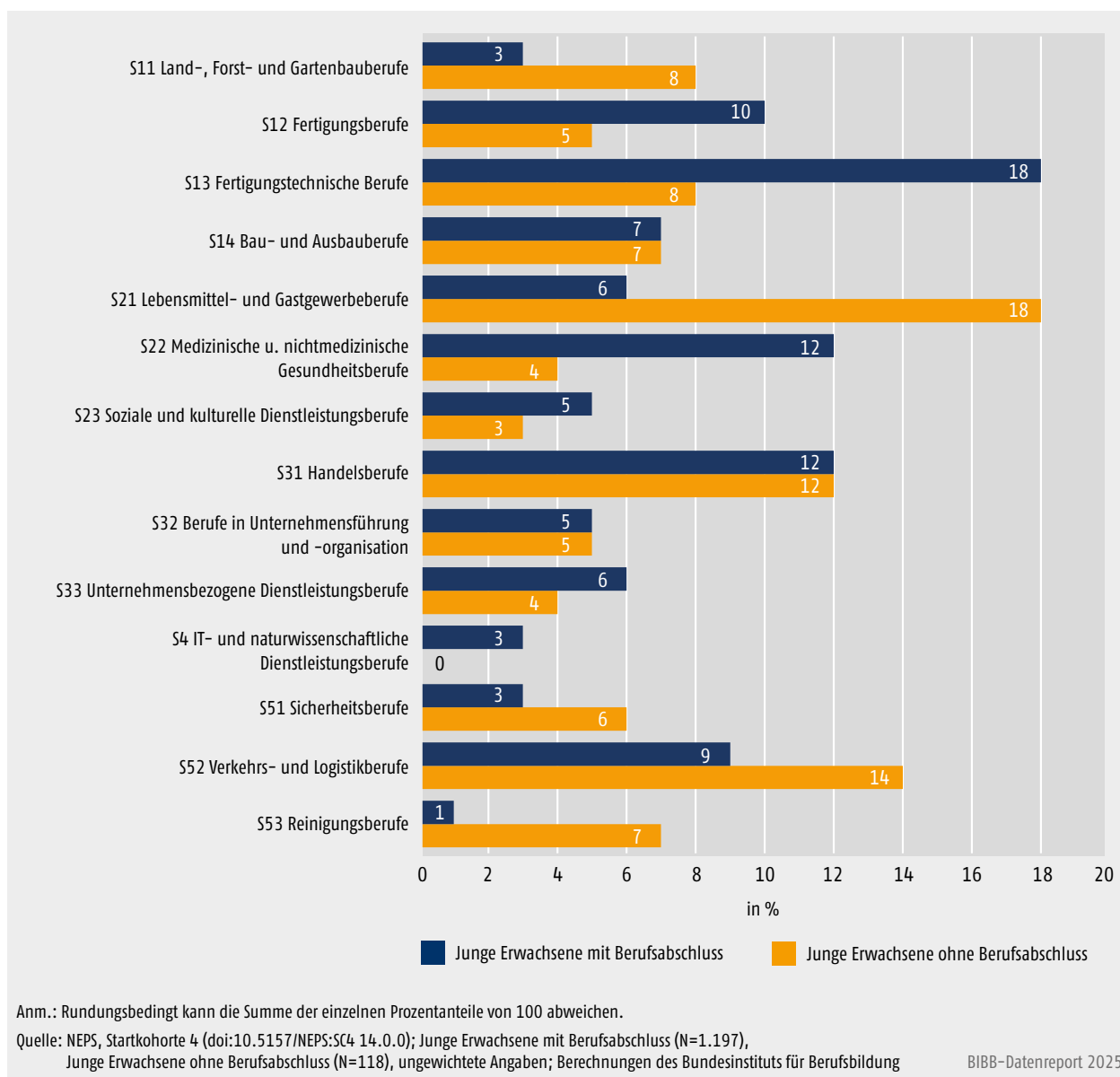


Schaubild A11.4-2: Verteilung junger Erwachsener auf Berufssegmente, differenziert nach Berufsabschluss (in %)



(64%). Grundsätzlich ist hierbei jedoch zu beachten, dass die Werte für Personen mit niedrigen Bildungsabschlüssen unterschätzt sein könnten, da diese ein höheres Risiko aufweisen, aus der Befragung auszusteigen, als Personen mit einem mittleren oder höheren Abschluss. Gleichwohl bestätigen die untersuchten NEPS-Daten einen zentralen Befund aus Kapitel A11.2, dass fehlende oder niedrige Schulabschlüsse besonders häufig mit fehlenden Berufsabschlüssen einhergehen. Hinsichtlich der Migrationsbiografie der Befragten zeigte sich lediglich ein leichter Unterschied: Bei den jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss lag der Anteil derer, die zugewandert waren (oder mindestens einen Elternteil hatten, der nicht aus Deutschland stammte), mit rd. 29% über dem Anteil derer ohne Migrationsbiografie (21%). Das

Geschlechterverhältnis war in beiden Gruppen relativ ausgewogen, wobei die männlichen Befragten jeweils leicht überwogen (mit Berufsabschluss: 58%; ohne Berufsabschluss: 54%).

Um die weiteren Ausbildungs- und Erwerbsverläufe der untersuchten jungen Erwachsenen besser einschätzen zu können, ist es hilfreich, den aktuellen Status im Ausbildungs- oder Arbeitsmarktsystem fünf Jahre nach Verlassen der Schule zu betrachten → Schaubild A11.4-1. Rund 44% der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss befanden sich zu diesem Zeitpunkt noch in einer beruflichen Ausbildung, waren also mit höherer Wahrscheinlichkeit auf dem Weg zu einem ersten formalen Abschluss. Weitere 11% besuchten eine allgemein-

bildende Schule oder eine berufsvorbereitende Maßnahme, mit dem möglichen Ziel, einen Schulabschluss nachzuholen. Demgegenüber waren mehr als ein Drittel der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss arbeitslos oder erwerbstätig (17 % bzw. 21 %) und hatten damit ein erhöhtes Risiko, auch im weiteren Lebensverlauf ohne berufliche Qualifikation zu verbleiben. Zum Vergleich: Unter den formal Qualifizierten gab die überwiegende Mehrheit (73 %) erwartungsgemäß an, einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Etwa ein Fünftel berichtete, nach Abschluss der Berufsausbildung eine weitere Ausbildungs- oder Bildungsperiode begonnen zu haben (18 % bzw. 2 %), während ein relativ geringer Anteil angab, arbeitslos zu sein (4 %).

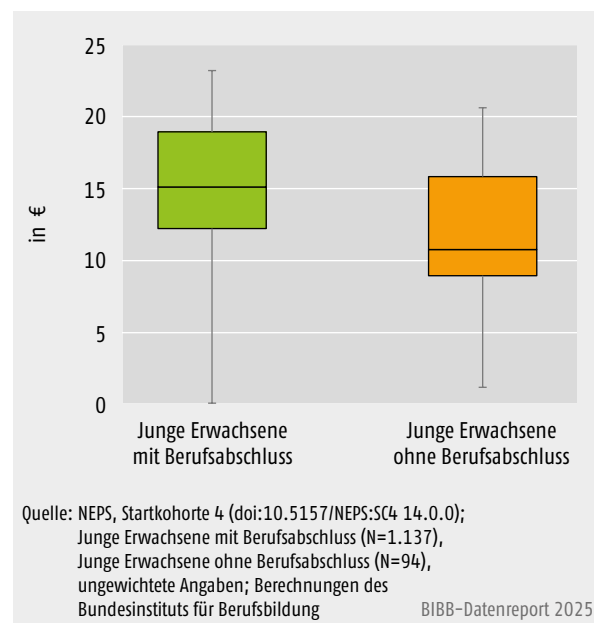
Im Folgenden sollen insbesondere die Erwerbstätigen ohne Berufsabschluss näher betrachtet werden, da sie besonders gefährdet sind, in einer Tätigkeit ohne Aufstiegsperspektive zu verbleiben und keine formale Qualifikation zu erwerben. → **Schaubild A11.4-2** verdeutlicht, in welchen Berufssegmenten **E** die untersuchten jungen Erwachsenen tätig waren. So arbeitete rd. ein Drittel der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss in Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen sowie in Verkehrs- und Logistikberufen (18 % bzw. 14 %). Auffällig ist, dass diese Berufssegmente deutlich seltener von beruflich Qualifizierten besetzt wurden (6 % bzw. 9 %). Ähnliches gilt auch für Reinigungs- und Sicherheitsberufe sowie für Berufe im Land-, Forst- und Gartenbau. Ein umgekehrtes Bild zeigt sich dagegen insbesondere in Fertigungs- bzw. fertigungstechnischen Berufen und den Gesundheitsberufen, in denen junge Erwachsene ohne Berufsabschluss im Vergleich zu beruflich Qualifizierten deutlich seltener vertreten sind. Insgesamt lassen sich die Verteilungen auf die verschiedenen Berufssegmente vermutlich auf eine geringere Attraktivität bestimmter Segmente für beruflich Qualifizierte bzw. auf formale Zugangsbeschränkungen für junge Erwachsene ohne Berufsabschluss zurückführen.

E Operationalisierung zentraler Variablen

Die Informationen zu den **Berufssegmenten** und den **Anforderungsniveaus** der ausgeübten Tätigkeiten basieren auf den von den Befragten angegebenen Erwerbsberufen, die gemäß der Klassifikation der Berufe 2010 (KldB-2010, vgl. Bundesagentur für Arbeit 2011) kodiert wurden. Für die Berechnung des Stundenlohns wurden Selbstauskünfte der Befragten zu ihrem **Brutto-Einkommen** sowie ihrer wöchentlichen Arbeitszeit verwendet. Für die verwendeten Zufriedenheitsmessungen wurden die Befragten aufgefordert, **ihre Zufriedenheit mit dem materiellen Lebensstandard** bzw. **ihre allgemeine Lebenszufriedenheit**

auf einer elfstufigen Skala (von 0 bis 10) zu bewerten. Die entsprechenden Items lauten: „Wie zufrieden sind Sie mit dem, was Sie haben? Denken Sie dabei an Geld, Einkommen und Dinge, die Sie besitzen.“ bzw. „Wie zufrieden sind Sie gegenwärtig, alles in allem, mit Ihrem Leben?“

Schaubild A11.4-3: Brutto-Stundenlohn fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule, differenziert nach Berufsabschluss (in €)



Das (Nicht-)Vorhandensein eines Berufsabschlusses hängt auch mit der konkreten beruflichen Situation der untersuchten Personen zusammen. Ein wesentliches Merkmal ist dabei das Einkommen: Wie → **Schaubild A11.4-3** verdeutlicht, lag der Median des Bruttostundenlohns von jungen Erwachsenen mit Berufsabschluss fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule bei rd. 15 €. Demgegenüber verdienten junge Erwachsene ohne Berufsabschluss im Median nur rd. 10,70 €. Zu beachten ist, dass die Werte möglicherweise überschätzt sind, da Personen mit geringen Einkommen eher dazu neigen, aus der Befragung auszuschneiden (vgl. Stöckinger/Kretschmer/Kleinert 2018).

Ein Teil der Einkommensunterschiede dürfte auf ein weiteres Berufsmerkmal zurückzuführen sein: die Komplexität der ausgeübten Tätigkeiten → **Tabelle A11.4-2**. Mehr als 90 % der jungen Erwachsenen mit Berufsabschluss übten Tätigkeiten aus, die mindestens dem Anforderungsniveau 2 der KldB-2010 entsprechen und für die

Tabelle A11.4-2: Anforderungsniveaus der Erwerbstätigkeit, differenziert nach Berufsabschluss (in %)

	Junge Erwachsene mit Berufsabschluss (in %)	Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss (in %)
Anforderungsniveau der Tätigkeit		
1: Helfer- und Anlernertätigkeiten	6	32
2: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten	87	64
3-4: (Hoch)komplexe Spezialistentätigkeiten	7	4
N (ungewichtet)	1.197	118
Quelle: NEPS, Startkohorte 4 (doi:10.5157/NEPS:SC4 14.0.0); N=1.315, ungewichtete Angaben; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2025		

in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung (im Falle der Niveaus 3 und 4: eine berufliche Höherqualifizierung oder ein Hochschulabschluss) erforderlich ist. Lediglich 6 % dieser Gruppe gaben einfache Helfer- und Anlernertätigkeiten an, die üblicherweise keine oder nur geringe Fachkenntnisse erfordern (Anforderungsniveau 1). Im Gegensatz dazu war der Anteil unter den jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss mit 32 % ungefähr fünfmal so hoch. Auffällig ist jedoch, dass zwei Drittel der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss einer Erwerbstätigkeit auf Anforderungsniveau 2 oder höher nachgingen (64 % bzw. 4 %). Einschränkend muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass 40 Personen dieser Gruppe nur deshalb dem Anforderungsniveau 2 zugeordnet wurden, weil es in der KldB-2010 keine Entsprechung auf Anforderungsniveau 1 gibt. In diesen Fällen kann das Anforderungsniveau also nicht sicher bestimmt werden. Gleichwohl deutet dieser Befund darauf hin, dass ein nennenswerter Anteil der jungen Erwachsenen ohne Berufsausbildung durchaus über Potenziale verfügt, die von den Betrieben erkannt und bereits genutzt werden.

Die Unterschiede in der beruflichen Situation zwischen jungen Erwachsenen mit und ohne Berufsabschluss spiegeln sich auch in ihren subjektiven Bewertungen der persönlichen Lebenssituation wider. Bei beiden verwendeten Zufriedenheitsitems zeigen sich statistisch signifikante Gruppenunterschiede: Gefragt nach der Zufriedenheit mit dem materiellen Lebensstandard wiesen junge Erwerbstätige ohne Berufsabschluss im Durchschnitt geringere Werte auf als beruflich Qualifizierte (7,5 vs. 8,1 Skalenpunkte) – ein Befund, der mit dem geringeren Einkommen dieser Gruppe zusammenhängt.

Ähnliche Unterschiede zeigen sich auch bei der allgemeinen Lebenszufriedenheit (7,8 vs. 8,2 Skalenpunkte). Die berechneten Effektstärken (Lebensstandard: Cohen's d = 0,44 bzw. Lebenszufriedenheit: Cohen's d = 0,26) verdeutlichen zudem, dass diese Unterschiede moderat bis stark sind und somit nicht nur statistisch, sondern auch inhaltlich bedeutsam sind. Eine Analyse der Gesamtstichprobe zeigt zudem nahezu identische Unterschiede (Lebensstandard: 7,5 vs. 8,1, Cohen's d = 0,40; Lebenszufriedenheit: 7,7 vs 8,1, Cohen's d = 0,30). Insgesamt deuten diese Ergebnisse darauf hin, dass junge Erwachsene ohne Berufsabschluss ihre aktuelle Situation tendenziell als weniger zufriedenstellend wahrnehmen als diejenigen mit Berufsabschluss. Dies könnte ihre Bereitschaft erhöhen, einen Berufsabschluss nachzuholen, um ihre berufliche und finanzielle Lage zu verbessern.

Fazit

Bereits fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule zeigen sich deutliche Unterschiede in der beruflichen Situation zwischen jungen Erwachsenen mit und ohne Berufsabschluss. Rund ein Drittel der jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss war entweder arbeitslos oder erwerbstätig – ein Zustand, der mit einem erhöhten Risiko verbunden ist, langfristig ohne berufliche Qualifikation zu bleiben. Erwerbstätige ohne Berufsabschluss waren überproportional in Berufen vertreten, in denen beruflich Qualifizierte seltener anzutreffen sind. Diese berufliche Konzentration ging häufig mit geringeren Einkommen und einem niedrigeren Anforderungsniveau einher. Insgesamt waren junge Erwachsene ohne Berufsabschluss mit ihrer aktuellen (materiellen) Lebenssituation unzufriedener als beruflich Qualifizierte.

Aus bildungspolitischer Perspektive unterstreichen die Ergebnisse die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung dieser Gruppe. Insbesondere Personen, die trotz fehlender formaler Qualifikation bereits auf dem Anforderungsniveau ausgebildeter Fachkräfte arbeiten, könnten leichter für das Nachholen eines Berufsabschlusses gewonnen werden. Dies könnte über eine reguläre Berufsausbildung oder über spezifische Nachqualifizierungsmaßnahmen erfolgen, die an vorhandene Berufserfahrungen anknüpfen. Gleichzeitig müssen aber auch diejenigen im Blick behalten werden, die entweder arbeitslos sind oder einer Tätigkeit mit geringem Anforderungsniveau nachgehen. Für diese Gruppen sind gezielte Fördermaßnahmen erforderlich, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und den Erwerb eines Berufsabschlusses zu erleichtern.

(Matthias Siembab; Helen Hickmann; Alexandra Wicht)

A12 Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete

Der Anteil der Bevölkerung mit Einwanderungsgeschichte lag 2023 bei den Jugendlichen im Alter von 15 bis 19 Jahren bei rd. 29 %. Davon war rd. die Hälfte in Deutschland geboren und gehörte der zweiten Generation an (48,5 %); rd. 44 % besaßen die deutsche Staatsangehörigkeit (43,7 %) (vgl. Statistisches Bundesamt 2025).

Die Beteiligung an (beruflicher) Bildung sowie an beruflicher Orientierung und der Übergang zu einer (beruflichen) Ausbildung sind für Jugendliche und junge Erwachsene mit Flucht- und Migrationshintergrund – wie für alle Jugendlichen – zentrale Entwicklungsschritte im Jugendalter und damit wichtige Etappen zur Vorbereitung einer dauerhaften und nachhaltigen Teilhabe an zentralen gesellschaftlichen Gütern wie einer qualifizierten Erwerbsarbeit. Die Integration Eingewanderter und Geflüchteter aus Kriegs- und Krisenländern bedeutet, neben der Integration junger Menschen mit einem Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind, ihre Potenziale für das (berufliche) Bildungssystem in Deutschland zu nutzen.

Die folgenden Abschnitte fokussieren auf zentrale Aspekte der Integration Jugendlicher mit Migrationshintergrund in berufliche Ausbildung (**Kapitel A12.1**) sowie der Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung bzw. Ausbildungsvorbereitung (**Kapitel A12.2**).

A12.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Dieser Abschnitt fasst aktuelle Entwicklungen der beruflichen Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zusammen, zum einen zur Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, vorrangig auf Grundlage der Berufsbildungsstatistik, und zum anderen zur Teilhabe junger Menschen mit Migrationshintergrund (mit und ohne Fluchthintergrund) an beruflicher Ausbildung bzw. zu jungen Erwachsenen ohne Berufsabschluss.

Die Ausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung, die eine duale Berufsausbildung nach BBiG bzw. HwO beginnt, d. h. die Ausbildungsanfängerquote, unterscheidet sich weiterhin deutlich nach Staatsangehörigkeit und ist insbesondere bei der Wohnbevölkerung ausländischer Nationalität gegenüber 2019 gesunken (vgl. **Kapitel A5.8**). Die Ausbildungsanfängerquote ausländischer Jugendlicher lag 2023 bei 34,1 % und damit – wie auch

schon vor der Pandemie (2019: 38,4 %) – erneut deutlich niedriger, als die Quote deutscher Jugendlicher mit 54,8 % (2019: 56,3 %; → **Tabelle A5.8-4**). Zudem fiel der Rückgang der Anfängerquote bei Jugendlichen mit deutschem Pass im Zeitraum 2019 bis 2023 mit rd. 1,5 Prozentpunkten insgesamt geringer aus als bei Jugendlichen mit ausländischem Pass mit rd. 4,3 Prozentpunkten (→ **Tabelle A5.8-4**).

Differenziert nach Geschlecht zeigen sich erhebliche Unterschiede: Während männliche Jugendliche mit deutscher Staatsangehörigkeit 2023 die gleiche Anfängerquote wie vor der Pandemie erreicht haben, zeichnet sich bei männlichen Jugendlichen mit ausländischem Pass in diesem Zeitraum ein Rückgang von rd. 10 Prozentpunkten ab. Die Differenz zwischen männlichen Ausbildungsanfängern mit deutschem und ausländischem Pass ist erneut angestiegen und ist weiterhin deutlich höher als diejenige zwischen den Ausbildungsanfängerinnen: 2023 lag die Ausbildungsanfängerquote männlicher Jugendlicher mit deutschem Pass mit 69,0 % (2019: 69,3 %) um rd. 35 Prozentpunkte höher als die männlicher Jugendlicher mit ausländischem Pass mit 34,1 % (2019: 45,1 %). Zwischen Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem bzw. deutschem Pass fiel die Differenz geringer aus und ist seit 2019 von rd. 13 auf 7 Prozentpunkte in 2023 gesunken. Die Anfängerquote von Ausbildungsanfängerinnen mit deutschem Pass sank 2023 im Vergleich zu 2019 leicht (2023: 39,9; 2019: 42,7 %); bei Ausbildungsanfängerinnen mit ausländischem Pass stieg sie von einem niedrigen Ausgangsniveau im Jahr 2019 (29,4 %) (fast) kontinuierlich an und lag 2023 bei 32,3 % (→ **Tabelle A5.8-4**). Damit näherten sich die Ausbildungsanfängerquoten von weiblichen und männlichen Jugendlichen ausländischer Nationalität an, während sie bei Jugendlichen deutscher Nationalität im Jahr 2023 weiterhin stärker divergierten.

Der Anteil der Ausbildungsanfänger/-innen nicht deutscher Staatsangehörigkeit an allen Bildungssektoren (u. a. Berufsausbildung, Erwerb der Hochschulreife [Sek. II], Studium) lag nach der integrierten Ausbildungsberichterstattung 2024 bei 21,7 % (2023). In den vergangenen Jahren entwickelten sich die Anfängerzahlen in den vier Bildungssektoren im Zusammenhang mit unterschiedlichen Faktoren: Neben regionalen Unterschieden in der demografischen und wirtschaftlichen Entwicklung wirkten sich auch die individuellen (und familiären) Bildungswegaspirationen junger Menschen auf die Beteiligung in den Bildungssektoren aus (vgl. **Kapitel A4.2 und A8.4**). Im gleichen Zeitraum zeigen sich dynamische Prozesse und Entwicklungsverläufe, die nach der Staatsangehörigkeit divergieren.

So ist beispielsweise die Gesamtzahl der Ausbildungsanfänger/-innen mit deutscher Staatsangehörigkeit in allen

Bildungssektoren von 2005 bis 2023 erheblich – um rd. eine Mio. von 4.375.700 im Jahr 2005 auf 3.356.900 im Jahr 2023 – gesunken, während sie bei der Vergleichsgruppe mit ausländischer Staatsangehörigkeit deutlich – um rd. 128.000 von 460.100 auf 588.700 gestiegen ist (vgl. Kapitel A4.2, → Schaubild A.4.2-3).

In der dualen Berufsausbildung nach BBiG/HwO hat sich die Zahl der Anfänger/-innen mit ausländischem Pass im Zeitraum 2005 bis 2024 von 26.500 Anfängern/Anfängerinnen auf 66.800 mehr als verdoppelt, während sie bei einem deutschen Pass in diesem Zeitraum von 490.800 um rd. 100.000 auf 383.300 zurückgegangen ist. Der Anstieg von Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen mit ausländischem Pass im Sektor „Berufsausbildung“ ist vor allem auf eine erhebliche Zunahme in den Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES-Berufe) zurückzuführen; von 6.600 Anfängern/Anfängerinnen mit ausländischem Pass im Jahr 2005 auf 41.500 im Jahr 2024. Bei Jugendlichen deutscher Staatsangehörigkeit ist in diesem Zeitraum ein moderater Anstieg in GES-Ausbildungsberufen zu beobachten (2005: 136.100, 2024: 151.300; vgl. Kapitel A4.2, → Schaubild A.4.2-4).

Bei Berücksichtigung aller Bildungssektoren waren Bildungsanfänger/-innen ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterproportional im Sektor „Berufsausbildung“ (16,5%) sowie im Sektor „Erwerb der Hochschulreife“ (10,0%) vertreten (→ Tabelle A4.2-2). Ein großer Anteil von Anfängern/Anfängerinnen ohne deutschen Pass im (Aus-)Bildungsgeschehen befand sich auch 2024 im Übergangsbereich. Während die Zahl der Anfänger/-innen mit einem deutschen Pass sich hier mehr als halbiert hat, ist sie bei denjenigen mit einem ausländischen Pass von 58.100 (2005) auf 109.600 Anfänger/-innen erheblich gestiegen (Anfänger/-innen deutscher Nationalität zum Vergleich: 2005: 359.400, 2024: 149.800; vgl. Kapitel A4.2, → Schaubild A.4.2-4). Von allen Bildungsanfängern/-anfängerinnen mit nicht deutschem Pass waren 2024 42,3% im Übergangsbereich – nahezu doppelt so oft wie ihr Anteil an allen Ausbildungsanfängern/-anfängerinnen (21,7%) (→ Tabelle A4.2-2).

Um Antworten geben zu können auf Fragen des Übergangs junger Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund in berufliche Ausbildung, wird auf Stichprobenerhebungen zurückgegriffen.

Nach der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 befanden sich am Jahresende 2024 Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund erheblich seltener in einer betrieblichen Ausbildung als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund. Von den bei der BA registrierten Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund waren Ende 2024 30% und bei denjenigen mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 34% in einer betrieblichen

Berufsausbildung nach BBiG/HwO – im Vergleich zu 45% der Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (→ Tabelle A8.1.3-2).

Zwischen 2018 und 2021 sank die Einmündungsquote von Bewerberinnen/Bewerbern mit Migrations- und ohne Fluchthintergrund – so die BA-BIBB-Bewerberbefragungen – pandemiebedingt stärker als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund (vgl. Granato/Christ 2022). Die in diesem Zeitraum insgesamt sinkende Entwicklung könnte sich 2024 bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund konsolidiert haben (2024: 34%, 2021: 30%, 2020: 28%, 2018: 32%; Christ u. a. 2021; Granato/Christ 2022). Ein für Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund seit 2018 zu beobachtender Rückgang könnte 2024 gestoppt sein (2024: 30%, 2021: 26%, 2020: 32%, 2018: 34%; vgl. Granato/Christ 2022, → Tabelle A8.1.3-2).

Eine außerbetriebliche Ausbildung trug, so die BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024, bei migrantischen Bewerbern/Bewerberinnen – wie in den Jahren zuvor – nicht zu einer Kompensation ihrer geringeren Übergänge in eine betriebliche Ausbildung bei (Verbleib in außerbetrieblicher Ausbildung: ohne Migrationshintergrund 6%, mit Fluchthintergrund 3%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 4%; → Tabelle A8.1.3-2).

Ein Teil der jugendlichen Bewerber/-innen mündete 2024 in den Übergangsbereich ein: Häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (13%) befanden sich Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund in Angeboten des Übergangsbereichs, die nicht zu einer Vollqualifizierung führen (mit Fluchthintergrund 23%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 20%; → Tabelle A8.1.3-2). Migrantische Bewerber/-innen verblieben am Ende des Jahres zudem auch öfter außerhalb des Bildungssystems: Etwas häufiger als Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund (6%) waren sie Ende 2024 sozialversicherungspflichtig beschäftigt oder jobbten (mit Fluchthintergrund 9%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 10%) bzw. waren arbeitslos/ohne Beschäftigung (ohne Migrationshintergrund 12%, mit Fluchthintergrund 16%, mit Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund 14%; → Tabelle A8.1.3-2).

Schwierigkeiten im Übergangsprozess und bei der Einmündung in eine betriebliche Ausbildung zeigten sich auch in einer höheren Mobilitätsbereitschaft gerade bei Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund: Rund jede/-r Fünfte – und damit ein größerer Anteil als bei den anderen Befragten – hatte sich 2024 auf Ausbildungsplätze, die mehr als 100 km entfernt liegen, beworben (ohne Migrationshintergrund: 12%, mit Migrationshintergrund

ohne Fluchthintergrund: 14 %; [vgl. Kapitel A8.2.2, → Tabelle A8.2.2-1](#)).

Schwierige Übergänge beeinflussen weiterhin die Platzierung in beruflicher Ausbildung und die Einmündung in einen Wunschberuf. Das Risiko, eine berufliche Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) vorzeitig zu beenden, ist besonders hoch im ersten (Halb-)Jahr der beruflichen Ausbildung. Eine solche vorzeitige Ausbildungsbeendigung kann als Teil einer (beruflichen oder betrieblichen) Neuorientierung verstanden werden (vgl. Siembab/Beckmann/Wicht 2023). Das Risiko, eine berufliche Ausbildung (dual oder vollzeitschulisch) vorzeitig zu beenden, liegt bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund ein- bis zweimal höher als bei denjenigen ohne Migrationshintergrund, so Analysen auf Grundlage des Nationalen Bildungspanels (NEPS) (vgl. ebd. 2023).

Dies spiegelt sich auch in der Vertragslösungsquote von Auszubildenden mit ausländischem Pass wider. In der Probezeit betrug die Vertragslösungsquote 2023 bei Auszubildenden mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit 13,4 %, mit einer deutschen Staatsangehörigkeit 9,9 %; d.h. die Differenz zwischen beiden Gruppen lag hier bei rd. 3 Prozentpunkten. Nach der Probezeit lag die Vertragslösungsquote von Auszubildenden ausländischer Nationalität mit 26,1 % rd. 7 Prozentpunkte über der Vertragslösungsquote Auszubildender mit deutschem Pass (18,5 %). Je nach Zuständigkeitsbereich fielen die Vertragslösungsquoten unterschiedlich aus. Im Bereich der Freien Berufe beispielsweise lag die Vertragslösungsquote bei Auszubildenden mit einem ausländischen Pass bei 37,1 %, bei einem deutschen Pass bei 31,9 %. Wohingegen die Vertragslösungsquote im Öffentlichen Dienst bei Auszubildenden mit einem ausländischen Pass 14,4 % betrug und bei Auszubildenden mit einem deutschen Pass 9,1 % ([→ Tabelle A5.6-3](#)). Die Ursachen für Vertragslösungen sind vielfältig und komplex ([vgl. Kapitel A5.6](#)). Häufiger werden Auszubildende mit Migrationshintergrund beispielsweise in Ausbildungsberufen mit einer höheren Vertragslösungsquote ausgebildet. Werden die ungünstigeren Schulabschlüsse von Auszubildenden ausländischer Nationalität, die Ausbildungsberufe sowie andere Merkmale berücksichtigt, so zeigen sich bei dualen Auszubildenden mit ausländischem Pass im Vergleich zu denjenigen mit deutschem Pass kaum mehr Unterschiede in der Höhe der Vertragslösungen (vgl. Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015).

Eine vorzeitige Beendigung dualer Ausbildung gibt deutliche Hinweise auf Schwierigkeiten im Ausbildungsverlauf. 2023 schlossen rd. 394.900 Auszubildende ihre duale Berufsausbildung nach BBiG/HwO erfolgreich ab. Bei den Erfolgsquoten zeigten sich deutliche Unterschiede nach Staatsangehörigkeit. Mit einem deutschen Pass bestanden 2023 92,1 % der Prüfungsteilnehmenden

ihre Prüfung im ersten Anlauf, mit einem ausländischen Pass 79,7 % ([→ Tabelle A5.7-5](#)). Prüfungsteilnehmende ausländischer Nationalität benötigten häufiger eine oder mehrere Wiederholungen, d.h. eine „zweite“ oder weitere Chance und bestanden ihre Abschlussprüfung häufiger erst in einem zweiten bzw. späteren Anlauf. Der Anteil der Wiederholungsprüfungen lag bei Prüfungsteilnehmenden von Auszubildenden mit einem ausländischen Pass mit 16,8 % erheblich höher als bei einem deutschen Pass (7,0 %).

Im Gegensatz zum Trend rückläufiger Absolventenzahlen bei Auszubildenden deutscher Nationalität – ein Rückgang von über 100.000 Absolventen/Absolventinnen seit 2010 – ist bei Auszubildenden ausländischer Nationalität die Zahl erfolgreicher Prüfungsteilnahmen, d.h. der Absolventen/Absolventinnen, in diesem Zeitraum erheblich gestiegen und lag 2023 bei rd. 31.800 erfolgreichen Absolventinnen/Absolventen einer dualen Berufsausbildung (2010: 20.600; Absolventen/Absolventinnen mit deutschem Pass: 2023: 315.700; 2010: 458.500; [→ Tabelle A5.7-1](#)). Absolventen/Absolventinnen ausländischer Nationalität, und damit auch Absolventen/Absolventinnen mit einer Staatsangehörigkeit aus einem nicht europäischen Asylherkunftsland, tragen damit dazu bei, den Rückgang an von der Wirtschaft dringend benötigten dual ausgebildeten Nachwuchskräften abzubremsen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024; Schmidt/Uhly/Kroll 2024).

Den Trend, Jugendliche mit Migrations- und Fluchthintergrund für eine duale Ausbildung zu gewinnen und ihnen einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen, gilt es weiterzuführen. Angebote, die die Vertragslösungsquote senken (s. u.), ergänzt durch Angebote, die eine erfolgreiche Prüfungsquote gerade bei dieser Gruppe erhöhen, können dazu beitragen die Fachkräftelücke in Deutschland zu verkleinern.

Für eine dauerhafte Integration in das Erwerbsleben hat ein Berufsabschluss eine herausragende Bedeutung ([vgl. Kapitel A11.1 und A11.3](#)). Rund ein Drittel (33,6 %) der jungen Erwachsenen mit Einwanderungsgeschichte im Alter von 20 bis 34 Jahren hat keinen Berufsabschluss – dreimal so viel wie die Vergleichsgruppe ohne Einwanderungsgeschichte (11,1 %). Dies betraf 2023 rd. eine Mio. junge Erwachsene ohne und rd. 1,7 Mio. junge Erwachsene mit Einwanderungsgeschichte ([vgl. Kapitel A11.1; → Tabelle A11.1-1 und Tabelle A11.3-1](#)). Der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren mit Einwanderungsgeschichte, der in Deutschland aufgewachsen ist (Nachkommen von Eingewanderten) und keinen Berufsabschluss hat, d. h. nicht formal qualifiziert ist, lag 2023 mit 20,7 % erheblich höher als bei der Vergleichsgruppe Deutscher ohne Einwanderungsgeschichte (11,1 %) ([→ Tabelle A11.3-1](#)). Junge Frauen mit Ein-

wanderungsgeschichte, aber ohne eigene Migrationserfahrung, blieben seltener als die männliche Vergleichsgruppe ohne formalen Berufsabschluss (weiblich 17,4 %, männlich 23,8 %). Bei der Gruppe junger Erwachsener, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, lag die Quote der formal Nichtqualifizierten mit 38,5 % höher. Junge Frauen, die selbst zugewandert sind, haben mit 36,4 % seltener als die männliche Vergleichsgruppe (40,4 %) keinen Berufsabschluss (→ **Tabelle A11.3-1**), was auf einen weiterhin sehr hohen Förderbedarf bei Zugewanderten hinweist.

Junge Erwachsene mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die aus Kriegs- und Krisenländern nach Deutschland zugezogen sind, haben 2023 zu 56,9 % keinen formal anerkannten Berufsabschluss. Die Quote der formal nicht Qualifizierten bei den jungen Ukrainerinnen und Ukrainern (20 bis 34 Jahren), die 2022/2023 nach Deutschland zugezogen sind, lag bei 28 % (→ **Schaubild A11.3-1**).

Trotz eines pandemiebedingten Rückgangs beim Zugang zu einer dualen Berufsausbildung haben junge Geflüchtete in den letzten Jahren für die betriebliche Ausbildung an Bedeutung gewonnen. Betriebe bildeten 2021 rund dreimal so viele junge Geflüchtete aus wie in den Jahren zuvor (2021: 10 %; 2017: 3 %; vgl. Gerhards 2022). 2024 hatten 6 % der Auszubildenden in Betrieben einen Fluchthintergrund – so Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels. Nach einem leichten pandemiebedingten Rückgang im Jahr 2020 auf 4,7 % ist dieser Anteil seither gestiegen (→ **Schaubild C2.2-1**). Gleichwohl haben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund 2024 mit rd. 7 % bei einer Bewerbung in einem Betrieb deutlich geringere Einstellungschancen auf einen Ausbildungsplatz – verglichen mit allen Bewerbern/Bewerberinnen (14 %) (→ **Schaubild C2.2-2**). Diese Ergebnisse „verdeutlichen sowohl Fortschritte als auch bestehende Herausforderungen in der Ausbildung [...] Geflüchteter aus betrieblicher Sicht“ (**Kapitel C2.2, S. 434**).

Die seit Jahren bestehenden erheblichen Differenzen unter den verschiedenen Bewerbergruppen in Höhe und Wahrscheinlichkeit, erfolgreich in eine betriebliche Berufsausbildung einzumünden, lassen sich auch unter Berücksichtigung zentraler personeller, sozialer und institutioneller Einflussfaktoren für Bewerber/-innen mit einem Migrations- und Fluchthintergrund bzw. für nicht studienberechtigten ausbildungsinteressierten Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund nicht abschließend erklären – so Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragungen (vgl. Eberhard/Schuß 2021) bzw. der NEPS-Daten (vgl. Beicht/Walden 2018). Dies trifft in besonderem Maße Jugendliche türkischer bzw. arabischer Herkunft (vgl. Beicht 2017). Selbst mit gleichen Schulabschlüssen, Schulnoten, Bildungs- bzw. Berufsprä-

ferenzen, vergleichbarem Engagement bei Bewerbungsaktivitäten sowie gleichen ausbildungsmarktrelevanten Merkmalen wie regionale bzw. berufsspezifische Ausbildungsmarktlagen und der gleichen sozialen Herkunft und sozialen Einbindung haben z. B. nicht studienberechtigte Schulabgänger/-innen bei einem Migrationshintergrund geringere Chancen, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, als ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht/Walden 2018; Granato 2020; Eberhard/Schuß 2021). Über die berücksichtigten Faktoren hinaus sind weitere Einflussgrößen wirksam, die in Verbindung mit einem Migrationshintergrund bzw. einem Fluchthintergrund auf eine strukturelle Ausgrenzung hinweisen. Erst bei der (kleinen) Gruppe der Schulabgänger/-innen der 3. Generation gleichen sich die Einmündungschancen an (vgl. Beicht/Walden 2018).

Während der Coronapandemie und in ihrer Folge traten zusätzliche Schwierigkeiten auf, die sich auf den Übergangsprozess, aber auch auf den Ausbildungsverlauf auswirken. Den Auswertungen der BA/BIBB-Bewerberbefragungen 2020 und 2021 zufolge waren Bewerber/-innen mit Migrations- oder Fluchthintergrund zumeist stärker davon betroffen, z. B. von Einschränkungen bei Angeboten zur Berufsorientierung, seltenerer Teilnahme an Angeboten der Berufsvorbereitung oder veränderter bzw. eingeschränkter institutioneller Unterstützung im Bewerbungs- und Übergangsprozess (Überblick z. B. Granato/Christ 2022; Christ u. a. 2021; Neuber-Pohl u. a. 2021, Keßler u. a. 2022). Die in der Pandemie und danach eingeschränkten bzw. digital stattfindenden Angebote beruflicher Orientierung für Schüler/-innen dürften sich besonders benachteiligend auf den Übergangsprozess von Jugendlichen auswirken bzw. ausgewirkt haben – gerade für die Zielgruppe der Jugendlichen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund.

Die dargelegten Ergebnisse weisen auf einen erheblichen Bedarf an Unterstützung beim Übergang in Ausbildung und im Ausbildungsverlauf hin. 2022 gaben knapp zwei von drei Befragten mit Fluchthintergrund (64,5 %) und 44,5 % derjenigen mit einem Migrationshintergrund ohne Fluchthintergrund an, sie hätten mehr Unterstützung im Übergangsprozess benötigt – während dies nur 27,5 % Befragte ohne Migrationshintergrund angaben. Insgesamt zeichnete sich zwischen 2018 und 2021 ein deutlicher Anstieg des Bedarfs an Unterstützung an beruflicher Orientierung, Beratung und Begleitung im Übergang um rd. 20 Prozentpunkte ab (vgl. Keßler u. a. 2022).

An Unterstützungsmöglichkeiten durch institutionelle Begleitung in dieser Phase konnte gerade bei fehlenden familiären Ressourcen im Übergang Schule – Ausbildung nur ein kleiner Teil der Zielgruppe teilnehmen: Durch eine Einstiegsbegleitung oder eine/-n Mentor/-in bzw.

Patent/Patin erfolgte auch 2021 mit 2,8 % vergleichsweise (sehr) selten eine Unterstützung für die Einmündung in Ausbildung. Bewerber/-innen mit einem Fluchthintergrund erhielten häufiger – zu 8,0 % – durch Mentoring Unterstützung für den Erhalt der Ausbildungsstelle; allerdings ist der Anteil derjenigen, die dieses Angebot nutzen konnten, im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie – 14,8 % im Jahr 2018 – erheblich gesunken (vgl. Keßler u. a. 2022). Der deutliche Anstieg von Bewerbern/Bewerberinnen mit Einwanderungsgeschichte, darunter Jugendlichen ausländischer Nationalität in Angeboten des Übergangsbereichs in den Jahren 2023 bzw. 2024, deuten ebenfalls auf einen erhöhten Unterstützungsbedarf hin (vgl. [Kapitel A4.2](#) und [Kapitel A8.1](#)).

Wenngleich die OECD 2024 darauf hinweist, dass Deutschland in den letzten Jahren deutlich in die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte investiert habe (z. B. im Bereich der Sprachförderung), mit positiven Resultaten in einigen Feldern (vgl. OECD 2024), kann der erreichte Stand der Integration von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte in eine vollqualifizierende berufliche Ausbildung auch weiterhin – wie bereits vor der Pandemie – als unbefriedigend angesehen werden. Dies gilt auch für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die in Deutschland aufgewachsen sind (vgl. Beicht/Walden 2018, [vgl. Kapitel A8.4](#)). In seinem Jahresgutachten sieht auch der Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) den „Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie den anschließenden Einstieg in den Arbeitsmarkt“ als eine der zentralen Herausforderungen bei der Integration von Eingewanderten mit einem Fluchthintergrund an (Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024, S.10). Die von der Bundesregierung beschlossene ganzheitliche Diversitätsstrategie mit dem Ziel, die Potenziale einer vielfältigen Gesellschaft gerade in der Bundesverwaltung stärker zu nutzen, weist gleichfalls in diese Richtung (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2025, [vgl. Kapitel C2.1](#)).

Um eine nachhaltige Integration in berufliche Ausbildung und qualifizierte Erwerbsarbeit zu ermöglichen, empfiehlt der SVR zum einen die Vereinfachung bei der Anerkennung vorhandener Qualifikationen ([vgl. Kapitel C1.2, C3.1, C3.2 und C3.3](#)) und einen besseren Zugang zu beruflicher Weiterbildung ([vgl. Kapitel C4.1 und C4.2](#)). Gleichzeitig hebt er hervor wie wichtig es ist, insbesondere Zugang und Abschluss abschlussbezogener beruflicher Ausbildung zu erhöhen, hierfür die bestehenden Regelsysteme so auszugestalten, dass sie allen jungen Menschen zugänglich sind sowie die vorherige und begleitende Unterstützung in Förderprogrammen (u. a. Unterstützung bei Spracherwerb und Nachholen schulischer Kompetenzen) konsequent weiter zu fördern

(vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024, [vgl. Kapitel C2.2, C2.3, C 5.1 und C5.2](#)).

In aktuellen Untersuchungen finden sich vermehrt Hinweise darauf, wie sehr gerade junge Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund von Mentoring-Angeboten und (übergangs- wie ausbildungs-)begleitenden Angeboten, d. h. von einer kontinuierlichen und individuellen Begleitung sowie Betreuung, profitieren (vgl. Keßler u. a. 2022; Maué/Schumann 2024; Ertl u. a. 2022; Benneker 2022). Sie zeigen außerdem, dass vielfältige und frühzeitige Kontakte zu Betrieben, z. B. durch Einstiegsqualifizierung, Praktika oder Probearbeiten, entscheidend zu einem gelingenden Übergang in betriebliche Ausbildung beitragen können (vgl. Eberhard/Schuß 2021; Granato/Christ 2022; Ertl u. a. 2022). Angesichts der Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und Lebenslagen junger Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte in Deutschland haben sich als besonders erfolgsversprechend Angebote einer kontinuierlichen Übergangs- und Ausbildungsbegleitung für Jugendliche sowie bei Auszubildenden (auch bei den Ausbildungsbetrieben selbst) erwiesen. Durch die Unterstützung bei beruflicher Orientierung und Beratung tragen sie dazu bei, die Passung zwischen den Zielen von Berufswählern/-wählerinnen und den Ausbildungsangeboten von Betrieben zu erhöhen sowie die Qualität der Berufsausbildung zu sichern und zu steigern ([vgl. Kapitel C2.2 und C2.3](#)) sowie Ausbildungsverhältnisse frühzeitig zu stabilisieren, u. a. indem sie beim Umgang mit sich abzeichnenden Konfliktlinien zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieben unterstützen (vgl. Uhly/Neises 2023; [vgl. Kapitel C5.1 und C5.2](#)). Solche Angebote können gleichzeitig dazu beitragen, Auszubildende bei ihrem Prüfungserfolg und auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Berufsabschluss zu unterstützen. Zu diesem Ergebnis kam beispielsweise auch das Projekt „Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen (BENP)“, das u. a. zum Ziel hatte, zu identifizieren, wie Auszubildende im Pflegebereich in der Praxis unterstützt werden können. ([vgl. Kapitel C2.3](#)).

Für die Integration in Ausbildung sind daher erprobte Ansätze, die sich für den Zugang zu einer betrieblichen Ausbildung als förderlich erwiesen haben, zielgruppenspezifisch weiterzuentwickeln ([vgl. Kapitel C5.1 und C5.2](#), Benneker 2022; Granato/Christ 2022; Ertl u. a. 2022; Settlemeyer 2022). Junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte profitieren besonders von kontinuierlich angelegten Angeboten wie Mentoring-Programmen, Patenschaften, aber auch von einer Berufseinstiegsbegleitung, d. h. einer kontinuierlichen und individuellen Begleitung und Betreuung im Übergangsprozess sowie im Ausbildungsverlauf. Gleichzeitig gilt es – gerade mit Blick auf Neuzugewanderte – das über Jahre entwickelte,

zum Teil ausbildungsplatznahe Angebot, insbesondere an Sprach- und Integrationskursen, zielgruppenorientiert weiterzuführen und auszubauen (vgl. Settlemeyer 2022) und den hierbei angestrebten Paradigmenwechsel zu realisieren (vgl. Behning/Lischewski 2024, **vgl. Kapitel C5.1 und C5.2**).

Angesichts der noch nachwirkenden Folgen der Coronapandemie gilt es neben einer stärkeren Verzahnung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote (vgl. Benneker/Heinzelmann/Lenz 2024, **vgl. Kapitel C5.1, C2.1 und C2.3**), der Fokussierung auf nachholende Bildungsangebote (Schulabschlüsse, Sprachkenntnisse; vgl. Benneker 2022; Settlemeyer 2022; Becker 2024), die personelle Kontinuität innerhalb von – frühzeitig ansetzenden – Angeboten zu sichern, um Friktionen zu vermeiden und lebensweltliche Aspekte zu stärken (vgl. Ertl u. a. 2022; Uhly/Neises 2023; Winkler 2024, **vgl. Kapitel C5.1 und C5.2**).

„Das Thema Jugendliche mit Migrationshintergrund und junge Geflüchtete wird auch im Kontext des diesjährigen Schwerpunktkapitels des Datenreports „Einwanderungsgesellschaft“ aufgegriffen, welches sich u.a. den Potenzialen und Erfordernissen einer Einwanderungsgesellschaft widmet. Die Beiträge in diesem Kapitel gehen auch der Frage nach, wie das Berufsbildungssystem in Deutschland die Integration und damit den Bildungserfolg aller Menschen in Deutschland – mit und ohne Einwanderungsgeschichte – ermöglichen kann (**vgl. Kapitel C**).

(Mona Granato)

A 12.2 Integration Geflüchteter in Ausbildung

Nach dem deutlichen Anstieg der Asylersuche 2023 um 51 % auf 329.000 verzeichnet das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) für 2024 wieder einen Rückgang bei den gestellten Anträgen. Die Zahl der Menschen, die in Deutschland Schutz suchten und vor diesem Hintergrund einen Asylersuchungsantrag stellten, lag 2024 bei 230.000. Gegenüber 2023 entspricht das einem Rückgang um 30 % (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025).

In den Asylgeschäftsstatistiken des BAMF sind die rd. 1,2 Mio. ukrainischen Staatsangehörigen, die im Zuge des russischen Angriffskriegs seit Februar 2022 nach Deutschland flohen und sich hier aufhalten (vgl. Statistisches Bundesamt 2025), nicht enthalten. Für ukrainische Schutzsuchende gelten sowohl bei der Einwanderung nach Deutschland als auch beim Zugang zum Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt andere aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen als für Geflüchtete anderer Staatsangehörigkeiten. Ukrainische Staatsangehörige müssen bei der Einreise nach Deutschland kein Visum beantragen und können sich bis zu 90 Tage in Deutschland aufhalten. Anschließend erhalten sie auf der Grundlage der „Massenzustrom-Richtlinie“ der EU „vorübergehenden Schutz“ nach § 24 AufenthG bis März 2026. Damit haben sie auch Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Bildungs- und Ausbildungsangeboten (vgl. Bundesministerium des Innern 2025).

Bis zum Berichtsjahr 2023 wurden die im Zuge des russischen Angriffskriegs Anfang 2022 in Deutschland Schutz suchenden ukrainischen Staatsangehörigen nicht der Personengruppe „Personen im Kontext Fluchtmigration“ zugeordnet, über die die BA in ihren zentralen Statistiken regelmäßig berichtet. Aufgrund der unterschiedlichen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, die ausschließlich für die Gruppe der ukrainischen Schutzsuchenden galten und noch immer gelten, waren in den vergangenen Berichtsjahren die aufenthaltsrechtlichen Informationen zum Fluchthintergrund bei ukrainischen Staatsangehörigen stark untererfasst, weshalb die BA „die Gesamtzahl der ‚Personen im Kontext Fluchtmigration‘ sowie alle statistischen Größen zum ‚Aufenthaltsstatus‘ nur unter Ausschluss von ukrainischen Staatsangehörigen [...]“ ausgewiesen hat (Bundesagentur für Arbeit 2023). Somit ließen sich aus den Ausbildungsmarktdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) keine Rückschlüsse über die Zahl der ukrainischen Bewerber/-innen und deren Weg in das deutsche duale Ausbildungssystem ableiten. Seit dem Berichtsjahr 2024 werden ukrainische Staatsangehörige auf der Grundlage der „Massenzustrom Richtlinie“ der EU gem. § 24 AufenthG von der BA nun als „Personen im Kontext Fluchtmigration“ erfasst. Vor

Tabelle A12.2-1: Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen zum 30.09.2024 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)

Merkmale	Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Kontext Fluchtmigration		Ausbildungsstellenbewerber/-innen ohne Kontext Fluchtmigration	
	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	36.137	100,0	395.415	100,0
Geschlecht				
Männer	22.799	63,1	246.966	62,5
Frauen	13.338	36,9	148.449	37,5
Alter				
Unter 20 Jahre	17.549	48,6	268.921	68,0
20 bis unter 25 Jahre	11.783	32,6	98.276	24,9
25 Jahre und älter	6.805	18,8	28.216	7,1
Schulabschluss				
Ohne Hauptschulabschluss	1.087	3,0	5.442	1,4
Hauptschulabschluss	13.106	36,3	106.277	26,9
Realschulabschluss	10.656	29,5	167.642	42,4
Fachhochschulreife	3.010	8,3	48.972	12,4
Allgemeine Hochschulreife	4.346	12,0	45.751	11,6
Keine Angabe	3.932	10,9	21.331	5,4

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

diesem Hintergrund wird für das aktuelle Berichtsjahr 2024, mit Ausnahme des Merkmals Geschlecht, von einer Beschreibung der Veränderungen der soziodemografischen Merkmale bei Bewerbern und Bewerberinnen im Kontext Fluchtmigration abgesehen. Eine Zeitreihe, die die Entwicklung der soziodemografischen Merkmale der Gruppe der geflüchteten Bewerber/-innen beschreibt, findet sich zuletzt im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A12.2.

Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Die Zahl der registrierten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die mithilfe der Arbeitsagentur oder des Jobcenters eine duale Ausbildung anstreben, lag im Berichtsjahr 2024 bei 36.137 Personen → [Tabelle A12.2-1](#) und ist gegenüber dem Vorjahr um 9.000 Personen (+3,2%) gestiegen (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel A12.2). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund an allen gemeldeten Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen lag 2024 bei 8,4% (+2,0 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr). Wie im vorangegangenen Absatz beschrieben, begründet sich

der Anstieg der Bewerberzahlen von 2023 auf 2024 in erster Linie mit der Aufnahme der ukrainischen Bewerber/-innen zur Gruppe der „Personen im Kontext Fluchtmigration“. Von den insgesamt 36.137 geflüchteten Bewerbern und Bewerberinnen waren 8.055 ukrainische Staatsangehörige (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024). Wie bei allen gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen werden nur jene geflüchteten Personen als Bewerber/-innen registriert und gezählt, die von der BA für „ausbildungsreif“ befunden wurden, d. h. die sowohl die sprachlichen als auch sonstigen Voraussetzungen für den Beginn einer Ausbildung erfüllen. Wie viele Geflüchtete ohne Unterstützung der Beratungs- und Vermittlungsdienste nach einer Ausbildung gesucht haben, ist nicht bekannt.

Im Durchschnitt sind die gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund anteilmäßig deutlich älter als die gemeldeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund → [Tabelle A12.2-1](#). Rund jede/-r fünfte Bewerber/-in im Kontext Fluchtmigration (18,8%) war 25 Jahre und älter. Bei Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 7,1%.

Unterschiede in der Merkmalstruktur der registrierten Bewerber/-innen zeigen sich auch beim Geschlecht. Während der Frauenanteil in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund in den vergangenen Jahren kontinuierlich rückläufig war, ist er in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund stetig angestiegen. 2024 lag der Frauenanteil der geflüchteten Bewerber/-innen bei 36,9 % und damit erstmalig auf einem ähnlichen Niveau wie in der Gruppe der Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (37,5 %) → **Tabelle A12.2-1**. Dass sich die Unterschiede bei den Geschlechterverhältnissen im Berichtsjahr 2024 das erste Mal auflösten und ungefähr auf dem gleichen Niveau lagen, hängt auch mit der Hinzunahme der ukrainischen Bewerber/-innen zur Gruppe der „Personen im Kontext Fluchtmigration“ zusammen. Während in den vergangenen Berichtsjahren und auch 2024 bei den Geflüchteten die männlichen Bewerber deutlich in der Überzahl waren → **Tabelle A12.2-1**, lag der Anteil der ukrainischen Bewerberinnen im aktuellen Berichtsjahr mit 52,0 % leicht über dem Anteil der ukrainischen Bewerber (48,0 %) (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Auch bei den formalen Bildungsqualifikationen zeigten sich Unterschiede zwischen Bewerbern/Bewerberinnen mit und ohne Fluchthintergrund, wenngleich die Angaben zu Schulabschlüssen aufgrund der unterschiedlichen Bildungssysteme aus den Herkunftsländern der Geflüchteten oder fehlender Angaben mit Vorsicht zu interpretieren sind. Der Anteil der geflüchteten Bewerber/-innen, die einen Hauptschul- oder vergleichbaren Abschluss haben, lag 2024 bei 36,3 % und damit rd. 9,4 Prozentpunkte höher als bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund (26,9 %). Hingegen hatten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund mit einem Anteil von 42,4 % häufiger einen Realschulabschluss als geflüchtete Bewerber/-innen (29,5 %). Der Anteil der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, die im Berichtsjahr 2024 über eine Hochschulzugangsberechtigung verfügten, lag bei 20,3 % (gegenüber 24,0 % bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund). Beim Vergleich der Schulabschlüsse von gemeldeten Bewerberinnen/Bewerbern mit und ohne Fluchthintergrund ist zu beachten, dass bei Bewerberinnen/Bewerbern mit Fluchthintergrund sehr viel häufiger keine Informationen zum Schulabschluss (2024: 10,9 %) vorhanden waren als bei Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund (5,4 %).

Vermittlungsstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund

Von den 36.137 bei der BA gemeldeten Bewerbern/Bewerberinnen mit Fluchthintergrund konnten zum Stichtag 30. September 2024 insgesamt 11.479 einen Ausbildungsvertrag abschließen. Gemessen an allen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund betrug die

Quote der Einmündungen in eine (duale) Ausbildung im Berichtsjahr 2024 somit 31,8 % und lag wie in den vergangenen Berichtsjahren weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (47,2 %) → **Tabelle A12.2-2**.

Bei 22,2 % der gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund bestand zum Stichtag 30. September 2024 bei der BA noch ein Vermittlungswunsch in Ausbildung. Hierbei handelte es sich sowohl um Bewerber/-innen, die unversorgt waren (11,2 %), als auch um Bewerber/-innen mit alternativem Verbleib, die aber ihren Vermittlungswunsch für das laufende Ausbildungsjahr bei der BA aufrechterhielten (11,0 %). Im Vergleich zu noch suchenden Bewerberinnen/Bewerbern ohne Fluchthintergrund blieben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund häufiger unversorgt (11,2 % vs. 6,9 %) und mündeten seltener in eine Alternative ein (11,0 % vs. 8,9 %) → **Tabelle A12.2-2**.

16.644 bzw. 46,1 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund waren im Berichtsjahr 2024 anderweitig oder unbekannt verblieben und hatten ihren Vermittlungsauftrag beendet. Der BA liegen von insgesamt 7.960 ehemaligen Bewerberinnen und Bewerbern im Kontext von Fluchtmigration (22,0 %) Informationen über den Verbleib vor. Nahezu jede/-r vierte Bewerber/-in mit Fluchthintergrund (24,0 %) ist unbekannt verblieben → **Tabelle A12.2-2**.

→ **Tabelle A12.2-2** zeigt den Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, differenziert nach Geschlecht, Region, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus. Hierbei wird deutlich, dass Bewerberinnen mit Fluchthintergrund eine höhere Einmündungsquote in Ausbildung (34,2 %) aufweisen als männliche Bewerber mit Fluchthintergrund (30,4 %). Geflüchtete Bewerber/-innen mit Hauptschulabschluss (35,7 %) oder mit Realschulabschluss (35,0 %) mündeten häufiger in die duale Berufsausbildung ein als Bewerber/-innen mit Fachhochschulreife (24,7 %) oder mit allgemeiner Hochschulreife (24,2 %). Differenziert nach dem aufenthaltsrechtlichen Status der geflüchteten Bewerber/-innen, ergeben sich anders als in den vergangenen Berichtsjahren keine großen Unterschiede zwischen den verschiedenen Aufenthaltsstatus und den entsprechenden Verbleibquoten, die zwischen 31,1 % und 35,8 % nur geringfügig variierten. In den vergangenen Berichtsjahren lag der Anteil der eingemündeten Bewerber/-innen, die eine Aufenthaltsgestattung oder eine Duldung hatten, höher als bei Bewerberinnen/Bewerbern mit einer Aufenthaltserlaubnis (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel A12.2).

Von den 11.479 gemeldeten Bewerberinnen/Bewerbern mit Fluchthintergrund, die zum 30. September 2024 in eine Berufsausbildung eingemündet waren, erhielt

Tabelle A12.2-2: Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2024 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Region, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)

Merkmale	Eingemündete Bewerber/-innen		Noch suchende Bewerber/-innen zum 30.9.						Andere ehemalige Bewerber/-innen						Insgesamt	
			darunter						darunter							
					Bewerber/-innen mit Alternative		unversorgte Bewerber/-innen				mit bekanntem Verbleib		unbekannt verblieben			
			absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %		
Insgesamt	11.479	31,8	8.014	22,2	3.959	11,0	4.055	11,2	16.644	46,1	7.960	22,0	8.684	24,0	36.137	100,0
Geschlecht																
Männer	6.923	30,4	5.176	22,7	2.684	11,8	2.492	10,9	10.700	46,9	5.250	23,0	5.450	23,9	22.799	100,0
Frauen	4.556	34,2	2.838	21,3	1.275	9,6	1.563	11,7	5.944	44,6	2.710	20,3	3.234	24,2	13.338	100,0
Region																
Westdeutschland	9.921	32,6	6.634	21,8	3.565	11,7	3.069	10,1	13.922	45,7	5.238	17,2	8.684	28,5	30.477	100,0
Ostdeutschland (inkl. Berlin)	1.558	27,6	1.374	24,3	391	6,9	983	17,4	2.721	48,1	1.174	20,8	1.547	27,4	5.653	100,0
Schulabschluss																
Ohne Hauptschulabschluss	332	30,5	284	26,1	119	10,9	165	15,2	471	43,3	204	18,8	267	24,6	1.087	100,0
Hauptschulabschluss	4.679	35,7	2.781	21,2	1.491	11,4	1.290	9,8	5.646	43,1	2.387	18,2	3.259	24,9	13.106	100,0
Realschulabschluss	3.729	35,0	2.337	21,9	1.300	12,2	1.037	9,7	4.590	43,1	2.492	23,4	2.098	19,7	10.656	100,0
Fachhochschulreife	742	24,7	675	22,4	388	12,9	287	9,5	1.593	52,9	1.156	38,4	437	14,5	3.010	100,0
Allgemeine Hochschulreife	1.050	24,2	1.068	24,6	383	8,8	685	15,8	2.228	51,3	1.069	24,6	1.159	26,7	4.346	100,0
Keine Angabe	947	24,1	869	22,1	278	7,1	591	15,0	2.116	53,8	652	16,6	1.464	37,2	3.932	100,0
Aufenthaltsstatus																
Aufenthalts-erlaubnis	9.587	31,1	6.927	22,5	3.380	11,0	3.547	11,5	14.289	46,4	6.925	22,5	7.364	23,9	30.803	100,0
Aufenthalts-gestattung	1.508	35,8	877	20,8	473	11,2	404	9,6	1.830	43,4	834	19,8	996	23,6	4.215	100,0
Duldung	384	34,3	210	18,8	106	9,5	104	9,3	525	46,9	201	18,0	324	29,0	1.119	100,0
Zum Vergleich: Verbleibsstatus von Bewerberinnen und Bewerbern ohne Fluchthintergrund																
Insgesamt	186.664	47,2	62.371	15,8	35.275	8,9	27.096	6,9	146.380	37,0	78.470	19,8	67.910	17,2	395.415	100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2024: Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIFF-Datenreport 2025

der Großteil einen betrieblichen Ausbildungsplatz²⁶¹ (90,1 %) und rd. jede/-r sechste Bewerber/-in einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz²⁶² (9,9 %).

→ **Tabelle A12.2-3**, zeigt, dass sich geflüchtete Bewerber/-innen mit einem alternativen Verbleib zum Stichtag

30. September 2024 am häufigsten in einer Schulbildung befanden (49,6 %) oder einer Erwerbstätigkeit nachgingen (31,2 %). 7,2 % der Bewerber/-innen mündeten in eine berufsvorbereitende Fördermaßnahme der BA ein, 6,3 % verblieben in ihrem bestehenden Ausbildungsverhältnis und 3,4 % begannen ein Studium. Mit jeweils rd. 1 % spielten die übrigen Verbleibe wie Praktikum und gemeinnützige soziale Dienste eine geringere Rolle.

261 Betrieblich = nicht (überwiegend) öffentlich finanziert

262 Außerbetrieblich = (überwiegend) öffentlich finanziert

Tabelle A12.2-3: Verbleib der im Berichtsjahr 2024 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2024, absolut und in %)

Art des Verbleibs	Insgesamt		Status des Vermittlungsauftrages							
			Vermittlungsauftrag läuft				Vermittlungsauftrag abgeschlossen			
			bei alternativem Verbleib		ohne alternativen Verbleib (unversorgte Bewerber/-innen)		durch Einmündung in Berufsausbildung		bei alternativem oder nicht bekanntem Verbleib	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Einmündung in Berufsausbildung	11.479	100,0					11.479	100,0		
<i>davon</i> Berufsausbildung ungefördert	10.339	90,1					10.339	90,1		
Berufsausbildung gefördert	1.140	9,9					1.140	9,9		
Alternativer Verbleib	11.919	100,0	3.959	100,0					7.960	100,0
<i>davon</i> Schulbildung	5.913	49,6	1.935	48,9					3.978	50,0
Studium	407	3,4	89	2,2					318	4,0
Praktikum	135	1,1	86	2,2					49	0,6
Erwerbstätigkeit	3.713	31,2	885	22,4					2.828	35,5
Gemeinnützige soziale Dienste	137	1,1	37	0,9					100	1,3
Verbleib in bisheriger Berufsausbildung	750	6,3	333	8,4					417	5,2
<i>davon</i> Berufsausbildung ungefördert	481	4,0	155	3,9					326	4,1
Berufsausbildung gefördert	269	2,3	178	4,5					91	1,1
Fördermaßnahmen	864	7,2	594	15,0					270	3,4
<i>davon</i> Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen	604	5,1	431	10,9					173	2,2
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	233	2,0	150	3,8					83	1,0
sonstige Förderung	27	0,1	13	0,3					14	0,2
Ohne Angabe eines Verbleibs	12.739	100,0			4.055	100,0			8.684	100,0
Insgesamt	36.137	100,0	3.959	11,0	4.055	11,2	9.138	25,3	16.644	46,1

Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2024): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Die unterschiedlichen Verbleibe variierten dabei zwischen Bewerberinnen/Bewerbern, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war und jenen, die weiterhin mithilfe der Unterstützungsangebote der BA auf eine Vermittlung in Ausbildung hofften. Demnach gingen Bewerber/-innen, die ihren Vermittlungswunsch nicht aufrechterhielten, öfter einer Erwerbstätigkeit nach (35,5 %) als Bewerber/-innen, die weiterhin nach einer Ausbildungsstelle suchten (22,4 %). Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag weiter bestehen

blieb, waren dagegen öfter in eine Fördermaßnahme eingemündet (15,0 % vs. 3,4 %). 3,8 % der weiterhin suchenden Bewerber/-innen absolvierten eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) und 10,9 % eine berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (gegenüber 1,0 % und 2,2 % der Bewerber/-innen, bei denen der Vermittlungsauftrag abgeschlossen war).

(Alexander Christ)

B Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung

Das Wichtigste in Kürze

Berufliche Weiterbildung spielt eine zentrale Rolle für die Entwicklung des Arbeitsmarkts und der Erwerbsbevölkerung in Deutschland. Angesichts des anhaltenden Wandels in der Arbeitswelt – bedingt durch technologische Innovationen, die Globalisierung sowie den strukturellen Wandel von Berufen und Tätigkeiten – gewinnt das Konzept des lebenslangen Lernens zunehmend an Bedeutung. Gleichzeitig stellt der wachsende Fachkräftemangel in verschiedenen Branchen zusätzliche Anforderungen an die Weiterbildungsbereitschaft und -möglichkeiten von Beschäftigten.

Eine gezielte und wirksame Steuerung der beruflichen Weiterbildung setzt eine fundierte empirische Grundlage voraus. Um bildungspolitische Entscheidungen evidenzbasiert treffen und Ressourcen zielgerichtet einsetzen zu können, sind valide Daten und aussagekräftige Indikatoren unverzichtbar. Sie tragen nicht nur zur Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten bei, sondern ermöglichen auch die differenzierte Analyse von Beteiligungsstrukturen und Entwicklungen im Weiterbildungsbereich.

Kapitel B des vorliegenden BIBB-Datenreports greift zentrale Indikatoren zur beruflichen Weiterbildung auf. Es beleuchtet u. a. die individuelle und betriebliche Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen, die Anbieterlandschaft sowie bestehende Förderinstrumente und Fortbildungsprüfungen. Welche Erhebungen und Statistiken zur Analyse verwendet wurden, zeigt → **Tabelle B-1**.

Individuelle Weiterbildungsbeteiligung

Der **Adult Education Survey (AES)** ist eine zentrale Datenquelle zur Weiterbildungsbeteiligung der erwachsenen Bevölkerung im Alter von 18 bis 69 Jahren – sowohl in Deutschland als auch im europäischen Vergleich. Die Erhebung wird als wiederholte Querschnittsbefragung im Abstand von sechs Jahren durchgeführt und basiert auf verbindlichen Vorgaben des Europäischen Parlaments und des Rates. Ergänzend dazu erfolgt in Deutschland im Zweijahresrhythmus eine nationale Zusatzbefragung im Rahmen des Bildungsmonitorings. **Kapitel B1.1** zeigt die wesentlichen Ergebnisse:

- ▶ **Stabilisierung der Weiterbildungsbeteiligung:** Zwischen 2018 und 2020 stieg die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung deutlich an (von 46 %

auf 53 %) und blieb 2022 mit 52 % auf hohem Niveau stabil. Besonders stark war der Anstieg im Bereich der betrieblichen Weiterbildung.

- ▶ **Abweichungen in einzelnen Gruppen:** Nicht alle Bevölkerungsgruppen folgten diesem Trend: Junge Erwachsene (18 bis 24 Jahre) verzeichneten einen Rückgang in der betrieblichen Weiterbildung. Arbeitslose nahmen seltener an individueller Weiterbildung teil – ihre Quote sank bereits zwischen 2018 und 2020 und nochmals leicht bis 2022. Auch bei Migrantinnen und Migranten der ersten Generation ging die Beteiligung zuletzt zurück.
- ▶ **Soziale Ungleichheiten bestehen fort:** Trotz der insgesamt hohen Beteiligung zeigten sich weiterhin Bildungsungleichheiten: Personen mit höherem Bildungsniveau sowie mittleren Alters nahmen häufiger an berufsbezogener Weiterbildung teil. Unterschiede nach Geschlecht und Region (Ost-/Westdeutschland) haben sich seit 2020 deutlich verringert, während die Kluft zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund – insbesondere bei der ersten Generation – bestehen blieb oder sich sogar vergrößerte.
- ▶ **Abnehmende Intensität der Teilnahme:** Obwohl die Teilnahmehäufigkeit hoch blieb, nahm die Intensität der Weiterbildung ab. Seit 2018 hat sich die durchschnittliche Dauer der Maßnahmen verkürzt, und kurze Formate haben deutlich zugenommen. Die Coronapandemie dürfte diese Entwicklung mitbedingt haben, etwa durch Anpassungen bei Umfang und Formaten.

Betriebliche Beteiligung an Weiterbildung

Die betriebliche Weiterbildung wird im BIBB-Datenreport traditionell anhand von drei etablierten Betriebs-erhebungen dargestellt: des IAB-Betriebspanels, der CVTS (Continuing Vocational Training Survey) und des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung.

Die Ergebnisse des **IAB-Betriebspanels** für den Zeitraum 2001 bis 2022 zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B1.2.1, dargestellt. Diese Indikatoren werden im Zweijahresturnus im BIBB-Datenreport veröffentlicht. Die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2026 vorgesehen.

Betriebliche Weiterbildung spielt eine zentrale Rolle beim lebenslangen Lernen. Im BIBB-Datenreport wird die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im europäischen Vergleich anhand der **CVTS-Erhebungen (Continuing Vocational Training Survey)** dargestellt. Diese befragen alle fünf Jahre Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten aus verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Die Ergebnisse der letzten Erhebung (CVTS6) für das Jahr 2020 wurden im BIBB-Datenreport 2023 und 2024 in **Kapitel B1.2.2** veröffentlicht.

Der **Adult Education Survey (AES)** liefert zusätzliche Daten zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, die in den CVTS-Erhebungen nicht erfasst werden. Im Kapitel wird die Beteiligung aus Sicht der Beschäftigten analysiert, mit einem Fokus auf Unterschiede nach Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund und Geschlecht, insbesondere für das Jahr 2022:

Im Jahr 2022 nahmen 62 % der abhängig Beschäftigten in Deutschland an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, was über dem EU-27-Durchschnitt von 46 % liegt. Während Nordeuropa und Teile Westeuropas hohe Teilnahmequoten aufwiesen, war die Beteiligung in vielen Ländern Ost- und Südeuropas niedriger.

Unterschiede nach Beschäftigtengruppen:

- ▶ In den meisten Ländern gab es geringe Unterschiede zwischen den Altersgruppen. Jüngere Beschäftigte (18 bis 24 Jahre) nahmen jedoch seltener teil, auch wenn in Deutschland diese Gruppe mit 54 % die niedrigste Teilnahmequote hatte.
- ▶ Es gab erhebliche Unterschiede bei den Geringqualifizierten: Diese nahmen deutlich weniger an betrieblicher Weiterbildung teil, auch in Deutschland, wo ein starkes Bildungsgefälle bestand.
- ▶ Beschäftigte der zweiten Migrationsgeneration wiesen häufig ähnliche oder höhere Teilnahmequoten auf als solche ohne Migrationshintergrund. Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung (43 %) nahmen jedoch deutlich seltener an Weiterbildung teil, was auf Handlungsbedarf hinweist.
- ▶ In vielen Ländern waren die Geschlechterunterschiede gering, Frauen nahmen oft häufiger an Weiterbildung teil als Männer. In Deutschland war dies ebenfalls der Fall.

Die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hängt stark vom Bildungshintergrund ab und variiert weniger stark nach Alter, Geschlecht und Migrationsstatus. Besonders wichtig bleibt die Förderung geringqualifizierter und beschäftigter Migranten/Migrantinnen der ersten Generation, um die Chancengleichheit zu erhöhen und die Wett-

bewerbsfähigkeit zu sichern, insbesondere angesichts der Digitalisierung und demografischen Veränderungen.

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (**BIBB-Qualifizierungspanel**) untersucht die Fort- und Weiterbildung von Beschäftigten in Betrieben mit einem besonderen Fokus auf Aufstiegsfortbildungen als zentrale Strategie zur Qualifizierung und Personalentwicklung. Im Rahmen der Erhebungswelle 2024 wurde ermittelt, in welchem Umfang Betriebe in Deutschland höherqualifizierende Berufsbildung (**vgl. Kapitel A7.3**) fördern. Hierdurch werden die Informationen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung ergänzt, die auf anderen Datenquellen basieren (**vgl. Kapitel B1.2.2**):

Besonders häufig wurde höherqualifizierende Berufsbildung in medizinischen und pflegerischen Dienstleistungsbetrieben gefördert (24 %). Deutlich seltener war dies im Bereich Handel und Reparatur sowie personenbezogener Dienstleistungen der Fall. Die Beteiligung steigt mit der Betriebsgröße – 66 % der Großbetriebe förderten entsprechende Maßnahmen, bei Klein- und Kleinbetrieben waren es nur 9 %. Ausbildungsbetriebe unterstützen häufiger höherqualifizierende Bildung (26 %) als Betriebe ohne Auszubildende (9 %). Das deutet auf einen höheren Qualifizierungsbedarf und bessere Karriereperspektiven in ausbildenden Betrieben hin.

Zur Beteiligung von Betrieben an höherqualifizierender Berufsbildung nach Fortbildungsstufen lässt sich feststellen, dass im Jahr 2023 7 % der Betriebe die Teilnahme an höherqualifizierender Berufsbildung auf der zweiten Fortbildungsstufe (Bachelor Professional), 5 % auf der ersten (Berufsspezialist/-in) und 3 % auf der dritten Stufe (Master Professional) förderten.

Im Jahr 2023 konzentrierten sich 84 % der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung auf die Förderung nur einer Fortbildungsstufe, 13 % unterstützten zwei Stufen und lediglich 4 % förderten alle drei Fortbildungsstufen.

Die Angebotsseite von Weiterbildung

Der **wbmonitor** von BIBB und DIE ist die größte jährliche Befragung von Weiterbildungsanbietern in Deutschland und ergänzt die Bildungsberichterstattung um eine trägerübergreifende Perspektive, indem er Entwicklungen sichtbar macht und zur besseren Einordnung der vielfältigen Weiterbildungslandschaft beiträgt (**vgl. Kapitel B2.1**). Der **wbmonitor-Klimawert 2024** sank im Vergleich zum Vorjahr um 9 Punkte auf +13, was u. a. auf eine eingetrübte wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche zurückzuführen ist.

Die wirtschaftliche Stimmung verschlechterte sich 2024 in fast allen Anbietersegmenten, dabei besonders stark bei Einrichtungen, die sich überwiegend über Teilnahmeentgelte finanzieren: Ihr Klimawert sank von +31 auf +11 Punkte, wobei vor allem der Erwartungswert mit einem Rückgang um 27 Punkte deutlich einbrach.

Laut **wbmonitor 2024** gaben 44 % der befragten Weiterbildungseinrichtungen an, sich vorrangig auf berufliche Weiterbildung zu konzentrieren. Weitere 18 % kombinierten berufliche und allgemeine Weiterbildung als Hauptaufgabe, während bei 38 % die berufliche Weiterbildung nur eine Nebenrolle spielte oder nicht angeboten wurde. Besonders häufig fanden sich genuin berufliche Anbieter unter betrieblichen Bildungseinrichtungen (73 %), privat-kommerziellen Anbietern (71 %) sowie wirtschaftsnahen Organisationen wie Kammern oder Berufsverbänden (67 %). Auch bei privat-gemeinnützigen Anbietern lag der Schwerpunkt meist auf beruflicher Weiterbildung (62 %).

Im Jahr 2023 wurden rd. 69 % der Weiterbildungsveranstaltungen beruflicher Anbieter in Präsenz durchgeführt, während 16 % rein online und 13 % als Misch- oder hybride Formate stattfanden. Digitale Formate sind damit fest im Weiterbildungsangebot verankert. Besonders häufig nutzten privat-kommerzielle Anbieter Onlineformate (22 %), wobei ein kleiner Teil stark auf digitale Angebote spezialisiert war. An beruflichen Schulen und Fachschulen dominierten hingegen klassische Präsenzformate mit einem Anteil von 91 %.

Angebote von Volkshochschulen, Verbänden und Fernlernen

Die Volkshochschulen (VHS) übernehmen in vielen Bundesländern gemäß den jeweiligen Landesgesetzen eine zentrale Aufgabe in der öffentlichen Weiterbildungsversorgung.

Im Jahr 2023 führten laut VHS-Statistik (**vgl. Kapitel B2.2.1**) die Volkshochschulen (VHS) insgesamt 32.935 Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durch. Im Vergleich zum Vorjahr 2022 stieg die absolute Zahl der Kurse um 5,6 %, während die Anzahl der Belegungen um 15,8 % zunahm. Die Zahl der Unterrichtsstunden blieb nahezu stabil mit einem minimalen Rückgang von 0,1 %.

Im Jahr 2023 entfiel mehr als die Hälfte der Kurse (52,0 %) im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ auf das Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen und allgemeine Anwendungen. Auch ein großer Teil der Belegungen (47,3 %) fiel in dieses Fachgebiet. Mit 29,0 % der

Unterrichtsstunden war es das größte Fachgebiet nach Unterrichtsstunden, obwohl hier vor allem kürzere Kurse angeboten wurden.

Weiterbildungsstatistik im Verbund

Das realisierte Angebot beruflicher Weiterbildung von Anbietern in den Verbänden Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL), Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) und Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB) wird im Rahmen der Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik) vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) erhoben. Die Ergebnisse wurden zuletzt im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B2.2.2 vorgestellt. Aufgrund der reduzierten Fortführung der Verbundstatistik und des geringeren Anteils der Verbände an beruflicher Weiterbildung wird die Berichterstattung dazu im BIBB-Datenreport nicht fortgeführt.

Fernlernen (**vgl. Kapitel B2.3**) ermöglicht durch die mediale Vermittlung von Lerninhalten eine weitgehende Orts- und Zeitunabhängigkeit des Lernens. Besonders geeignet ist es für Erwerbstätige, die sich berufs begleitend weiterbilden möchten, sowie für mobilitätseingeschränkte Personen oder Menschen in der Familienphase. Das FernUSG stellt eine Besonderheit im Bereich der unregulierten Weiterbildung dar, indem es im privatwirtschaftlichen Bereich ein spezifisches Segment definiert, das besonders im nicht akademischen Bereich als Vorreiter für den Einsatz von digitalen Bildungsmedien und -technologien gilt. Aufgrund der Zulassungspflicht sind der ZFU umfangreiche Informationen zu den registrierten Bildungsangeboten bekannt. In 2023 wurden insgesamt 525 Anbieter verzeichnet, die 4.516 Bildungsangebote durchführten, die den FernUSG-Kriterien entsprechen, darunter 1.034 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und 368 Hobbylehrgänge. Etwa 69 % der übrigen 3.104 nicht akademischen Bildungsangebote endeten mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des Anbieters.

Zur öffentlich geförderten Weiterbildung

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB III und SGB II (**vgl. Kapitel B3.1**) ist ein zentraler Bestandteil der aktiven Arbeitsförderung der Bundesregierung. Sie verbessert sowohl die individuellen Arbeitsmarktchancen als auch die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, indem sie Qualifikationen anpasst oder fehlende Berufsabschlüsse vermittelt. Die Bundesagentur für Arbeit bietet dazu verschiedene Maßnahmen an. Im Jahr 2023 stieg die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung im Vergleich zum Vorjahr um

14,9 %, nachdem sie in den drei Jahren zuvor rückläufig war.

Im Jahr 2023 blieb der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen mit 6,8 % nahezu unverändert. Der Fokus bei der Betreuung dieser Altersgruppe liegt auf der Vermittlung in eine Berufsausbildung. Der Anteil der Ausländer/-innen an den Eintritten stieg leicht von 30,7 % auf 31,9 %, während der Anteil der Eintritte von Frauen in Weiterbildungsmaßnahmen auf 46,3 % anstieg. Die Zahl der Eintritte in die Beschäftigtenförderung stieg 2023 um 2.028 im Vergleich zum Vorjahr, wobei dieser Anstieg nahezu alle Betriebsgrößenklassen betraf, mit Ausnahme der Großbetriebe. Insgesamt entfielen 477 Eintritte auf berufliche Weiterbildung mit Abschluss und 1.075 auf abschlussorientierte Weiterbildung.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 190.100 Förderungen für **Aufstiegsfortbildungen** bewilligt (vgl. **Kapitel B3.2**), was einen leichten Rückgang von 1,2 % im Vergleich zum Vorjahr darstellt. Davon entfallen 62,6 % auf Vollzeit- und 37,4 % auf Teilzeitmaßnahmen. In Anspruch genommen wurde die Förderung von 178.718 Personen, wobei 118.476 in Vollzeit und 60.242 in Teilzeit fortbildeten. Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag bei 44,2 % (83.963 Frauen), mit einem leichten Rückgang von 1,0 % im Vergleich zum Vorjahr. Der Frauenanteil in den Vollzeitmaßnahmen betrug 50,9 %, während er in den Teilzeitmaßnahmen bei 32,9 % lag.

Zum **Weiterbildungsstipendium** des BMBF (vgl. **Kapitel B3.3.1**): Im Jahr 2024 wurden insgesamt 6.450 Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 264 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen, was einen Anstieg im Vergleich zum Vorjahr (6.192) darstellt. Im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist geplant, die jährlichen Neuaufnahmen stufenweise auf 6.500 zu erhöhen. Im Jahr 2024 erhielten die Stipendiatinnen und Stipendiaten des Weiterbildungsstipendiums Zuschüsse für mehr als 17.700 Maßnahmen, die eine Vielzahl unterschiedlicher Fort- und Weiterbildungen sowie berufsbegleitende Studiengänge umfassten. Besonders häufig wurden im Handwerk sowie in Industrie und Handel klassische Aufstiegsfortbildungen wie die zum/zur Meister/-in, Techniker/-in oder Fachwirt/-in gewählt. In den Gesundheitsfachberufen standen berufsfachliche Weiterbildungen, insbesondere zu therapeutischen Verfahren oder im Bereich Pflege, im Vordergrund.

Das **Aufstiegsstipendium** (vgl. **Kapitel B3.3.2**) wurde im Juli 2008 ins Leben gerufen und seitdem haben 17.360 Stipendiatinnen und Stipendiaten davon profitiert, darunter 1.301 Neuaufnahmen im Jahr 2024. Im Rahmen der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist

geplant, die jährlichen Neuaufnahmen schrittweise auf 1.500 zu erhöhen. Seit Programmbeginn wurde etwa einem Viertel aller Bewerberinnen und Bewerber ein Stipendium gewährt. Stipendiatinnen und Stipendiaten, die berufsbegleitend studieren, erhalten eine jährliche Unterstützung von 3.045 € (bis August 2024: 2.900 €), während Vollzeitstudierende monatlich 1.072 € (bis August 2024: 1.014 €) inkl. Büchergeld erhalten. Seit Beginn des Förderprogramms haben 10.260 Stipendiatinnen und Stipendiaten ihr Studium erfolgreich abgeschlossen. Mehr als acht von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor- oder Masterabschluss (weiterbildend), während etwa jede/-r Sechste nach dem Erststudium ein Diplom oder Staatsexamen erlangte.

Förderung des **nachträglichen Erwerbs eines Berufsabschlusses** (vgl. **Kapitel B3.4**): Berufsabschlüsse können nachträglich im Rahmen einer Umschulung oder durch die Zulassung zur Externenprüfung erworben werden. Die Datenlage zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist aufgrund unterschiedlicher Erfassungsmethoden sowie fehlender vollständiger Datensätze heterogen und unvollständig. Abschlussorientierte Weiterbildungen umfassen eine Gruppe von Maßnahmen, die auf den Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses abzielen, einschließlich der Teilnahme an Externenprüfungen, teilqualifizierenden Maßnahmen und Umschulungen. Diese Weiterbildungen werden sowohl in der Berufsbildungsstatistik (vgl. **Kapitel A5.7**) als auch in der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (vgl. **Kapitel B3.1**) erfasst. In der Förderstatistik werden diese als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ klassifiziert, während Maßnahmen, die keine Abschlüsse vermitteln, als „sonstige berufliche Weiterbildung“ gelten.

Die **Ausgaben der öffentlichen Haushalte** (vgl. **Kapitel B3.5**) für berufliche Weiterbildung werden durch Statistiken und Haushaltspläne ermittelt. Eine Dokumentation für 2001 bis 2023 findet sich im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B3.5, mit einer geplanten Aktualisierung für 2026.

Fortbildungsabschlüsse und berufliche Umschulungen

In Deutschland führen zwei Hauptwege zum beruflichen Aufstieg: die höherqualifizierende Berufsbildung nach BBiG/HwO (z. B. Meister/-in, Fachwirt/-in) und die Fachschulen bzw. -akademien mit Abschlüssen wie Techniker/-in. Voraussetzungen sind meist eine abgeschlossene Berufsausbildung und Berufserfahrung. Weitere Wege bestehen über landesrechtliche Regelungen, z. B. im Gesundheitsbereich sowie über Qualifizierungen im Öffentlichen Dienst.

Im Gegensatz zu den Ausbildungsordnungen, die auch die Ausbildungsinhalte regeln, beschränken sich die Fortbildungsordnungen des Bundes und die Prüfungsregelungen der zuständigen Stellen im Wesentlichen auf die Gestaltung der Prüfungen.

2024 sind für die **berufliche Fortbildung** 220 bundesweite Rechtsverordnungen und Regelungen zu verzeichnen (vgl. **Kapitel B4.1**). Daneben sind 1.468 Rechtsvorschriften zu 575 **Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen** zu verzeichnen.

Im Jahr 2023 wurden insgesamt 80.937 Fortbildungsprüfungen erfolgreich abgeschlossen. Das sind 2.574 weniger als im Vorjahr (83.511), was einem Rückgang von 3,1 % entspricht.

Auch 2023 entfielen die meisten Fortbildungsprüfungen – wie bereits in den Vorjahren – auf die Bereiche Industrie und Handel sowie Handwerk. Im Bereich Industrie und Handel wurden 55.725 Prüfungen abgelegt, von denen 39.030 erfolgreich bestanden wurden. Im Handwerk war besonders im Jahr 2020 ein starker Rückgang zu verzeichnen: Die Zahl der durchgeführten und bestandenen Prüfungen sank gegenüber 2019 pandemiebedingt um rd. 22 % (vgl. **Kapitel B4.2**).

Fachschulen bauen auf Berufsausbildung und -erfahrung auf, qualifizieren für Führungsaufgaben und ermöglichen den Erwerb der Fachhochschulreife in Voll- oder Teilzeitform. Im Schuljahr 2023/2024 gab es laut Statistischem Bundesamt 1.442 Fachschulen mit 8.725 Klassen und 159.758 Schülern/Schülerinnen – etwas weniger als im Vorjahr (vgl. **Kapitel B4.3**).

Im Bereich der **beruflichen Umschulung** (vgl. **Kapitel B4.5**) waren 2023 insgesamt 21.678 bestandene Umschulungen zu verzeichnen. Bei den Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen führt der Bereich Industrie und Handel mit 17.427 deutlich vor den anderen Ausbildungsbereichen der Berufsbildungsstatistik. Allerdings sind im Handwerk (2.193) die Umschulungsprüfungen teilweise in den Statistiken zu den Abschlussprüfungen enthalten und daher im Bereich der beruflichen Umschulung nicht vollständig erfasst.

Zukünftige Entwicklungen in der Weiterbildung

Um die berufliche Weiterbildung zukunftsfähig zu gestalten, ist eine verlässlichere und differenziertere Datenbasis notwendig (vgl. Münchhausen u. a. 2023). Bisher sind viele Bildungsaktivitäten – insbesondere im Bereich non-formaler und informeller Lernprozesse – nur unzureichend erfasst. Eine stärkere Differenzierung nach Lernformen (vgl. Eurostat 2016), Zielgruppen und Inhalten würde ermöglichen, Weiterbildungsangebote passgenauer auszurichten und wirksamer zu gestalten.

Zudem gewinnt die Digitalisierung weiter an Bedeutung – sowohl in der Durchführung von Weiterbildungen als auch als Lerninhalt. Künftig sollten digitale Kompetenzen systematisch berücksichtigt und technologische Entwicklungen stärker in die Weiterbildungsplanung einbezogen werden.

Ein integrierter, evidenzbasierter Ansatz kann dazu beitragen, Transparenz zu schaffen, gezielte Fördermaßnahmen zu entwickeln und langfristig die Qualität und Wirksamkeit beruflicher Weiterbildung zu erhöhen.

(Gesa Münchhausen)

Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 1)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Adult Education Survey (AES)	Querschnitterhebung der Lern- und Weiterbildungsaktivitäten Erwachsener in der EU und weiteren europäischen Ländern	Stichprobendaten Europaweite Erhebungen im Abstand von sechs Jahren (zuletzt 2022), in Deutschland alle zwei Jahre (vorher: Berichtssystem Weiterbildung)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung ▶ Einfluss sozialer Merkmale auf Weiterbildungsteilnahme ▶ Themenfelder informeller Lern- und non-formaler Bildungsaktivitäten ▶ Subjektive Bewertung der Lernerfahrung und des realisierten beruflichen Nutzens 	B1.1	https://www.bibb.de/de/1656.php
Nationales Bildungspanel (NEPS)	Längsschnitterhebung der Privathaushalte Differenzierungen von Bildungsaktivitäten primär anhand von Lernumwelten (formal, non-formal, informell)	Paneldaten jährlich	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gründe für Teilnahme an formalen, non-formalen oder informellen Lernaktivitäten ▶ Erträge der Weiterbildung ▶ Beteiligungsstrukturen ▶ Gelegenheiten und Hindernisse bei Lernprozessen und Bildung im Erwachsenenalter ▶ Auswirkung des technologischen Wandels und der Digitalisierung auf Bildungs- und Erwerbsverläufe 	Zuletzt in Ausgabe 2024, Kapitel B1.2.4/ Sonderauswertung in Kapitel C4.2	https://www.neps-data.de/
IAB-Betriebspanel	Repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung	Stichproben-/Paneldaten Jährliche Befragung in Westdeutschland seit 1993, in Ostdeutschland seit 1996	Unter anderem Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote	B1.2.1	https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-betriebspanel/
Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey)	Erhebung der betrieblich finanzierten Weiterbildung in der EU und weiteren europäischen Ländern	Stichprobendaten Unternehmensbefragung; Stichprobenziehung aus Unternehmensregister Seit 1993 insgesamt sechs Erhebungen, seit 2005 im Abstand von fünf Jahren (zuletzt 2020) und mit verpflichtender Teilnahme der EU-Mitgliedstaaten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Ländervergleich ▶ Angebot und Nachfrage von Qualifikationen ▶ Umfang, Lernformen, Organisation und Kosten der betrieblichen Weiterbildung ▶ Betriebliche Bildungspolitik, Bildungsstrategien ▶ Hemmende und fördernde Faktoren betrieblicher Weiterbildung 	B1.2.2	https://www.bibb.de/de/9228.php
BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung	Längsschnitterhebung weiterbildungsrelevanter Daten aus Sicht der Betriebe	Stichproben-/Paneldaten Jährliche Befragung	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Informationen über die Strukturen, Entwicklungen und Zusammenhänge betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen ▶ Betriebliche Aktivitäten in Aus- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung ▶ Betriebliche Digitalisierungsprozesse (seit 2016) 	B1.2.3	https://www.bibb.de/de/1482.php

Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 2)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
wbmonitor	Erhebung weiterbildungsrelevanter Informationen aus Sicht der Weiterbildungsanbieter	(Teil-)Erhebung bei den aktiven Weiterbildungsanbietern, zum Teil im Längsschnitt Jährlich mit wechselnden Schwerpunkten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Klimawerte zur wirtschaftlichen Stimmung der Weiterbildungsanbieter (wbmonitor-Klimawerte) ▶ Strukturinformationen ▶ Schwerpunktthema 2023 „Energiekrise und ökologische Transformation“ 	B2.1	https://www.bibb.de/de/2160.php
Volkshochschul-Statistik (VHS-Statistik)	Erhebung relevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Erhebung, Aggregatdaten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Strukturinformationen (Kurse, Unterrichtsstunden, Belegungen etc.) 	B2.2.1 B3.5	https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/vhs-statistik
Weiterbildungsstatistik im Verbund	Erhebung relevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Erhebung, Aggregatdaten	Strukturinformationen (Veranstaltungen, Stunden, Teilnahmen etc.) für: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben (BAK AL) ▶ Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (DEAE) ▶ Katholische Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft (KEB) 	B2.2.2	https://www.die-bonn.de/weiterbildung/statistik/verbundstatistik
Strukturdaten Distance Learning/ Distance Education	Anbieterbefragung (auch von Hochschulen) zu Fernlern- bzw. Fernstudienangeboten und Teilnehmern/ Teilnehmerinnen	Jährliche Erhebung	Strukturinformationen <ul style="list-style-type: none"> ▶ Daten der Staatlichen Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) ▶ Strukturdaten Distance Learning/Distance Education des BIBB 	B2.3	https://www.bibb.de/de/54468.php
Förderstatistiken	Erhebung förderungsrelevanter Informationen, Geschäftsstatistik	Jährliche Vollerhebung, Aggregatdaten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Förderung der beruflichen Weiterbildung durch die BA nach SGB II und SGB III ▶ Förderungen nach dem Aufstiegsförderungsgesetz (AFBG) ▶ Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium (BMBF) 	B3.1 B3.2 B3.3	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Foerderung-und-berufliche-Rehabilitation/Foerderung-und-berufliche-Rehabilitation-Nav.html https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/_inhalt.html https://www.sbb-stipendien.de/weiterbildungsstipendium
Berufsbildungsstatistik	Erhebung der Teilnahmen und erfolgreichen Prüfungen	Jährliche Vollerhebung, Aggregatdaten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Externenprüfungen (nachträglicher Erwerb einer Berufsausbildung) ▶ Fortbildungsabschlüsse nach BBiG/HwO ▶ Umschulungen 	B3.4 B4.2 B4.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle B-1: Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 3)

Statistik/Erhebung	Untersuchungsgruppe	Art der Daten/Erhebungsrhythmus	Themen	Kapitel im Datenreport	Informationen im Internet
Schulstatistiken des Statistischen Bundesamtes Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens	Erhebung der Schulen, Klassen, Schüler/-innen, Absolvierenden an beruflichen Schulen, Teilnahmen und erfolgreiche Prüfungen	Jährliche Erhebung (Es handelt sich um eine koordinierte Länderstatistik. In den Ländern bestehen in der Regel landesspezifische gesetzliche Grundlagen.) Aggregatdaten	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Berufliche Weiterbildung an Fachschulen ▶ Schülerzahlen und Unterrichtsstunden an beruflichen Fachschulen 	B4.3 B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Schulen/_inhalt.html
Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung	Erfassung von Daten zu Trägern der praktischen Ausbildung, Pflegeschulen sowie die sich in der Ausbildung nach Teilen 2 und 5 des Pflegeberufegesetzes (PflBG) befindlichen Personen	Vollerhebung seit 2020	Fortbildung in der Pflege	B4.4	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/_inhalt.html
Jahresrechnungstatistik des Statistischen Bundesamtes	Öffentliche Haushalte (differenziert nach Funktionen)	Amtliche Daten	Aufgewendete Grundmittel für verschiedene Aufgaben in Zusammenhang mit beruflicher Weiterbildung	B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentliche-Finanzen/_inhalt.html
BAföG-Statistik des Statistischen Bundesamtes	Geförderte Personen	Amtliche Daten	Finanzieller Aufwand für BAföG-Leistungen an Schüler/-innen in Fachschulklassen mit abgeschlossener Berufsausbildung	B3.5	https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsfinanzen-Ausbildungsfoerderung/_inhalt.html
Statistik der Bundesagentur für Arbeit – Abrechnungsergebnisse	BA-Haushalt	Amtliche Daten	Ausgaben für weiterbildungsbezogene Leistungen der BA nach SGB II und SGB III	B3.5	https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Einnahmen-Ausgaben/Einnahmen-Ausgaben-Nav.html

BIBB-Datenreport 2025

B 1 Beteiligungsstrukturen

B 1.1 Beteiligung der Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung

Weiterbildung gilt als ein wichtiger Baustein zur persönlichen Weiterentwicklung, zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und damit zum beruflichen Erfolg über das gesamte Arbeitsleben hinweg.²⁶³ Sie wird sowohl von Betrieben als auch von der öffentlichen Hand gefördert – und das unabhängig von Arbeitslosigkeit, etwa durch Qualifizierungsgeld, Bildungsgutscheine oder weitere Förderinstrumente auf Bundes- oder Länderebene (vgl. **Kapitel B3**). Der hohe Stellenwert der Weiterbildung zeigt sich auch in Benchmarks zur Weiterbildungsbeteiligung der Bevölkerung, die sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene festgelegt wurden (vgl. **Kapitel D1.2**).²⁶⁴

Die differenzierteste Datenquelle zur Beschreibung der Weiterbildungsbeteiligung auf Personenebene ist der Adult Education Survey (AES) **E** (vgl. Müller 2024). Diese Erhebung, die in Deutschland alle zwei Jahre und europaweit alle sechs Jahre durchgeführt wird, liefert umfassende Informationen zum allgemeinen und beruflichen Weiterbildungsgeschehen. Sie ermöglicht es, die Weiterbildungsaktivitäten sowohl in der Gesamtbevölkerung als auch in verschiedenen Teilgruppen abzuschätzen und länderübergreifend vergleichend darzustellen (vgl. **Kapitel B1.2.2** für den europäischen Vergleich). Im AES wird auf Basis der Classification of Learning Activities (vgl. Eurostat 2016) zwischen formaler und non-formaler Bildung sowie informellem Lernen **E** unterschieden. In diesem Kapitel stehen non-formale Lernaktivitäten im Vordergrund, da in Deutschland üblicherweise diese Bildungsmaßnahmen gemeint sind, wenn über Weiterbildung berichtet wird (vgl. Müller 2024, S. 11). Der AES ermöglicht es, Lernaktivitäten mit beruflichem Kontext und Arbeitsplatzbezug abzugrenzen. Dabei werden neben der betrieblichen Unterstützung von Weiterbildung (durch Freistellung von der Arbeit oder finanzielle Mittel) auch die individuellen Gründe für die Weiterbildungsteilnahme (beruflich vs. privat) berücksichtigt. In diesem Kapitel wird dargestellt, wie sich die Teilnahme an solchen berufsbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen in verschiedenen Bevölkerungsgruppen

unterscheidet. Im Anschluss wird auf die Beteiligung am informellen Lernen mit beruflichem Bezug eingegangen.

E

Der Adult Education Survey (AES) und dort erfasste Lernformen

Der Adult Education Survey (AES) wird auf Grundlage verbindlicher Verordnungen des europäischen Parlaments und des Rates durchgeführt. Diese legen unter anderem den europäischen Standardfragebogen und Leitlinien zur Methodik fest. Nach einer Piloterhebung in den Jahren 2005 bis 2009 gab es 2011/2012, 2016 und 2022 drei weitere Erhebungen (zu den Ergebnissen für 2022 vgl. **Kapitel B1.2.2**). In den Erhebungen 2011/2012 und 2016 wurde in den teilnehmenden Ländern jeweils eine repräsentative Stichprobe der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung befragt; mit der Erhebung 2022 wurde die Stichprobe auf die 18- bis 69-Jährigen ausgeweitet. In Deutschland umfasste die Stichprobe bereits seit 2016 die 18- bis 69-Jährigen.

Zentrales Thema des AES sind die Lernaktivitäten in den zwölf Monaten vor dem Interview. Diese werden nach der Classification of Learning Activities (vgl. Eurostat 2016) erfasst und in formale Bildung, non-formale Bildung und informelles Lernen unterteilt. Zu den Lernaktivitäten werden vielfältige Informationen erhoben, darunter der Zeitaufwand, die Themen, Kosten, Unterstützungsstrukturen sowie Bildungsbarrieren. Auch die Finanzierungsstrukturen für formale und non-formale Bildungsgänge und Weiterbildungsaktivitäten können abgebildet werden. Bei non-formalen und informellen Lernaktivitäten wird zudem erfasst, ob die Teilnahme an Weiterbildung privat oder beruflich motiviert ist.

In Deutschland werden zusätzlich zu den europäisch verpflichtenden Erhebungen seit 2010²⁶⁵ alle zwei Jahre nationale Erhebungen durchgeführt, die eine wichtige Basis für das bildungspolitische Monitoring des lebenslangen Lernens Erwachsener sind. Die letzte Erhebung, der AES 2022, fand zwischen Juli 2022 und März 2023 statt und war Teil der europaweiten Befragung. Dabei wurde eine bundesweit repräsentative, registerbasierte, zweistufig stratifizierte und geklumpte Personenstichprobe gezogen. Um einen möglichst hohen Rücklauf sicherzustellen, kam ein sequenzielles Mixed-Mode-Design aus einem Onlineinterview (CAWI = Computer Assisted Web Interviews) sowie einer Nachbearbeitung durch persönlich-mündliche Interviews (CAPI = Computer Assisted Personal Interviews) zum Einsatz.

263 Der Beitrag ist eine Fortschreibung des Kapitels B1.1 von Nicolas Echarti und Elisabeth Reichart im BIBB-Datenreport 2022.

264 Auf EU27-Ebene sollen bis zum Jahr 2025 mindestens 47 % und bis zum Jahr 2030 mindestens 60 % der 25- bis 64-Jährigen in den letzten zwölf Monaten an Bildungsangeboten teilgenommen haben. Deutschland will darüber hinaus die Beteiligung bis 2030 auf einen Wert von 65 % steigern (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales/Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022).

265 2007 wurde eine erste Erhebung nach dem Konzept des AES in Deutschland durchgeführt, die in einer Doppelerhebung auch die Konzepte des Berichtssystems Weiterbildung integrierte (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c, S. 5-6).

Insgesamt lagen Daten von 9.820 Personen vor, was einer Rücklaufquote von 28 % entspricht (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Die wichtigsten Ergebnisse wurden in einem Trendbericht veröffentlicht (vgl. ebd.). Ein Zugang zu den deutschen Mikrodaten ist über Gesis möglich.²⁶⁶

Formale und non-formale Bildung sowie informelles Lernen

Die Lernaktivitäten Erwachsener werden im AES gemäß der Definition der Classification of Learning Activities in formale, non-formale und informelle Lernaktivitäten unterteilt (vgl. Münchhausen u. a. 2023, S. 19–20; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c, S. 7):

- ▶ **Formale Bildung:** Bildungsgänge, die zu anerkannten, zertifizierten Abschlüssen führen, die im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen, d. h. in Deutschland im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR), verortet sind und mindestens sechs Monate (bzw. ein Semester) dauern.
- ▶ **Non-formale Bildung:** Strukturierte Lernaktivitäten, die in einem organisierten Lehr-/Lernarrangement und mit einer Lehrenden-Schüler/-innen-Beziehung stattfinden (auch als Fernunterricht), jedoch nicht im formalen Bildungssystem verankert sind. Konkret wird im AES die Teilnahme an den folgenden Lernaktivitäten abgefragt: a) Kurse und Lehrgänge, b) kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen (z. B. Vorträge, Schulungen, Seminare, Workshops), c) Schulungen am Arbeitsplatz (z. B. geplante Unterweisungen oder Einarbeitung durch Vorgesetzte, Kollegen/Kolleginnen, Trainer/-innen), d) Privatunterricht in der Freizeit (z. B. Fahrstunden, Musikunterricht).
- ▶ **Informelles Lernen:** Lernaktivitäten, die weder zur formalen noch zur non-formalen Bildung gehören. Im AES wird informelles Lernen nur erfasst, wenn es intentional, also mit einer Lernabsicht und einem Lernziel und nicht zufällig, erfolgt. Diese Aktivitäten sind weniger strukturiert und umfassen z. B. das Lesen eines Fachbuchs, das Lernen am Computer oder den Besuch eines Museums. Informelles Lernen kann fast überall stattfinden, z. B. in der Familie, mit Freunden/Freundinnen, in der Freizeit oder am Arbeitsplatz.

Zu beachten ist, dass die Abgrenzung zwischen den drei Formen je nach Lernaktivität schwierig und nicht immer eindeutig ist. Dies gilt insbesondere für die Unterscheidung zwischen intentionalem oder zufälligem Lernen, bei non-formalen Weiterbildungsmaßnahmen, die im DQR anerkannt wurden, oder auch für formale Bildungsgänge, die

nach Abschluss einer Erstausbildung besucht werden und im AES nicht als Weiterbildung gelten (vgl. z. B. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c; Kuper/Christ/Schrader 2017a; Münchhausen u. a. 2023).

In Deutschland wird in der Regel die Beteiligung an non-formaler Bildung als Kernindikator für die Weiterbildungsbeteiligung verwendet. Die non-formalen Lernaktivitäten können nach dem Weiterbildungsgrund bzw. der Finanzierung drei **Weiterbildungssegmenten** zugeordnet werden:

- ▶ **Betriebliche Weiterbildung:** Alle Lernaktivitäten, die ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung für Bildungszwecke stattfinden und/oder bei denen der Arbeitgeber mindestens anteilig die direkten Weiterbildungskosten (z. B. Kursgebühren, Kosten für Lehrmaterialien) übernimmt.
- ▶ **Individuelle berufsbezogene Weiterbildung:** Wenn eine Weiterbildung nicht betrieblich ist, erfolgt die Zuordnung nach dem subjektiven Teilnahmegrund. Lernaktivitäten, die hauptsächlich aus beruflichen Gründen besucht wurden, zählen zur individuellen berufsbezogenen Weiterbildung.
- ▶ **Nicht berufsbezogene Weiterbildung:** Weiterbildungen, die überwiegend aus privaten Gründen belegt wurden (zur Definition vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c, S. 17–18).

Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung

Im Jahr 2022 beteiligten sich 52 % der 18- bis 64-Jährigen an mindestens einer berufsbezogenen Weiterbildung **E** → **Tabelle B1.1-1**. Die Teilnahmequote verringerte sich im Vergleich zum Jahr 2020 leicht um 1 Prozentpunkt, nachdem von 2018 auf 2020 ein deutlicher Zuwachs von 46 % auf 53 % zu verzeichnen war. Bei der betrieblichen Weiterbildung verlief die Entwicklung ähnlich. Nach einem stärkeren Anstieg von 40 % im Jahr 2018 auf 48 % im Jahr 2020, blieb dieser Wert 2022 konstant. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung fielen die Veränderungen geringer aus. Hier stieg die Quote zunächst von 7 % im Jahr 2018 auf 9 % im Jahr 2020. 2022 nahmen dann 8 % der 18- bis 64-Jährigen an individueller berufsbezogener Weiterbildung teil. Die Werte von 2020 und 2022 unterscheiden sich für die berufsbezogene Weiterbildung und die betriebliche Weiterbildung statistisch nicht signifikant voneinander. Die leichte Abnahme bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung ist schwach signifikant. Die Anstiege von 2018 auf 2020 sind für die drei Gruppen statistisch

²⁶⁶ Siehe https://search.gesis.org/research_data/ZA8771?doi=%20-10.4232/1.-14234

signifikant.²⁶⁷ Es ist zu beachten, dass sowohl der AES 2020 als auch der AES 2022 Zeiträume einschließen, in der die Weiterbildungsteilnahme durch die Coronapandemie erschwert war. Dies betraf nicht nur die betriebliche Weiterbildung, sondern auch die individuelle berufsbezogene Weiterbildung (vgl. zu Auswirkungen der Coronapandemie auf die betriebliche bzw. berufsbezogene Weiterbildung z. B. Bellmann/König/Leber 2022; Denninger/Käpplinger 2021; Kleinert/Zoch 2023).

Insgesamt zeigen die Daten, dass die berufsbezogene Weiterbildung über alle Jahre hinweg durch die betriebliche Weiterbildung dominiert wird. Im Jahr 2022 nahmen 85 % der Befragten ausschließlich an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, 8 % beschränkten sich auf individuelle berufsbezogene Weiterbildung und 7 % nutzten beide Weiterbildungsarten für ihre berufsbezogene Weiterbildung.

E Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung

Der Indikator „berufsbezogene Weiterbildung insgesamt“ beschreibt den Anteil der Personen, die in den zwölf Monaten vor der Befragung an mindestens einer non-formalen Bildungsmaßnahme teilgenommen haben, die als betriebliche oder individuelle berufsbezogene Weiterbildung klassifiziert wurde. Die Indikatoren „betriebliche Weiterbildung“ und „individuelle berufsbezogene Weiterbildung“ geben dementsprechend die Anteile der Personen an, die im betrachteten Zeitraum an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung bzw. einer individuellen berufsbezogenen Weiterbildung teilgenommen haben.

Im Gegensatz zu früheren Auswertungen (zuletzt im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.1) werden erstmals Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren betrachtet (zuvor: Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren). Diese Altersgruppe bildet auch die Grundlage der meisten Auswertungen im deutschen AES-Trendbericht, insbesondere auch im zeitlichen Vergleich (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Seit 2022 werden im europaweiten AES auch die 18- bis 24-Jährigen erfasst, sodass eine Beschränkung, wie sie in früheren Jahren gegeben war, für den europäischen Vergleich nicht mehr besteht. Auch inhaltlich lässt sich ein Ausschluss der 18- bis 24-Jährigen nicht begründen. Probleme, die insbesondere durch die Abgrenzung zwischen Erstausbildung und Weiterbildung

267 Effekte im Zeitverlauf und Gruppenunterschiede in der Weiterbildungsteilnahme wurden mit dem nach Rao und Scott über die F-Verteilung korrigierten Chi-Quadrat-Test für komplexe Stichproben auf Signifikanz geprüft (95 % Vertrauenswahrscheinlichkeit). Nachfolgend werden die statistischen Signifikanzen im Zeitverlauf nicht berichtet, sondern lediglich auf Gruppenunterschiede eingegangen.

bei dieser Gruppe entstehen, sollten durch die Fokussierung auf non-formale Bildungsmaßnahmen minimiert werden (vgl. Kuper/Christ/Schrader 2017a). Eine Erweiterung auf Personen im Alter von 65 bis 69 Jahren, für die inzwischen ebenfalls Daten verfügbar sind, erscheint derzeit noch nicht sinnvoll, da das Renteneintrittsalter erst sukzessive erhöht wird.²⁶⁸

In diesem Beitrag werden die Teilnahmequoten für die Jahre 2018, 2020 und 2022²⁶⁹ dargestellt. Über die Entwicklung der Teilnahmequoten der 25- bis 64-Jährigen in den Jahren 2012, 2014, 2016, 2018 und 2020 wurde im BIBB-Datenreport 2022, Kapitel B1.1 berichtet. Die Ergebnisse für die Jahre 2007 und 2010 finden sich im BIBB-Datenreport 2016, Kapitel B1.1.

Seit 2020 unterscheiden sich die Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung kaum noch zwischen Ost- und Westdeutschland → [Tabelle B1.1-1](#). Im Jahr 2022 lag der Osten mit 53 % knapp vor dem Westen mit 52 %, 2020 waren die Werte genau umgekehrt. Die Niveauunterschiede zwischen den beiden Landesteilen sind statistisch nicht signifikant. Auch in der betrieblichen Weiterbildung und der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung bestanden 2022 nur noch geringe Unterschiede, die ebenfalls nicht statistisch signifikant sind. Die Veränderungen im Vergleich zum Jahr 2020 betragen höchstens 1 Prozentpunkt. In Ostdeutschland beteiligten sich 2022 49 % der 18- bis 64-Jährigen an betrieblicher Weiterbildung, im Westen waren es 47 %. Im Jahr 2020 lag die Teilnahmequote in beiden Landesteilen bei 48 %. Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung wies hingegen der Westen mit 8 % eine leicht höhere Quote als der Osten mit 7 % auf. Sowohl im Osten als auch im Westen sank die Teilnahmequote im Vergleich zu 2020 um 1 Prozentpunkt.

In den letzten Jahren haben sich die Unterschiede im Teilnahmeniveau an berufsbezogener Weiterbildung zwischen Männern und Frauen verringert → [Tabelle B1.1-1](#). 2018 betrug der Unterschied noch 8 Prozentpunkte zugunsten der Männer (50 % zu 42 %), 2020 waren es 3 Prozentpunkte (55 % zu 52 %), und 2022 lag die Differenz bei 2 Prozentpunkten (53 % zu 51 %, der Unterschied ist statistisch nicht signifikant). Die Teilnahmequote bei den Männern sank von 2020 auf

268 Der erste Jahrgang, der mit 67 Jahren in Rente gehen wird, ist der Geburtsjahrgang 1964, und zwar 2031.

269 Von 2018 auf 2020 wurde eine Methodenumstellung vorgenommen. Seit 2020 erfolgt die Zufallsauswahl der Befragten nicht mehr auf Basis einer Haushalts-, sondern einer Personenstichprobe. Zugleich wurde die reine CAPI-Befragungsmethode in ein sequenzielles Mixed-Mode-Design von CAWI- und CAPI-Befragungsmethode überführt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c, S. 8-9).

Tabelle B1.1-1: Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2018, 2020 und 2022 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in % der 18- bis 64-Jährigen)¹

	Berufsbezogene Weiterbildung insgesamt (in %)			Betriebliche Weiterbildung (in %)			Individuelle berufsbezogene Weiterbildung (in %)		
	2018	2020	2022	2018	2020	2022	2018	2020	2022
Insgesamt	46	53	52	40	48	48	7	9	8
Region									
Westdeutschland	47	53	52	41	48	47	8	9	8
Ostdeutschland	41	52	53	36	48	49	6	8	7
Geschlecht									
Männer	50	55	53	44	50	49	7	8	6
Frauen	42	52	51	36	46	46	7	10	9
Erwerbsstatus									
In Vollzeit erwerbstätig	55	65	64	52	62	61	5	7	6
In Teilzeit erwerbstätig	54	58	59	49	54	56	7	8	9
Arbeitslos	41	24	23	7	7	9	36	18	16
In schulischer/beruflicher Ausbildung; studierend ²	29	42	43	17	29	32	13	18	15
Nicht erwerbstätig	13	17	18	9	12	13	5	6	7
Alter									
18 bis 24 Jahre	35	48	44	24	40	35	12	12	12
25 bis 34 Jahre	51	57	55	41	50	51	12	11	8
35 bis 54 Jahre	51	58	56	48	53	52	5	9	8
55 bis 64 Jahre	37	45	47	33	42	43	5	5	6
Höchster beruflicher Abschluss									
Keine Berufsausbildung	28	35	35	17	26	28	12	11	9
Lehre/Berufsfachschule	42	52	51	40	49	48	4	5	4
Meister/-in/andere Fachschule	63	68	66	59	62	63	6	10	6
(Fach-)Hochschulabschluss	61	71	72	53	65	66	12	15	14
Migrationshintergrund									
Ohne Migrationshintergrund	47	57	57	43	53	54	6	8	7
Mit Migrationshintergrund (erste Generation)	41	41	36	30	32	30	13	12	8
Mit Migrationshintergrund (zweite Generation)	47	49	51	42	45	46	7	8	9
N (ungewichtet)	5.359	5.455	9.163	5.359	5.455	9.163	5.359	5.455	9.163

¹ Auswertungen nach Differenzierungsmerkmalen jeweils ohne „keine Angabe“

² Einschließlich Personen in einem bezahlten Praktikum

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berlin; Adult Education Survey (AES - Germany). GESIS, Köln:

2022: ZA8771 Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14234>.

2020: ZA7778 Datenfile Version 1.1.0, <https://doi.org/10.4232/1.13975>.

2018: ZA7573 Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.13461>.

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, gewichtete Werte

BIBB-Datenreport 2025

2022 um 2 Prozentpunkte, bei den Frauen gab es einen leichten Rückgang von 1 Prozentpunkt. In der betrieblichen Weiterbildung verliefen die Entwicklungen ähnlich. Die Differenz zugunsten der Männer reduzierte sich von 8 Prozentpunkten im Jahr 2018 (44 % zu 36 %) auf 4 Prozentpunkte im Jahr 2020 (50 % zu 46 %) und weiter auf 3 Prozentpunkte im Jahr 2022 (49 % zu 46 %). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung war die Situation hingegen anders. Hier hatten die Frauen sowohl 2020 (10 % zu 8 %) als auch 2022 (9 % zu 6 %) höhere Teilnahmequoten als Männer. Die unterschiedliche Beteiligung von Männern und Frauen an der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung als auch an der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2022 ist statistisch signifikant.

Mit Blick auf die geringere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen wird häufig auf ihre ungleiche Teilhabe am Erwerbsleben hingewiesen: So sind Frauen seltener erwerbstätig als Männer, auch wenn sich die Erwerbstätigenquoten in den letzten Jahren weiter angenähert haben. Zugleich arbeiten sie häufiger in Teilzeit und bekleiden seltener Führungspositionen (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024c). Berücksichtigt man nur erwerbstätige Personen, zeigt sich ein anderes Bild: 2022 nahmen erwerbstätige Frauen häufiger an berufsbezogener Weiterbildung teil als Männer. Dies gilt sowohl für den Gesamtindikator (65 % für Frauen zu 61 % für Männer) als auch für die betriebliche (62 % zu 59 %) und die individuelle berufliche Weiterbildung (9 % zu 5 %). Noch etwas deutlicher wird der Unterschied zugunsten der Frauen, wenn man nur Vollzeit-erwerbstätige betrachtet: 2022 lag die Teilnahmequote der Frauen an berufsbezogener Weiterbildung bei 68 %, die der Männer bei 61 %. Im Vergleich zu 2020 waren bei beiden Geschlechtern leichte Abnahmen zu verzeichnen, wobei der Rückgang bei den Männern mit etwa 2 Prozentpunkten etwas stärker ausfiel als bei den Frauen, die weniger als 1 Prozentpunkt verloren. Auch in der betrieblichen Weiterbildung lag die Teilnahmequote der in Vollzeit erwerbstätigen Frauen höher als die der Männer (65 % gegenüber 59 %). Im Jahr 2020 betrug die Quoten 66 % bei den Frauen und 60 % bei den Männern. An der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung beteiligten sich Frauen 2022 ebenfalls stärker als Männer (8 % zu 4 %).

Die Teilnahmequoten verschiedener Erwerbsstatusgruppen an berufsbezogener Weiterbildung blieben zwischen 2020 und 2022 nahezu konstant und veränderten sich um höchstens 1 Prozentpunkt → [Tabelle B1.1-1](#). Im Jahr 2022 besuchten 64 % der Vollzeit-erwerbstätigen mindestens eine berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahme. Bei den Teilzeiterwerbstätigen lag die Quote mit 59 % etwas niedriger, jedoch verringerte sich der Abstand im Vergleich zu 2020 von 7 Prozentpunkten (65 % zu 58 %) auf 5 Prozentpunkte. Differenzen in ähnlicher Relation

finden sich auch bei der betrieblichen Weiterbildung: 2022 lag die Teilnahmequote der Vollzeit-erwerbstätigen mit 61 % um 5 Prozentpunkte höher als die der Teilzeiterwerbstätigen (56 %). Im Jahr 2020 betrug die Differenz noch 8 Prozentpunkte (62 % zu 54 %). Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung nahmen 2022 Teilzeiterwerbstätige häufiger teil als Vollzeit-erwerbstätige (9 % zu 6 %). Bereits 2020 lagen die Teilzeiterwerbstätigen mit 8 % zu 7 % leicht vorne. Die Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen sind für alle drei Weiterbildungsarten im Jahr 2022 statistisch signifikant.

Im Jahr 2022 beteiligten sich 43 % der Personen in Ausbildung an berufsbezogener Weiterbildung. Da nur ein Teil dieser Personen in Betrieben beschäftigt²⁷⁰ ist und somit die Möglichkeit zur Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung hat, lag die Teilnahmequote hier mit 32 % deutlich niedriger als bei Vollzeit- bzw. Teilzeiterwerbstätigen. Individuelle berufsbezogene Weiterbildung spielte mit einer Teilnahmequote von 15 % hingegen für diese Gruppe eine relativ große Rolle. Im Vergleich zu 2020 kam es allerdings zu einer Abnahme von 3 Prozentpunkten, bei der betrieblichen Weiterbildung gab es einen Anstieg um ebenfalls 3 Prozentpunkte.

Für die Gruppe der Arbeitslosen hat die individuelle berufsbezogene Weiterbildung anteilmäßig die größte Bedeutung. Zu diesem Segment zählen u. a. SGB-geförderte Maßnahmen. Im Jahr 2022 nahmen 16 % der Arbeitslosen an solchen Maßnahmen teil, wobei die Quote in den letzten Jahren stark gesunken ist (vgl. Büttner u. a. 2022). 2018 lag sie noch bei 36 %, 2020 bei 18 %. Betriebliche Weiterbildung²⁷¹ spielt für Arbeitslose mit einer Teilnahmequote von 9 % im Jahr 2022 eine geringe Rolle. Insgesamt nahmen 23 % der Arbeitslosen an berufsbezogener Weiterbildung teil.

18 % der Nichterwerbstätigen bildeten sich 2022 im Bereich der berufsbezogenen Weiterbildung weiter. Betriebliche Weiterbildung wurde dabei mit einer Quote von 13 % etwas häufiger genutzt als individuelle berufsbezogene Weiterbildung mit 7 %. Im Vergleich zu 2020 gab es bei allen drei betrachteten Weiterbildungsarten einen leichten Anstieg um 1 Prozentpunkt.

Die aktuellen AES-Daten bestätigen den bekannten Zusammenhang, dass der Erwerbsstatus eine der zentralen Determinanten der Beteiligung an berufsbezogener Wei-

270 2022 waren 27 % in dieser Gruppe zum Zeitpunkt der Befragung in einer betrieblichen Ausbildung.

271 Der Erwerbsstatus wird zum Zeitpunkt der Befragung erhoben, während sich der Referenzzeitraum für die Weiterbildungsteilnahme auf die zwölf Monate vor der Befragung bezieht. Arbeitslose und Nichterwerbstätige (siehe nächster Absatz) können demnach vor ihrer Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit bei ihrem früheren Arbeitgeber bzw. mit dessen finanzieller Unterstützung an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben.

terbildung darstellt. Dies wird auch durch multivariate Analysen im AES-Trendbericht für die Gruppe der 18- bis 69-Jährigen untermauert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c, S. 41-43).

Bei einer Differenzierung nach Altersgruppen lassen sich für 2022 keine signifikanten Unterschiede zwischen der Beteiligung der 25- bis 34-Jährigen und der 35- bis 54-Jährigen an berufsbezogener Weiterbildung insgesamt beobachten → **Tabelle B1.1-1**. Die Teilnahmequoten lagen bei 55 % (25 bis 34 Jahre) bzw. 56 % (35 bis 54 Jahre). Ältere (55 bis 64 Jahre) mit 47 % und Jüngere (18 bis 24 Jahre) mit 44 % beteiligten sich signifikant seltener an berufsbezogener Weiterbildung als die mittleren Altersgruppen. Eine ähnliche Verteilung zeigt sich bei der betrieblichen Weiterbildung: Auch hier gab es kaum Unterschiede zwischen den mittleren Altersgruppen (25 bis 34 Jahre: 51 %, 35 bis 54 Jahre: 52 %), jedoch deutliche, statistisch signifikante Abstände zu den Jüngeren (35 %) und den Älteren (43 %). Besonders groß war der Unterschied zu den 18- bis 24-Jährigen mit 16 bzw. 17 Prozentpunkten, während die Differenz zu den 55- bis 64-Jährigen mit 8 bzw. 9 Prozentpunkten geringer ausfiel. In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung verzeichneten die 18- bis 24-Jährigen mit 12 % die höchste Teilnahmequote, die 55- bis 64-Jährigen mit 6 % die niedrigste.

Im Vergleich zum Jahr 2020 sank die Teilnahmequote an berufsbezogener Weiterbildung zwischen 4 Prozentpunkten bei den 18- bis 24-Jährigen und 2 Prozentpunkten bei den mittleren Altersgruppen. Bei den 55- bis 64-Jährigen hingegen stieg die Teilnahmequote um 2 Prozentpunkte. In der betrieblichen Weiterbildung gab es nur geringe Veränderungen, außer bei den 18- bis 24-Jährigen, deren Teilnahmequote um 5 Prozentpunkte von 40 % auf 35 % zurückging. In den anderen Altersgruppen betrug die Veränderung jeweils nur 1 Prozentpunkt. Auch in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung blieben die Werte in drei Altersgruppen relativ konstant. Lediglich die Teilnahmequote der 25- bis 34-Jährigen verringerte sich etwas stärker (2020: 11 %, 2022: 8 %).

Bei einer Differenzierung nach dem höchsten beruflichen Abschluss zeigt sich das aus der Weiterbildungsforschung bekannte Muster: Mit zunehmender Qualifikation steigt die Beteiligung an Weiterbildung → **Tabelle B1.1-1**. Dies gilt sowohl für die berufsbezogene Weiterbildung insgesamt als auch für die betriebliche Weiterbildung. 2022 beteiligten sich etwas mehr als ein Drittel der Personen ohne Berufsausbildung (35 %), die Hälfte der Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluss (51 %) und mindestens zwei Drittel der Personen mit einem Meister- oder vergleichbaren Abschluss (66 %) bzw. einem (Fach-)Hochschulabschluss (72 %) an berufsbezogener Weiterbildung. Alle Unterschiede zwischen

den Qualifikationsgruppen sind statistisch signifikant. Im Vergleich zu 2020 gab es in allen Gruppen keine oder nur geringe Veränderungen von höchstens 2 Prozentpunkten. Die Beteiligungslücke, insbesondere bei Personen ohne Berufsausbildung, hat sich in den letzten Jahren nicht verringert.

Auch bei der betrieblichen Weiterbildung bestätigen sich diese Ergebnisse. Zwischen 2020 und 2022 gab es kaum Veränderungen, und die Abstände zwischen den Qualifikationsgruppen waren deutlich. Lediglich bei Personen mit einem Meister- oder vergleichbaren Abschluss (63 %) bzw. einem (Fach-)Hochschulabschluss (66 %) lagen die Teilnahmequoten enger beieinander als bei der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt. Der Unterschied ist nicht signifikant.

Bei der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung zeigt sich ein leicht anderes Bild. Zwar wiesen 2022 Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss auch hier mit 14 % die höchsten Teilnahmequoten auf, doch an zweiter Stelle lagen Personen ohne Berufsausbildung mit 9 %. Dieser Unterschied ist signifikant. Im Vergleich zu 2020 sanken die Teilnahmequoten um 1 Prozentpunkt bei Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss und um 2 Prozentpunkte bei Personen ohne Berufsausbildung. Eine stärkere Abnahme um 4 Prozentpunkte verzeichneten Personen mit einem Meister- oder vergleichbaren Abschluss, sodass ihre Teilnahmequote 2022 mit 6 % nur noch geringfügig höher war als die der Personen mit einer Lehre bzw. einem Berufsfachschulabschluss (4 %).

Differenziert man die Befragten nach einem möglichen Migrationshintergrund²⁷², zeigt sich 2022 folgendes Beteiligungsmuster in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt und auch in der betrieblichen Weiterbildung: Personen ohne Migrationshintergrund wiesen die höchsten Teilnahmequoten auf, mit 57 % bei der berufsbezogenen Weiterbildung und 54 % bei der betrieblichen Weiterbildung. Signifikant niedriger lagen die Quoten bei Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation, mit 51 % in der berufsbezogenen Weiterbildung und 46 % in der betrieblichen Weiterbildung. Der Abstand zu Migrantinnen und Migranten der ersten Generation war

272 Die Definition des Migrationshintergrunds, wie sie seit dem AES 2016 verwendet wird, orientiert sich an Kriterien der amtlichen Statistik und differenziert nach dem Grad der Zuwanderungserfahrung in der Familie (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c, S. 37). Unterschiede werden a) Personen ohne Migrationshintergrund: Personen, die selbst und deren Eltern in Deutschland geboren wurden, b) Personen mit Migrationshintergrund und eigener Zuwanderungserfahrung (erste Generation): Personen, die selbst nicht in Deutschland geboren wurden und von denen wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde, c) Personen mit Migrationshintergrund ohne eigene Migrationserfahrung (zweite Generation): Personen, die selbst in Deutschland geboren wurden, von denen aber wenigstens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurde.

wiederum deutlich: 36 % dieser Personengruppe nahmen an berufsbezogener und 30 % an betrieblicher Weiterbildung teil. Etwas höhere Quoten ergeben sich, wenn man die Erwerbstätigkeit berücksichtigt: Dann nahmen 41 % der Migrantinnen und Migranten der ersten Generation an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Da jedoch auch die Quoten der beiden anderen Gruppen unter dieser Bedingung höher ausfielen, bleibt die Beteiligungslücke bestehen. Zusätzlich ist zu beachten, dass bei Migrantinnen und Migranten der ersten Generation zwischen 2020 und 2022 Rückgänge zu verzeichnen waren. Die Teilnahmequote an der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt verringerte sich um 5 Prozentpunkte, bei der betrieblichen Weiterbildung um 2 Prozentpunkte. Bei Personen ohne Migrationshintergrund bzw. Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation blieben die Werte hingegen stabil oder erhöhten sich sogar leicht um bis zu 2 Prozentpunkte.

In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung lagen die Teilnahmequoten mit Werten zwischen 7 % und 9 % eng beieinander, ohne signifikante Unterschiede. Allerdings nahm auch in diesem Segment die Beteiligung der Migrantinnen und Migranten der ersten Generation relativ stark von 12 % im Jahr 2020 auf 8 % im Jahr 2022 ab. Dadurch verringerten sich die Teilnahmechancen dieser Personengruppe, die auch in der betrieblichen Weiterbildung am wenigsten einbezogen war, insgesamt weiter.

Zeitaufwand für berufsbezogene Weiterbildungsaktivitäten

Neben der Teilnahmequote ist die Zeit, die für Weiterbildungsaktivitäten aufgewendet wird, ein wichtiger Indikator, um die Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung einzuschätzen. Im Jahr 2022 betrug die durchschnittliche Dauer einer berufsbezogenen Weiterbildungsaktivität rund 27 Stunden. Allerdings variierte die Dauer der Maßnahmen stark: 64 % der Aktivitäten dauerten weniger als zehn Stunden, 26 % zwischen elf und 40 Stunden und lediglich 10 % waren zeitintensiver. Der Durchschnittswert wird also stark von wenigen zeitintensiven Aktivitäten beeinflusst. Der Median lag bei acht Stunden, was etwa einem Arbeitstag entspricht.

Über die letzten Jahre ist eine Abnahme der durchschnittlichen Stundenanzahl pro Weiterbildungsaktivität zu beobachten. Im Jahr 2018 lag der Durchschnittswert noch bei 44 Stunden, während er 2020 auf 31 Stunden und 2022 auf 27 Stunden sank. Zugleich zeigen die Daten, dass der Anteil der kurzen Maßnahmen, die bis zu zehn Stunden dauern, zugenommen hat. Betraf dies 2018 52 % aller Aktivitäten, fielen 2020 bereits 59 % der Maßnahmen in diese Gruppe und 2022 stieg der Anteil auf 64 %. Gleichzeitig ist die durchschnittliche Anzahl

der Aktivitäten je Person angestiegen, was zumindest teilweise den Rückgang der Stunden pro Aktivität kompensieren kann. Im Jahr 2018 besuchte eine Person im Durchschnitt 0,8 berufsbezogene Weiterbildungsmaßnahmen, 2020 waren es 1,4 und 2022 1,5. Berücksichtigt man nur die Teilnehmenden an berufsbezogener Weiterbildung, so lag der Durchschnitt 2018 bei 1,7 berufsbezogenen Aktivitäten, 2020 bei 2,6 und 2022 bei 2,8.

Für eine betriebliche Weiterbildung wurden 2022 durchschnittlich 23 Stunden aufgewendet. Ähnlich wie in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt gab es auch hier Rückgänge im Vergleich zu 2018 mit 29 Stunden und 2020 mit 25 Stunden. Knapp zwei Drittel der betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten dauerten weniger als zehn Stunden. Der Median lag in allen drei Erhebungsjahren bei acht Stunden. Der Durchschnitt für eine individuelle berufsbezogene Weiterbildungsaktivität betrug 2022 69 Stunden, der Median zwölf Stunden. Die individuelle berufsbezogene Weiterbildung war von besonders starken Rückgängen betroffen. 2020 lag die durchschnittliche Stundenzahl noch bei 82 Stunden (Median: 16 Stunden) und 2018 bei 153 Stunden (Median: 35 Stunden). Damit verringerte sich die durchschnittliche Anzahl an aufgewendeten Unterrichtsstunden pro Aktivität in der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung von 2018 auf 2022 um mehr als die Hälfte.

Informelle berufsbezogene Weiterbildung

Im AES werden auch Informationen zu informellen Lernaktivitäten erhoben. Diese Lernformen bieten weitere Möglichkeiten des Wissens- und Fähigkeitserwerbs, die über organisierte Lernangebote hinausgehen, aber im Berufsleben dennoch nützlich sein können. Die Definition folgt der Classification of Learning Activities (vgl. Eurostat 2016). In Abgrenzung zu den anderen Bildungsaktivitäten findet informelles Lernen nicht in institutionalisierten Kontexten statt. Nicht intentionales Lernen ist dabei ausgeschlossen. Die Frage nach der Beteiligung am informellen Lernen wird gestützt gestellt, d. h., nach einem erklärenden Einleitungstext werden mögliche Lernwege (z. B. durch Nutzung von On- oder Offline-Lehrangeboten am Tablet, Laptop, Smartphone oder Computer, durch Lesen von Büchern/Fachzeitschriften oder durch Lernen von Familienangehörigen, Freunden/Freundinnen oder Kollegen/Kolleginnen) aufgeführt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Der Referenzzeitraum für diese Lernaktivitäten ist das letzte Jahr vor der Befragung. Zu bis zu zwei informellen Lernaktivitäten wurden über die Teilnahme hinaus weitere Informationen ermittelt, z. B. ob diese mehr aus privaten oder beruflichen Gründen erfolgten.

Im Jahr 2022 beteiligten sich 71 % der 18- bis 64-Jährigen an mindestens einer informellen Lernaktivität.

Tabelle B1.1-2: Teilnahmequoten am informellen Lernen aus beruflichen Gründen 2018, 2020 und 2022 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in % der 18-bis 64-Jährigen)¹

	Teilnahme an informellem Lernen aus beruflichen Gründen (in %)		
	2018	2020	2022
Insgesamt	22	31	31
Region			
Westdeutschland	22	30	32
Ostdeutschland	23	34	28
Geschlecht			
Männer	24	32	33
Frauen	20	31	29
Erwerbsstatus			
In Vollzeit erwerbstätig	25	36	36
In Teilzeit erwerbstätig	22	30	31
Arbeitslos	26	20	18
In schulischer/beruflicher Ausbildung; studierend ²	25	36	32
Nicht erwerbstätig	8	14	16
Alter			
18 bis 24 Jahre	22	33	30
25 bis 34 Jahre	25	35	32
35 bis 54 Jahre	23	32	33
55 bis 64 Jahre	18	26	26
Höchster beruflicher Abschluss			
Keine Berufsausbildung	18	23	25
Lehre/Berufsfachschule	15	26	26
Meister/-in/andere Fachschule	28	43	39
(Fach-)Hochschulabschluss	37	46	45
Migrationshintergrund			
Ohne Migrationshintergrund	23	32	32
Mit Migrationshintergrund (erste Generation)	19	27	26
Mit Migrationshintergrund (zweite Generation)	19	33	32
N (ungewichtet)	5.359	5.455	9.163

¹ Auswertungen nach Differenzierungsmerkmalen jeweils ohne „keine Angabe“

² Einschließlich Personen in einem bezahlten Praktikum

Quelle: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Berlin; Adult Education Survey (AES – Germany). GESIS, Köln:

2022: ZA8771 Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.14234>.

2020: ZA7778 Datenfile Version 1.1.0, <https://doi.org/10.4232/1.13975>.

2018: ZA7573 Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.4232/1.13461>.

Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung, gewichtete Werte

BIBB-Datenreport 2025

Berücksichtigt man jedoch nur Aktivitäten, die eher aus beruflichen Gründen erfolgten, sank die Quote auf 31 % → **Tabelle B1.1-2**. Sie lag 2020 auf gleichem Niveau, während sie 2018 mit 22 % signifikant niedriger war. Ähnlich wie bei der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung zeigen sich auch beim informellen Lernen Unterschiede nach Bevölkerungsgruppen. So beteiligten sich 2022 Männer (33 %) signifikant häufiger als Frauen (29 %). Vollzeitbeschäftigte wiesen mit 36 % die höchste Quote auf, Arbeitslose mit 18 % und Nichterwerbstätige mit 16 % die niedrigste (Unterschiede zu Vollzeit-erwerbstätigen jeweils signifikant). 55- bis 64-Jährige verzeichneten mit 26 % die niedrigste Quote (signifikante Unterschiede zu den drei anderen Gruppen). Die anderen drei Altersgruppen lagen mit Teilnahmequoten zwischen 30 % und 33 % recht nahe beieinander. Besonders deutliche und signifikante Unterschiede zeigten sich nach dem beruflichen Abschluss: Etwa ein Viertel der Personen ohne eine Berufsausbildung bzw. mit einer Lehre bildeten sich informell weiter, während dies bei 39 % der Personen mit einem Meister- oder einem vergleichbaren Abschluss und 45 % der Personen mit einem (Fach-)Hochschulabschluss der Fall war. Informelles Lernen trägt hier nicht zu einer Reduzierung der Ungleichheiten bei. Geringer waren die Unterschiede nach Migrationshintergrund. Personen ohne Migrationshintergrund sowie Migrantinnen und Migranten der zweiten Generation wiesen jeweils eine Teilnahmequote von 32 % auf, Migrantinnen und Migranten der ersten Generation beteiligten sich signifikant seltener (26 %).

Unter den informellen Lernaktivitäten, die 2022 aus beruflichen Gründen erfolgten, war mit 37 % die Nutzung von On- oder Offline-Lehrangeboten am Tablet, Laptop, Smartphone oder Computer der häufigste Lernweg. An zweiter Stelle folgte das Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften mit einem Anteil von 33 %. Bei einem Viertel dieser Aktivitäten wurde von Familienmitgliedern, Freunden/Freundinnen oder Kollegen/Kolleginnen²⁷³ gelernt. Andere Lernwege (Wissenssendungen; Führungen in Museen oder historischen Orten; Besuche von Büchereien oder offenen Lernzentren) wurden mit Anteilen von höchstens 3 % selten genutzt. Im Vergleich zum Jahr 2020 gab es jeweils einen leichten Anstieg von 1 Prozentpunkt sowohl beim Lesen von Büchern oder Fachzeitschriften als auch beim Lernen von Familienmitgliedern, Freunden/Freundinnen oder Kollegen/Kolleginnen. Die Nutzung von Lehrangeboten am Computer und Ähnlichem verringerte sich um 4 Prozentpunkte. 2022 fand ein Drittel der informellen Lernaktivitäten mit eher beruflichem Hintergrund vorwiegend während der

Arbeitszeit statt, 39 % in der Freizeit und bei 28 % waren die Anteile von Arbeits- und Freizeit etwa gleich verteilt.

Fazit

In den Jahren 2020 (53 %) und 2022 (52 %) nahm etwas mehr als die Hälfte der 18- bis 64-jährigen Bevölkerung an berufsbezogener Weiterbildung teil. Damit hat sich die Beteiligung auf einem deutlich höheren Niveau stabilisiert als noch 2018, als die Teilnahmequote bei 46 % lag. Die grundlegenden Entwicklungen – ein starker Anstieg von 2018 auf 2020 und eine Konsolidierung 2022 – zeigten sich auch bei fast allen in diesem Kapitel betrachteten Gruppen. Lediglich bei Migrantinnen/Migranten der ersten Generation gab es zwischen 2018 und 2020 keine Veränderung und 2022 eine Abnahme um 5 Prozentpunkte. Die bekannten Muster der sozialen Ungleichheit, wonach besser gebildete Personen häufiger an berufsbezogener Weiterbildung teilnehmen, waren auch 2022 weiter erkennbar. Ebenfalls bestätigte sich eine geringe Beteiligung von jüngeren und älteren Personen im Vergleich zu den mittleren Altersgruppen. Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland sowie zwischen den Geschlechtern, die 2018 noch messbar waren, haben sich seit 2020 weitgehend eingeebnet. Deutliche Beteiligungsunterschiede bestanden jedoch sowohl 2020 als auch 2022 zwischen Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigen. Bei der Differenzierung nach Migrationshintergrund zeigte sich vor allem bei Migrantinnen/Migranten der ersten Generation eine wachsende Beteiligungskluft, während sich die Abstände zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Migrantinnen/Migranten der zweiten Generation verringerten.

Das insgesamt positive Bild einer hohen Beteiligungsquote an berufsbezogener Weiterbildung von über 50 % wird durch eine nachlassende Intensität getrübt. Seit 2018 hat sich die durchschnittliche Dauer der Weiterbildungsaktivitäten deutlich verkürzt, und der Anteil der Maßnahmen, die nur wenige Stunden umfassen, hat stark zugenommen. Zumindest bei einem Teil der Maßnahmen könnte die Coronapandemie eine Rolle gespielt haben, da sie zu Verkürzungen, Verschiebungen und Formatveränderungen von Weiterbildungsaktivitäten führte (vgl. z. B. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022b, S. 17-18; Haberzeth/Käpplinger 2024). Eine gewisse Kompensation könnte hier durch die häufigere Teilnahme an berufsbezogener Weiterbildung erreicht worden sein.

Im Vergleich der beiden Teilsegmente – betriebliche und individuelle berufsbezogene Weiterbildung – zeigt sich, dass die betriebliche Weiterbildung weitaus verbreiteter ist als die individuelle berufsbezogene Weiterbildung. Wie in der berufsbezogenen Weiterbildung insgesamt kam es auch in den beiden Teilsegmenten 2022 zu einer Stabilisierung der Teilnahmequote nach einem

²⁷³ Hier ist darauf hinzuweisen, dass geplante Schulungen/Trainings am Arbeitsplatz im AES zur non-formalen Bildung gezählt werden und in den zuvor berichteten Teilnahmequoten zur berufsbezogenen bzw. betrieblichen Weiterbildung enthalten sind.

Anstieg zwischen 2018 und 2020, der insbesondere in der betrieblichen Weiterbildung stark ausgeprägt war. Abweichungen von diesem Muster gab es nur in wenigen Bevölkerungsgruppen, zum Beispiel bei den 18- bis 24-Jährigen, die in der betrieblichen Weiterbildung einen deutlichen Rückgang von 2020 auf 2022 verzeichneten. In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung war bei Arbeitslosen ein starker Rückgang von 2018 auf 2020 zu beobachten, von 2020 auf 2022 verringerte sich die Teilnahmequote nochmals leicht.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

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 2024, Kapitel B1.1.2) und des BIBB-Qualifizierungspanels (vgl. [Kapitel B1.2.3](#)) beschrieben. Zudem wird in der aktuellen Ausgabe anhand der AES-Daten die betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten im europäischen Vergleich betrachtet.

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 2022 zu den Indikatoren Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsquote wurden im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B1.2.1 dargestellt. Über die Ergebnisse zu diesen Indikatoren wird im Turnus von zwei Jahren im BIBB-Datenreport berichtet; die nächste Aktualisierung ist für die Ausgabe 2026 geplant. Für Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023 siehe Leber/Schwengler 2025.

Weitere Standardindikatoren aus dem IAB-Betriebspanel, über die im BIBB-Datenreport im Turnus von zwei Jahren berichtet wird, sind Ausbildungsberechtigung und Ausbildungsaktivität von Betrieben (vgl. [Kapitel A7.2](#)) sowie Übernahmeverhalten von Betrieben (vgl. [Kapitel A10.1.1](#)).

(Ute Leber, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung)

B 1.2.2 Betriebliche Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten im europäischen Vergleich

Die betriebliche Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil des lebenslangen Lernens. Im BIBB-Datenreport wird über die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im europäischen Vergleich anhand zweier europaweiter Datenerhebungen berichtet. Die CVTS-Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung (CVTS – Continuing Vocational Training Survey) befragen alle fünf Jahre Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus den Wirtschaftsbereichen B bis N sowie R und S der NACE Rev. 2.²⁷⁴ Ergebnisse der letzten Erhebung (CVTS6), die sich auf das Jahr 2020 bezieht, wurden im BIBB-Datenreport 2023 und 2024 (→ **Kapitel B1.2.2**) dargestellt. Diese Unternehmensbefragungen erheben diverse Aspekte des betrieblichen Weiterbildungsverhaltens wie das Angebot verschiedener Formen der Weiterbildung, die Weiterbildungspolitik der Unternehmen, die Organisation von Bildungsaktivitäten sowie verschiedene Informationen zur Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten (z. B. Teilnahmequote, Stundenvolumen).

Ein Nachteil von Unternehmensbefragungen ist allerdings, dass detaillierte Informationen zur Teilnahme verschiedener Personengruppen schwer zu erheben sind. Dafür sind Personenbefragungen wesentlich besser geeignet, da sie umfangreiche soziodemografische Merkmale der Befragten und detaillierte Informationen zu den besuchten Weiterbildungen erfassen, etwa zu Lernformen, Themen, der Dauer oder den persönlichen Ausgaben. Personenbefragungen haben jedoch Defizite insbesondere mit Blick auf die Ausgestaltung der betrieblichen Weiterbildung. So fällt es Individuen schwer, verlässliche Angaben zur Weiterbildungspolitik ihres Arbeitgebers oder zur Höhe der betrieblichen Ausgaben für Weiterbildung zu machen. Auch können unternehmensbezogene Merkmale wie die Beschäftigtenzahl oder die Branche in Personenbefragungen weniger verlässlich erhoben werden.

²⁷⁴ NACE (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne), ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige in der EU. Bis einschließlich 2024 wurde die NACE Rev. 2 verwendet:

B: Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden; C: Verarbeitendes Gewerbe; D–E: Energieversorgung, Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen; F: Baugewerbe; G: Groß- und Einzelhandel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; H: Verkehr und Lagerei; I: Gastgewerbe; J: Information und Kommunikation; K: Erbringung von Finanzdienstleistungen; L: Grundstücks- und Wohnungswesen; M: Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen; N: Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen; R: Kunst, Unterhaltung und Erholung; S: Erbringung von sonstigen Dienstleistungen. In CVTS1 mit dem Bezugsjahr 1993 wurden nicht in allen Ländern alle vorgesehenen Wirtschaftsbereiche in die Befragung einbezogen.

Mit dem Adult Education Survey (AES) **E** als europäische Personenbefragung zu den Lernaktivitäten Erwachsener steht eine Datenquelle zur Verfügung, mit deren Hilfe weitere Aspekte der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, die durch die CVTS-Erhebungen nicht abgedeckt werden, analysiert werden können. In diesem Kapitel wird die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten betrachtet und nach einem Gesamtüberblick, der einen zeitlichen Vergleich einschließt, insbesondere auf Unterschiede nach Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund und Geschlecht eingegangen. Der Schwerpunkt der Darstellung liegt auf der Erhebung für das Jahr 2022.²⁷⁵

E

Adult Education Survey (AES)

Der AES erfasst die Beteiligung Erwachsener an Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten und wird – nach einer Piloterhebung in den Jahren 2005 bis 2009 in 29 Ländern – seit 2011 auf Grundlage von Verordnungen des Europäischen Parlaments und des Rates, die u. a. den europäischen Standardfragebogen und Leitlinien zur Methodik enthalten, verpflichtend in den EU-Mitgliedstaaten durchgeführt. Nach diesen Vorgaben beteiligten sich in den Jahren 2011 31 Länder an der Befragung, 2016 35 Länder und 2022 32 Länder. Neben den EU-Mitgliedstaaten können auch andere interessierte Länder teilnehmen; 2022 waren dies Island, Norwegen, die Schweiz, Serbien und die Türkei. Eurostat veröffentlicht ausgewählte Ergebnisse der Erhebungen in seiner Datenbank unter <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/education-and-training/database> (Stand: 04.12.2024).

In den teilnehmenden Ländern wird seit 2022 jeweils eine repräsentative Stichprobe der 18- bis 69-jährigen Bevölkerung²⁷⁶ zu ihren Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Erhebung befragt. Die Erhebung unterscheidet entsprechend der „Classification of Learning Activities“ (vgl. Eurostat 2016) zwischen formaler Bildung, non-formaler Bildung und informellem Lernen. Die Lernaktivitäten werden gestützt erfasst, d. h., den Befragten werden zur Veranschaulichung und Erinnerungsanregung Beispiele genannt. Darüber hinaus werden soziodemografische Daten der befragten Personen erhoben und weitere Themen angesprochen, die das Weiterbildungsverhalten in einen breiteren Kontext stellen.

²⁷⁵ Vgl. auch **Kapitel B1.1** für eine differenzierte Darstellung der Beteiligung an berufsbezogener Weiterbildung in Deutschland

²⁷⁶ In den früheren Erhebungen wurde die 25- bis 64-jährige Bevölkerung befragt. In einzelnen Ländern wurde die Stichprobe aber auf die Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen bzw. der 65-Jährigen und Älteren ausgeweitet, z. B. in Deutschland.

Am AES 2022 nahmen mehr als 265.000 Personen teil, darunter 9.818 in Deutschland. In Deutschland war die Teilnahme freiwillig, in zehn Ländern bestand eine Auskunftspflicht. Die Antwortrate lag in zwei Dritteln der Länder bei 50 % oder höher, in Deutschland jedoch nur bei etwa 30 %.

Die Vergleichbarkeit der Daten zwischen den Ländern und im zeitlichen Verlauf ist weitgehend gewährleistet, auch wenn nationale Anpassungen und methodische Änderungen Abweichungen verursachen können. Details hierzu sind in den Eurostatmetadaten und den Qualitätsberichten der Länder unter https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m_esms.htm (Stand: 04.12.2024) zu finden.

Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung aus Sicht der Beschäftigten 2022

Im AES wird das Lernen Erwachsener differenziert nach formalem, non-formalem und informellem Lernen²⁷⁷ erfasst. Für den europäischen Vergleich der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung werden nur non-formale Lernaktivitäten berücksichtigt.²⁷⁸ Im AES 2022 gaben die Befragten detailliert Auskunft für bis zu fünf non-formale Lernaktivitäten.²⁷⁹ Zu den Teilnehmenden an betrieblicher Weiterbildung (vgl. Eurostat 2023) zählten Personen, wenn mindestens eine dieser Lernaktivitäten aus Sicht der Befragten berufliche Bezüge aufwies und zugleich mindestens eine der folgenden Bedingungen erfüllt war:

- ▶ Die Lernaktivität fand ganz oder überwiegend in der bezahlten Arbeitszeit statt.
- ▶ Der Arbeitgeber übernahm ganz oder teilweise direkte Kosten wie Teilnahme- oder Prüfungsgebühren oder Kosten für Bücher und Lernmaterialien.

277 Vgl. **Kapitel B1.1** für eine Definition der Lernaktivitäten

278 Auch formale Lernaktivitäten können von Betrieben (mit-)finanziert werden (durch Zeit oder Geld). Sie werden hier aber nicht einbezogen. Zu beachten ist außerdem, dass die Abgrenzung zwischen formalen und non-formalen Lernaktivitäten in den einzelnen Ländern nicht einheitlich ist. Das wichtigste Kriterium zur Unterscheidung von formalen und non-formalen Lernaktivitäten ist nach der „Classification of Learning Activities“ (vgl. Eurostat 2016) die Verortung im jeweiligen nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). Da die NQR der Länder aber nicht einheitlich sind, ist eine unterschiedliche Zuordnung identischer Maßnahmen im AES auch bei korrekter Anwendung der Klassifikation nicht ausgeschlossen.

279 Für bis zu fünf non-formale Lernaktivitäten liegen grundlegende Informationen u. a. zur Lernform, zur betrieblichen Finanzierung und zum Weiterbildungsgrund vor. Für bis zu zwei zufällig ausgewählte non-formale Lernaktivitäten wurden darüber hinaus weitere Informationen erhoben, z. B. zu den persönlichen Ausgaben für die Weiterbildung, zur Dauer oder zum Weiterbildungsanbieter.

- ▶ Vorausgeplantes Training und Schulungen am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte, Kollegen/Kolleginnen oder Trainer/-innen sind per Definition betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen.²⁸⁰

Nachfolgend werden die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung für die 18- bis 64-jährigen abhängig Beschäftigten²⁸¹ ausgewiesen. Für die Auswertungen werden die AES-Mikrodaten²⁸² genutzt, die Eurostat der Forschung für 30 Länder zur Verfügung stellt. Für Island und die Türkei liegen keine Mikrodaten vor. Bei Ländervergleichen sollte stets auf die Datenqualität und nationale Rahmenbedingungen geachtet werden. Insgesamt ist aber von einer hohen Vergleichbarkeit zwischen den Ländern auszugehen, da die zu erhebenden Daten und Details der Durchführung für alle Länder in EU-Verordnungen festgelegt sind. Aufgrund von nationalen Anpassungen kann es aber in einigen Ländern zu Abweichungen kommen, die die Vergleichbarkeit zwischen Erhebungswellen bzw. zu anderen Ländern einschränken.²⁸³ Die Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung aus Norwegen, der Schweiz und Ungarn sollten mit Vorsicht interpretiert werden, da hohe Nichtantwortraten die Genauigkeit der Ergebnisse beeinträchtigen könnten.

Im Berichtsjahr 2022 beteiligten sich im EU-27-Durchschnitt 46 % der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung → **Schaubild B1.2.2-1**. Deutschland lag mit einer Teilnahmequote von 62 % deutlich über dem EU-Durchschnitt und gehörte damit zu den fünf Ländern mit Quoten von 60 % und mehr. Die höchste Teilnahmequote wurde mit 65 % für die Niederlande gemessen. In weiteren sieben Ländern nahm mindestens die Hälfte der abhängig Beschäftigten an mindestens einer betrieblichen Weiterbildung teil. In der Gruppe mit hohen Teilnahmequoten befanden sich neben den vier nordeuropäischen Ländern jeweils vier Länder aus West- und Osteuropa. In diesen Ländern stellen die Betriebe einem erheblichen Teil ihrer Beschäftigten Weiterbildungsressourcen zur Verfügung. Für ein Gesamtbild wäre es jedoch nötig, auch weitere Aspekte

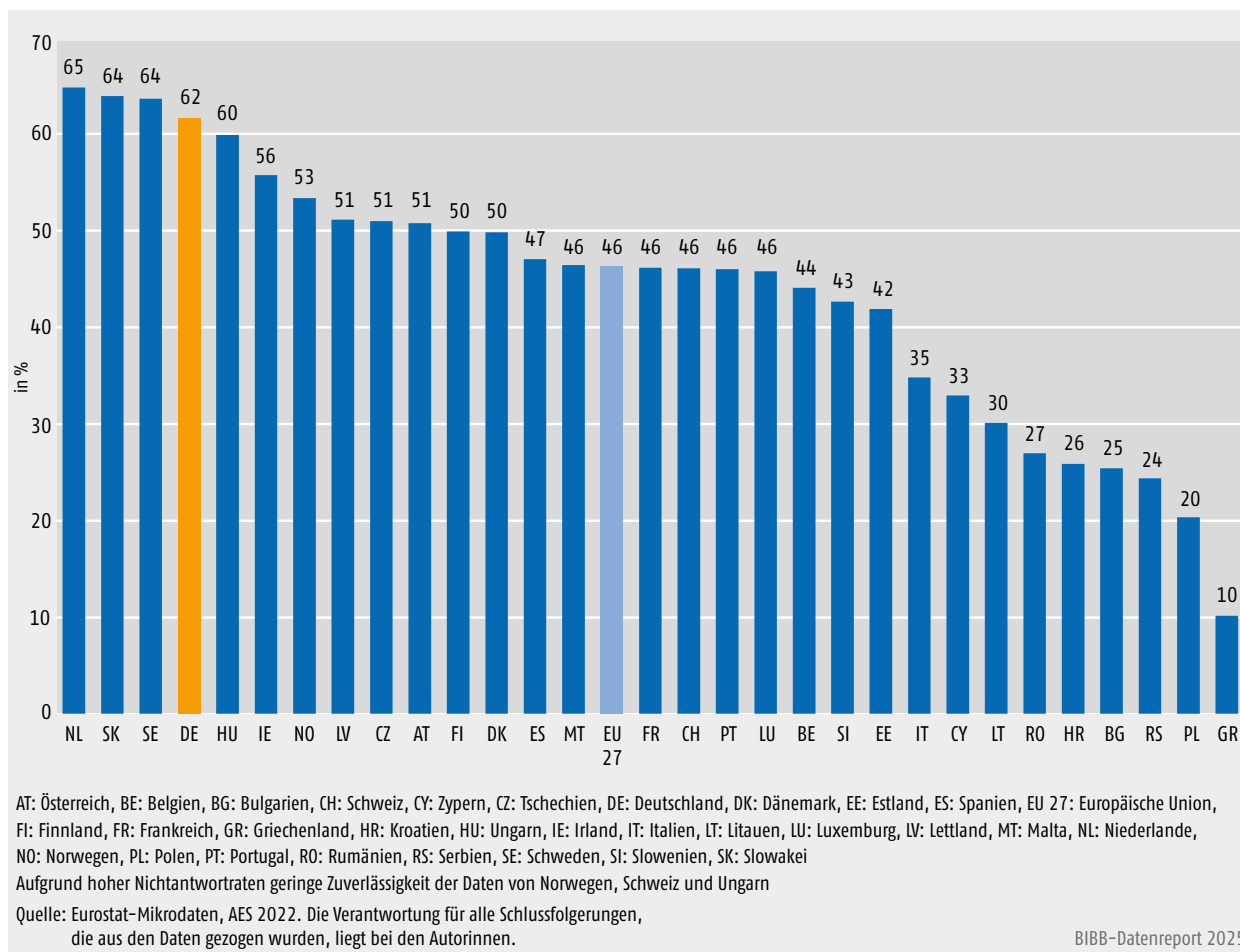
280 Etwa 2 % der Befragten besuchten mehr als fünf non-formale Lernaktivitäten. Da in diesen Fällen die Auswahl der Lernaktivitäten, über die Informationen eingeholt wurden, zufällig erfolgte, impliziert dies ein geringes Risiko einer Unterschätzung der Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung.

281 Nicht berücksichtigt werden unter den Erwerbstätigen somit Selbstständige sowie mithelfende Familienangehörige. Ebenfalls nicht berücksichtigt werden abhängig Beschäftigte im Alter von 65 bis 69 Jahren, da in vielen Ländern die Beschäftigungsquoten niedrig sind und die Anzahl der befragten Personen daher so gering ist, dass keine fundierten Auswertungen möglich sind.

282 Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Mikrodaten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

283 Für Erhebungsdetails und nationale Abweichungen siehe die europäischen AES-Metadaten und die Qualitätsberichte der Länder unter https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/trng_aes_12m_esms.htm (Stand: 04.12.2024)

Schaubild B1.2.2-1: **Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung 2022 (in %)**



B1

wie die Weiterbildungsintensität oder den Nutzen für die Betriebe bzw. die Beschäftigten zu berücksichtigen (vgl. Haberzeth/Käpplinger 2024 bzw. BIBB-Datenreport 2021, [Kapitel B1.2.2](#)). Dies geht allerdings über den Rahmen dieses Beitrags hinaus.

Im Mittelfeld mit Quoten zwischen 42 % und 47 % befanden sich neun Länder: darunter mit Frankreich, der Schweiz, Luxemburg und Belgien die restlichen westeuropäischen Länder und mit Spanien, Malta und Portugal drei südeuropäische Länder. Auch Osteuropa war mit Slowenien und Estland vertreten. Zu den neun Ländern mit geringen Teilnahmequoten von 35 % oder weniger gehörten ausschließlich Länder aus Süd- und Osteuropa. Die niedrigste Teilnahmequote wurde mit erheblichem Abstand für Griechenland mit 10 % gemessen. In diesen Ländern kann nur ein kleiner Teil der abhängig Beschäftigten mit betrieblicher Unterstützung bei der Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit bzw. der Verbesserung ihrer beruflichen Chancen rechnen. Insgesamt zeigten sich im Jahr 2022 erhebliche Unterschiede zwischen den

europäischen Ländern bei der Beteiligung der abhängig Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung. Während Nordeuropa und viele westeuropäische Länder hohe Teilnahmequoten aufwiesen, waren die Beteiligungsquoten in Süd- und Osteuropa oft deutlich niedriger. Diese Unterschiede spiegeln u. a. Variationen in der wirtschaftlichen Entwicklung, der staatlichen Weiterbildungsförderung und der Struktur der Weiterbildungslandschaft wider.

Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung

Wie sich die betriebliche Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu den Jahren 2016 und 2011 entwickelt hat, wird im Folgenden untersucht. Der zeitliche Vergleich beschränkt sich auf die Gruppe der 25- bis 64-jährigen abhängig Beschäftigten, da nur für sie in allen drei Erhebungen Daten vorliegen. Bei der Berechnung der Teilnahmequoten an betrieblicher Weiterbildung wurden zudem Anpassungen vorgenommen, da sich die Zahl der non-formalen Lernaktivitäten, für die Informationen z. B.

zur Finanzierung durch den Arbeitgeber oder die Teilnahme während der Arbeitszeit vorliegen, unterschied. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zwischen den drei Erhebungswellen sicherzustellen, wurden für die Berechnung daher jeweils nur drei non-formale Lernaktivitäten berücksichtigt.²⁸⁴ Dadurch verringert sich zwar die betriebliche Weiterbildungsquote, die Abweichungen betragen in den meisten Ländern jedoch weniger als 0,5 Prozentpunkte. Für einige Länder ist die Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungswellen bzw. zu anderen Ländern eingeschränkt. So können die Daten für Irland für 2011 aufgrund hoher Nichtantwortquoten, die zu einer starken Unterschätzung der Teilnahmequoten führten, nicht verwendet werden. Auch in Belgien (für 2016), Norwegen, der Schweiz und Ungarn (für 2022) ist die Datenqualität geringer einzustufen. Über die Jahre wurden zudem die Erhebungsmethoden in vielen Ländern verändert, insbesondere durch eine stärkere Nutzung von Onlinebefragungen. In Frankreich sind seit 2022 auch die Überseegebiete einbezogen.²⁸⁵ Insgesamt ist aber von einer hohen Vergleichbarkeit auszugehen.

Im EU-27-Durchschnitt stieg die Teilnahmequote zwischen den Erhebungszeitpunkten jeweils um 2 Prozentpunkte von 42 % im Jahr 2011²⁸⁶ über 44 % im Jahr 2016 auf 46 % im Jahr 2022 → **Schaubild B1.2.2-2**. Der Wert für 2022 lag damit nur wenig unter dem in der Entschließung des Rates der Europäischen Union vom Februar 2021 vereinbarten Benchmark für 2025, der auf EU-Ebene eine Teilnahme von mindestens 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten an Bildungsangeboten vorsieht (vgl. **Kapitel D1.2**; Rat der Europäischen Union 2021). Bis zu dem für 2030 anvisierten Wert von mindestens 60 % besteht jedoch noch ein weiter Abstand. Zu beachten ist, dass der Benchmark alle Bildungsangebote umfasst, nicht nur betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen. Die betriebliche Weiterbildung stellt jedoch den größten Anteil aller Bildungsaktivitäten dar. In Deutschland entfielen 2022 z. B. 77 % aller Weiterbildungsaktivitäten auf die betriebliche Weiterbildung (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Die betriebliche Weiterbildung spielt somit eine zentrale Rolle für die Zielerreichung.

Bei der Beurteilung der nachfolgend dargestellten Teilnahmequoten ist zu berücksichtigen, dass sich die Länder nicht nur in ihren Bildungssystemen, der staatlichen

284 2022 lagen Informationen für bis zu fünf non-formale Lernaktivitäten vor, 2016 für bis zu sieben und 2011 für bis zu drei. Durch diese Anpassungen weichen die hier berechneten Teilnahmequoten von bereits veröffentlichten Werten für die einzelnen Jahre ab, z. B. in der Eurostat-Datenbank oder in den deutschen AES-Trendberichten (vgl. zuletzt Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c).

285 Siehe für Details zur Vergleichbarkeit zwischen den Erhebungen und den Ländern für 2011 Cedefop (2015a/b) sowie für die späteren Erhebungen die Eurostat-Metadaten und Qualitätsberichte der Länder (vgl. Fußnote 283)

286 Ohne Daten aus Irland, keine Teilnahme von Kroatien

Weiterbildungsförderung oder der Struktur der Weiterbildungslandschaft²⁸⁷ unterscheiden, sondern auch in ihrer Wirtschaftskraft und ihrer wirtschaftlichen Entwicklung. Zudem war die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung im Zeitraum der AES-Erhebung 2022 teilweise noch durch die Coronapandemie eingeschränkt. Maßnahmen wie Lockdowns, Kontaktbeschränkungen oder die Homeofficepflicht wurden in den Ländern zu unterschiedlichen Zeitpunkten gelockert. Auch die Voraussetzungen, um beispielsweise Präsenzkurse durch digitale Weiterbildungsmaßnahmen zu ersetzen, waren nicht in allen Ländern in gleichem Maße gegeben.

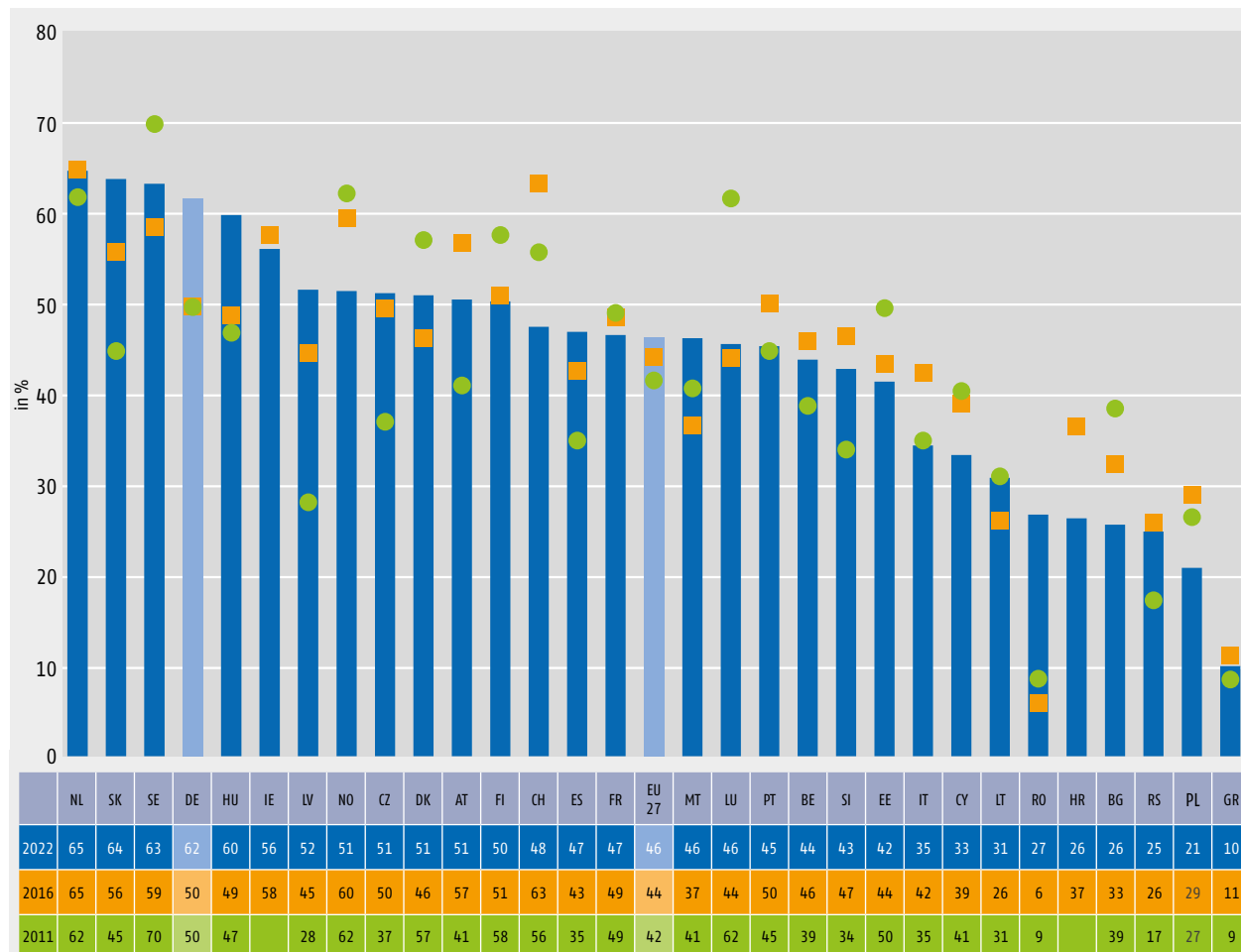
In zwölf Ländern erhöhte sich die Teilnahmequote von 2016 auf 2022, in 17 Ländern nahm sie ab. Lediglich in den Niederlanden gab es keine Veränderung. Die Niederlande gehörte mit Teilnahmequoten von über 60 % in allen drei Erhebungsjahren zur Spitzengruppe. Starke Zuwächse von 5 bis 10 Prozentpunkten wurden in Litauen, Dänemark, Lettland, der Slowakei und Malta verzeichnet. In Litauen, Dänemark und Malta handelte es sich um Aufholprozesse nach stärkeren Rückgängen zwischen 2011 und 2016, während in Lettland und der Slowakei die Teilnahmequoten über alle drei Erhebungen hinweg stark anstiegen. Die höchsten Zuwächse mit mehr als 10 Prozentpunkten gab es von 2016 auf 2022 in Ungarn, Deutschland und Rumänien, wobei Rumänien weiterhin zu den Ländern mit sehr niedrigen Beteiligungsquoten von weniger als einem Drittel zählte. In Deutschland und Ungarn beteiligten sich bereits 2011 und 2016 knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung, im Jahr 2022 stieg die Teilnahmequote auf etwa 60 % an.

Stärkere Rückgänge von 5 Prozentpunkten oder mehr gab es zwischen 2016 und 2022 in Portugal, Zypern, Österreich, Bulgarien, Italien, Polen, Norwegen, Kroatien und der Schweiz. Italien und Portugal fielen dadurch auf den Stand von 2011 zurück. In Zypern und Bulgarien reduzierten sich die Teilnahmequoten sowohl von 2011 auf 2016 als auch von 2016 auf 2022. Die beiden Länder verloren somit ihre Position im Mittelfeld und lagen 2022 nur noch im hinteren Feld der 30 Länder.

Bei der Zusammenschau der Entwicklungen in den Ländern sind in Lettland, der Slowakei, Spanien, Tschechien und Ungarn über die drei Erhebungen jeweils Anstiege, in Bulgarien, Estland, Finnland, Norwegen und Zypern hingegen Rückgänge zu verzeichnen. In den Niederlanden, Frankreich und Griechenland blieben die Quoten über die drei Erhebungswellen nahezu unverändert. Für Griechenland sind somit keine Fortschritte erkennbar; es rangiert weiterhin am unteren Ende des Feldes. Ein

287 Vgl. für nähere Informationen zu den Bildungssystemen die Länderberichte in der Cedefop ReferNet-Datenbank unter https://www.refernet.de/de/refernet_68662.php

Schaubild B1.2.2-2: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung 2022, 2016 und 2011 (in %)



AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: EU-Mitgliedstaaten in 2022, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei

Sortierung nach Teilnahmequoten für 2022

Aufgrund hoher Nichtantwortraten geringe Zuverlässigkeit der Daten von Belgien (2016), Norwegen, Schweiz und Ungarn (2022)

2022: FR inkl. Überseegebiete

2011: HR keine Teilnahme; IE unzuverlässige Daten; EU 27 ohne HR und IE

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, AES 2022/2016/2011. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurde, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2025

uneinheitliches Bild zeigte sich in den anderen Ländern. So verringerten sich in Dänemark, Luxemburg, Litauen, Malta, Rumänien und Schweden zunächst die Teilnahmequoten, um dann von 2016 auf 2022 wieder anzusteigen. Umgekehrt war es in Belgien, Italien, Polen, Portugal, Österreich, der Schweiz, Serbien und Slowenien, wo die Teilnahmequoten zunächst stiegen und dann wieder sanken. In Deutschland stagnierte die Teilnahmequote 2011 und 2016 auf einem relativ hohen Niveau von 50 %, bevor sie bis 2022 deutlich auf 62 % anstieg.

Unterteilt man die Länder in drei Gruppen mit einem hohen (Teilnahmequote von 50 % und mehr), mittleren (Teilnahmequote zwischen 36 % und 49 %) und niedrigen (Teilnahmequote höchstens 35 %) betrieblichen Weiterbildungsniveau, zeigt sich, dass die meisten Länder ihre relative Position beibehielten. Länder, die bereits 2011 ein hohes Beteiligungsniveau aufwiesen, blieben meist in der Spitzengruppe, Länder mit niedrigen Teilnahmequoten häufig im unteren Bereich. Lettland, die Slowakei, Tschechien und Ungarn stiegen jedoch aus mittleren bzw. unteren Rängen in die Spitzengruppe auf. Von den neun Ländern mit Quoten von 35 % oder

weniger im Jahr 2011, waren auch 2022 sechs weiterhin in dieser Gruppe.

Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in verschiedenen Beschäftigtengruppen

Die Frage, wie sich die Zugangschancen zur betrieblichen Weiterbildung zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen unterscheiden, ist seit Langem ein zentrales Thema in Politik und Forschung. Der AES bietet die Möglichkeit, in einer vergleichenden Perspektive zu untersuchen, wie stark ungleiche Teilnahmen in den einzelnen europäischen Ländern ausgeprägt sind. Im Folgenden wird die Teilnahme der abhängig Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung nach den Merkmalen Alter, Bildungsstand, Migrationshintergrund und Geschlecht für 2022 untersucht.

Alter

Das Merkmal „Alter“ spielt in der bildungspolitischen Diskussion zur betrieblichen Weiterbildung in vielen Ländern, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, der die Altersstruktur der Erwerbsbevölkerung nachhaltig verändert, eine zentrale Rolle. Mit einer alternden Belegschaft und einem in vielen Branchen bereits vorhandenen und sich ausweitenden Fachkräftemangel wird die Qualifizierung und Sicherung von Arbeitskräften durch gezielte Weiterbildungsmaßnahmen immer wichtiger. Um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen angesichts der sich wandelnden Arbeitsanforderungen zu erhalten, kommt der betrieblichen Weiterbildung eine entscheidende Bedeutung zu. Nachfolgend werden sowohl die absoluten als auch die relativen Teilnahmequoten²⁸⁸ an betrieblicher Weiterbildung nach vier Altersgruppen dargestellt → [Tabelle B1.2.2-1](#).

Ein Blick auf die Verteilung der Teilnahmequoten nach Altersgruppen in den europäischen Ländern zeigt kein einheitliches Muster. In den meisten Ländern war 2022 die Teilnahmequote in der jüngsten Altersgruppe der 18- bis 24-Jährigen am niedrigsten und in der Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen am höchsten. Einige Länder wichen jedoch von diesem Schema ab. So hatten in Estland, Norwegen und Portugal die 55- bis 64-Jährigen die niedrigste und die 18- bis 24-Jährigen die höchste Teilnahmequote. In Belgien, Griechenland (jeweils gleiche Quote wie die 18- bis 24-Jährigen) und Italien verzeichneten die 25- bis 34-Jährigen die niedrigste Teilnahmequote. In Bulgarien, Italien und Serbien beteiligten sich

die 55- bis 64-Jährigen am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung. Allerdings waren die Teilnahmequoten in diesen drei Ländern in allen Altersgruppen auf niedrigem Niveau. In Deutschland, den Niederlanden, Tschechien (jeweils gleiche Quote wie die 35- bis 54-Jährigen), Österreich, Dänemark, Malta und Rumänien waren die Teilnahmequoten bei den 25- bis 34-Jährigen am höchsten.

In vielen Ländern unterschieden sich dabei die Teilnahmequoten innerhalb eines Landes nach Altersgruppen relativ wenig. In vier Ländern betrug die Spannweite zwischen der höchsten und niedrigsten relativen Teilnahmequote höchstens 10 Prozentpunkte, in zehn Ländern, darunter auch Deutschland, höchstens 20 Prozentpunkte (vgl. letzte Spalte der → [Tabelle B1.2.2-1](#)). Die größten Spannweiten mit über 40 Prozentpunkten gab es in Dänemark, Finnland, Litauen, Polen und Serbien. Die großen Differenzen sind hier jeweils relativ niedrigen Teilnahmequoten in der jüngsten Altersgruppe geschuldet. Im EU-27-Durchschnitt hatten die 18- bis 24-Jährigen mit 84 % die geringste relative Teilnahmequote, während die relativen Teilnahmequoten der anderen Altersgruppen sich kaum unterschieden. In 13 Ländern waren die 18- bis 24-Jährigen im Vergleich zu den abhängig Beschäftigten in den anderen Altersgruppen vergleichsweise schlecht in die betriebliche Weiterbildung einbezogen. Die relative Teilnahmequote lag hier unterhalb von 80 %, in Polen, Serbien, Litauen und Finnland sogar unterhalb von 60 %. Betrachtet man hingegen die 55- bis 64-Jährigen, zeigten sich wesentlich geringere Unterschiede. In 18 der 30 Länder, darunter Deutschland, lagen die relativen Teilnahmequoten bei mindestens 90 % der Referenzgruppe der 35- bis 54-Jährigen, in weiteren neun Ländern bei mindestens 80 %. Lediglich in Norwegen, Frankreich und Zypern nahmen die älteren Beschäftigten mit Werten zwischen 79 % und 74 % im Vergleich deutlich seltener an betrieblicher Weiterbildung teil.

In Deutschland waren die Unterschiede zwischen den Altersgruppen relativ gering; die Spannweite betrug 13 Prozentpunkte unter Nutzung der relativen Teilnahmequote bzw. 8 Prozentpunkte unter Berücksichtigung der absoluten Zahlen. Mit 54 % wiesen die 18- bis 24-Jährigen die niedrigste Teilnahmequote auf. In den drei anderen Altersgruppen lagen die Teilnahmequoten mit 61 % bzw. 62 % eng beieinander.

Insgesamt zeigt sich, dass jüngere abhängig Beschäftigte 2022 in den meisten Ländern seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen als ihre älteren Kollegen und Kolleginnen. Dies ist teilweise auf die Aktualität ihrer beruflichen Ausbildung, so sie Teil des jeweiligen Bildungssystems ist, zurückzuführen. Bei den 25- bis 34-Jährigen und den 35- bis 54-Jährigen waren die Teilnahmequoten höher, bei den 55- bis 64-Jährigen nahmen sie wieder ab. Dieses Muster wird

²⁸⁸ Bei den relativen Teilnahmequoten werden die Beteiligungsquoten der einzelnen Gruppen nicht in absoluter Höhe, sondern jeweils in Relation zu einer Referenzgruppe betrachtet. Die Teilnahmequote der mittleren Altersgruppe (35 bis 54 Jahre) ist dabei die Bezugsgröße; sie entspricht 100 % (vgl. Behringer/Kuwan/Schönfeld 2013).

Tabelle B1.2.2-1: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppen 2022 (in %)

Land	Teilnahmequote in %				Relative Teilnahmequote in % (Index, 35 bis 54 Jahre = 100) ¹				Spannweite ²
	18 bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	18 bis 24 Jahre	25 bis 34 Jahre	35 bis 54 Jahre	55 bis 64 Jahre	
IT	35	34	35	36	100	99	100	102	4
HU	56	58	61	60	93	96	100	99	7
SK	63	63	66	60	96	96	100	91	9
MT	47	49	45	44	104	109	100	99	10
SE	58	63	65	62	89	96	100	95	11
IE	51	56	57	55	89	98	100	96	11
DE	54	62	62	61	87	99	100	98	13
GR	9	9	11	10	87	86	100	90	14
CZ	45	52	52	48	87	101	100	93	14
EU 27	40	46	47	46	84	98	100	97	16
NL	57	67	67	60	85	101	100	91	16
BE	40	40	47	43	84	84	100	92	16
AT	48	53	52	44	92	100	100	84	16
EE	45	43	43	36	103	100	100	84	19
LV	43	51	54	48	80	96	100	90	20
LU	36	46	47	44	78	100	100	95	22
FR	39	47	50	38	79	95	100	76	24
RO	28	30	26	23	108	114	100	88	26
SI	32	39	46	39	69	85	100	85	31
HR	19	26	28	23	67	96	100	83	33
PT	54	51	46	39	117	110	100	84	33
BG	18	22	26	27	70	84	100	103	33
ES	33	45	50	46	67	90	100	93	33
NO	62	56	55	43	113	102	100	79	33
CY	25	31	37	28	66	83	100	74	34
CH	30	47	49	45	61	95	100	90	39
DK	33	54	50	51	66	107	100	101	41
LT	19	31	32	28	59	97	100	85	41
FI	(29)	49	55	44	(53)	89	100	80	47
PL	11	18	23	20	47	78	100	89	53
RS	(13)	25	25	26	(52)	104	100	106	54

AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei

Aufgrund hoher Nichtantwortraten geringe Zuverlässigkeit der Daten von Norwegen, Schweiz und Ungarn

Zahlen in Klammern: Geringere Zuverlässigkeit aufgrund niedriger Fallzahlen in der Altersgruppe

¹ Die relativen Teilnahmequoten wurden aus absoluten Teilnahmequoten mit zwei Nachkommastellen berechnet.

² Differenz zwischen der höchsten und niedrigsten relativen Teilnahmequote. Abweichungen in der Differenz sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, AES 2022. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

in verschiedenen Studien bestätigt (vgl. z. B. Goetz u. a. 2024; Philipps 2020). Dabei wäre für Personen in der späten Erwerbsphase der Erhalt und die Erweiterung der beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des ansteigenden Renteneintrittsalters, äußerst relevant (vgl. Philipps 2020; Becker 2018; Mayer/Solga 2008). Philipps (2020) weist in ihrer europäischen Vergleichsstudie zur beruflichen Weiterbildungsbeteiligung von Älteren auf den erheblichen Einfluss institutioneller Rahmenbedingungen und betrieblicher Strategien auf die Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter hin. Diese Ergebnisse unterstreichen die Notwendigkeit, Weiterbildungsangebote altersgerecht zu gestalten und die Teilnahme älterer Beschäftigter zu fördern. Dennoch sollten auch die jüngeren Beschäftigten nicht aus dem Blick verloren werden, um sie durch betriebliche Weiterbildung kontinuierlich bei der Bewältigung der Herausforderungen in der Arbeitswelt zu begleiten.

Bildungsstand

Betrachtet man die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung differenziert nach dem zum Zeitpunkt der Befragung höchsten erzielten Bildungsabschluss, so zeigten sich deutliche Unterschiede. Dabei gilt für alle Länder: Je niedriger das Bildungsniveau der abhängig Beschäftigten ist, desto seltener nahmen sie an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil. Die Integration bildungsbenachteiligter Personen steht in vielen Ländern der Europäischen Union auf der Agenda. Für diese Beschäftigtengruppe ist die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung besonders wichtig, da die fortschreitende Digitalisierung den Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Kompetenzanforderungen nachhaltig verändert (vgl. Janssen/Leber 2020; Anbuhl 2019; Matthes/Severing 2017). Vor allem Tätigkeiten mit geringen Qualifikationsanforderungen sind stark von Automatisierung bedroht und weisen ein überdurchschnittliches Substitutionspotenzial auf, was das Risiko von Arbeitsplatzverlusten in diesen Bereichen deutlich erhöht (vgl. Van Nieuwenhove/De Wever 2022; Dengler/Matthes 2018). Mit dem Wegfall einfacher, repetitiver Tätigkeiten und der Zunahme komplexer Aufgaben wird Qualifizierung zunehmend wichtiger, um neue Arbeitsmöglichkeiten zu erschließen und Arbeitslosigkeit zu vermeiden (vgl. Mohajerzad/Fliegener/Lacher 2022; Hirsch-Kreinsen/Ittermann 2017). Die Coronapandemie hat diese Herausforderungen zusätzlich verschärft, insbesondere für Helfertätigkeiten, die neben Selbstständigen das höchste Risiko eines Arbeitsplatzverlustes hatten (vgl. Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2021).

Wie bei der Betrachtung nach Altersgruppen werden auch für das Bildungsniveau in → **Tabelle B1.2.2-2**

sowohl die absoluten als auch die relativen Teilnahmequoten²⁸⁹ an betrieblicher Weiterbildung dargestellt. Das Bildungsniveau wird nach der Isced-Klassifikation (Isced 2011)²⁹⁰ in Personen mit niedriger (Isced 0–2), mittlerer (Isced 3–4) und hoher Qualifikation (Isced 5–8) kategorisiert.

In allen europäischen Ländern wiesen 2022 Personen mit einem niedrigen Qualifikationsniveau die geringste betriebliche Weiterbildungsbeteiligung auf, Personen mit hohem Qualifikationsniveau die höchste. Die Einbeziehung geringqualifizierter Personen in betriebliche Weiterbildung gelang in einigen Ländern jedoch besser als in anderen: Mit einer relativen Teilnahmequote von über 90 % im Vergleich zu den Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation gehörten Finnland, Irland, Norwegen und Griechenland zu den erfolgreicherer Ländern. In Griechenland waren aber die Teilnahmequoten in allen Qualifikationsgruppen sehr niedrig. In Ungarn, Lettland, Dänemark, der Slowakei, Spanien, den Niederlanden, Tschechien, Portugal, Rumänien und Belgien lagen die relativen Teilnahmequoten der Geringqualifizierten über 70 %. Dagegen waren die Teilnahmequoten mit relativen Teilnahmequoten von unter 50 % in Österreich, Polen, Serbien und Kroatien besonders niedrig. In absoluten Quoten nahm in acht Ländern des Mittelmeer- bzw. (süd-)osteuropäischen Raums nicht einmal jeder fünfte abhängig Beschäftigte mit niedrigem Qualifikationsniveau an betrieblicher Weiterbildung teil. Ungarn hatte mit 51 % die höchste absolute Teilnahmequote. In 13 Ländern war immerhin mindestens jeder dritte geringqualifizierte Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung beteiligt. Auch Deutschland gehörte mit einer Quote von 37 % zu dieser Gruppe.

Höher qualifizierte Beschäftigte nahmen in allen Ländern am häufigsten an betrieblicher Weiterbildung teil, wobei der Abstand zur Referenzgruppe meist erheblich war. Lediglich in Ungarn, der Slowakei, Österreich und Schweden lagen die relativen Teilnahmequoten maximal 25 % über der Referenzgruppe mit mittlerer Qualifikation. In Ländern wie Polen, Kroatien, Serbien und Litauen ist die betriebliche Weiterbildung vor allem auf höher qualifizierte Personen ausgerichtet: Hier war die relative Teilnahmequote doppelt bis fast dreimal so hoch wie in der mittleren Qualifikationsgruppe. Absolut betrachtet lag die Teilnahmequote höher qualifizierter Beschäftigter in 22 der 30 Länder bei über 50 %. Die höchsten Quo-

289 Die Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation bilden die Referenzgruppe; sie entspricht somit 100 %.

290 Die „Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens“ (ISCED) ist ein Instrument zur Erstellung international vergleichbarer Bildungsstatistiken. In der hier verwendeten Version (ISCED 2011, vgl. UNESCO Institute for Statistics 2012) werden acht Bildungsebenen unterschieden: 0–2: Elementar-, Primar- und Sekundarbereich I; 3–4: Sekundarbereich II und postsekundärer nicht tertiärer Bereich; 5–8: Tertiär- und akademischer Bereich.

Tabelle B1.2.2-2: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Bildungsniveau 2022 (in %)

Land	Teilnahmequote in %			Relative Teilnahmequote in % (Index, Isced 3-4 = 100) ¹			Spannweite ²
	Isced 0-2	Isced 3-4	Isced 5-8	Isced 0-2	Isced 3-4	Isced 5-8	
HU	51	59	64	86	100	107	21
SK	49	61	72	80	100	117	37
NO	43	47	61	91	100	131	40
IE	44	46	64	95	100	139	44
NL	45	59	76	76	100	129	53
CZ	36	48	62	74	100	130	56
PT	34	47	61	73	100	130	57
SE	39	61	74	64	100	123	58
ES	33	42	57	78	100	137	59
DE	37	59	75	63	100	127	64
RO	18	25	34	73	100	138	65
DK	34	42	62	81	100	147	66
LV	36	43	64	83	100	148	66
EU 27	30	42	58	73	100	139	66
FI	37	39	64	94	100	166	72
MT	29	42	60	68	100	141	73
AT	24	49	60	48	100	123	75
IT	22	33	51	66	100	154	88
FR	26	37	59	70	100	159	90
GR	7	7	13	91	100	182	91
BE	24	34	56	72	100	166	94
CH	21	39	60	52	100	152	99
LU	20	38	58	52	100	152	100
EE	23	33	57	69	100	171	102
BG	13	21	35	60	100	165	105
SI	21	34	59	62	100	171	109
CY	12	24	43	52	100	181	129
PL	5	14	29	38	100	206	168
HR	3	19	41	14	100	219	205
RS	4	16	38	28	100	243	216
LT	7	15	43	51	100	298	247

AT: Österreich, BE: Belgien, BG: Bulgarien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RO: Rumänien, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei

Aufgrund hoher Nichtantwortraten geringe Zuverlässigkeit der Daten von Norwegen, Schweiz und Ungarn

¹ Die relativen Teilnahmequoten wurden aus absoluten Teilnahmequoten mit zwei Nachkommastellen berechnet.

² Differenz zwischen der höchsten und niedrigsten relativen Teilnahmequote. Abweichungen in der Differenz sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, AES 2022. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

BIBB-Datenreport 2025

ten von über 70 % wiesen die Niederlande, gefolgt von Deutschland, Schweden und der Slowakei auf. Mit einer Teilnahmequote von 75 % lag Deutschland deutlich über dem EU-27-Durchschnitt von 58 %. In Griechenland, Polen, Rumänien, Bulgarien, Serbien, Kroatien, Zypern und Litauen nahmen hingegen weniger als die Hälfte der höher qualifizierten Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teil. Sie gehören alle zu den Ländern, die auch im Gesamtdurchschnitt über alle Beschäftigtengruppen hinweg geringe Teilnahmequoten aufwiesen.

Die ungleiche Beteiligung von Beschäftigten verschiedener Qualifikationsstufen an betrieblicher Weiterbildung ist ein Phänomen, das in allen europäischen Ländern zu beobachten ist. Allerdings variiert die Ausprägung dieser Ungleichheit, wie gezeigt, erheblich. Generell gilt: Länder mit hohen Gesamtteilnahmequoten weisen tendenziell geringere Bildungsgefälle bei den Zugangschancen zur betrieblichen Weiterbildung auf → **Schaubild B1.2.2-1**. Umgekehrt sind in Ländern mit niedrigen Gesamtteilnahmequoten die Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen oft besonders groß. Für Deutschland zeigt sich in diesem Zusammenhang eine insgesamt positive Entwicklung. Mit einer Teilnahmequote von 37 % bei geringqualifizierten Beschäftigten lag Deutschland über dem EU-27-Durchschnitt von 30 %. Gleichzeitig nahmen 75 % der höher qualifizierten Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung teil. Auch dieser Wert übertraf den EU-27-Durchschnitt von 58 % deutlich. Ein Bildungsgefälle zwischen niedrig und hoch qualifizierten Beschäftigten ist in Deutschland zwar vorhanden, fällt jedoch im europäischen Vergleich relativ moderat aus und hat sich über die letzten Jahre verringert: War es 2011²⁹¹ noch in 17 Ländern geringer ausgeprägt, wiesen 2022 nur noch neun Länder ein geringeres Bildungsgefälle auf (vgl. letzte Spalte der → **Tabelle B1.2.2-2**). Insgesamt zeigt sich, dass Deutschland Fortschritte gemacht hat und im Vergleich zu vielen anderen europäischen Ländern erfolgreicher darin ist, Weiterbildungsmaßnahmen für verschiedene Bildungsgruppen zugänglich zu machen. Dennoch bleibt die Weiterbildungsförderung von geringqualifizierten Beschäftigten eine zentrale Herausforderung, um ihre soziale und wirtschaftliche Teilhabe nachhaltig zu sichern.

Migrationsstatus

Neben dem allgemeinen Nutzen betrieblicher Weiterbildung, beispielsweise dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, spielt Weiterbildung auch eine Schlüsselrolle bei der sozialen und beruflichen Integration sowie der Sicherung der Chancengleichheit. Dies gilt insbesondere für

Menschen, die selbst aus anderen Ländern zugewandert sind oder durch ihre Eltern einen Migrationshintergrund haben. Für die Analyse der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationsstatus werden für den europäischen Vergleich mit den AES-Daten drei Gruppen unterschieden: Personen ohne Migrationshintergrund, Personen mit eigener Migrationserfahrung (erste Generation) und Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne eigene Migrationserfahrung, d. h., Personen, die im Befragungsland geboren wurden und bei denen mindestens ein Elternteil im Ausland geboren wurde (zweite Generation). Diese Differenzierung erlaubt eine grundlegende Betrachtung, wie Migrationserfahrungen und der familiäre Hintergrund mit dem Weiterbildungsverhalten zusammenhängen. Zu beachten ist, dass sich die Anteile der abhängig Beschäftigten, die über einen Migrationshintergrund verfügen, in den Ländern stark unterscheiden. In einer Reihe von osteuropäischen Ländern wie Rumänien, Bulgarien oder Polen gab es 2022 kaum Beschäftigte mit Migrationshintergrund, während in den westeuropäischen Ländern die Anteile meist über 20 % lagen, in Deutschland z. B. bei 33 %. In der Schweiz und Luxemburg verfügten mehr als die Hälfte der abhängig Beschäftigten über einen Migrationshintergrund.

Bei der Betrachtung der Teilnahmequoten nach Migrationshintergrund zeigt sich, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der zweiten Generation zu einem ähnlich hohen oder – wie in Finnland, Dänemark, Irland, Malta, Portugal, Ungarn, Österreich, Kroatien, Polen, Serbien und Spanien – sogar einem höheren Anteil an betrieblicher Weiterbildung partizipierten wie Beschäftigte ohne Migrationshintergrund → **Tabelle B1.2.2-3**. Beschäftigte der ersten Generation wiesen hingegen in den meisten Ländern geringere Teilnahmequoten auf. Ausnahmen waren mit Tschechien, Kroatien und Ungarn Länder, in denen nur wenige Beschäftigte über eigene Migrationserfahrungen verfügen. In Tschechien und Estland übertraf die Teilnahmequote der ersten Generation die der zweiten Generation. In Deutschland wiesen die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund mit 67 % die höchste Teilnahmequote auf, Personen mit Migrationshintergrund aus der zweiten Generation folgten mit 62 %. Der Abstand zur ersten Generation mit einer Teilnahmequote von 43 % war mit rd. 20 Prozentpunkten deutlich.

Die relativen Teilnahmequoten und die Spannweiten der Weiterbildungsbeteiligung unterstreichen diese Beobachtungen. Eine relativ geringe Spannweite von maximal 20 % wiesen elf Länder auf. Unter ihnen befanden sich mit Irland, Luxemburg, Norwegen und den Niederlanden auch einige Länder mit hohen Migrantenanteilen. Besonders groß waren die Spannweiten bzw. die Ungleichheiten bei der Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung mit über 50 % in Griechenland und Slowenien und damit

²⁹¹ Vgl. **Kapitel B1.2.2** im Datenreport 2015; aufgrund eines leicht anderen Zuschnitts in 2011 bei den beobachteten Gruppen, z. B. nach Alter und Abgrenzung der Erwerbstätigkeit, sind die Zahlen allerdings nicht direkt vergleichbar.

Tabelle B1.2.2-3: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Migrationshintergrund 2022 (in %)

Land	Teilnahmequote in %			Relative Teilnahmequote in % (Index, ohne Migrationshintergrund = 100) ¹			Spannweite ²
	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund (erste Generation)	mit Migrationshintergrund (zweite Generation)	ohne Migrationshintergrund	mit Migrationshintergrund (erste Generation)	mit Migrationshintergrund (zweite Generation)	
LT	30	29	30	100	95	100	5
HU	60	62	65	100	105	108	8
SK	64		(59)	100		(92)	8
NL	66	59	62	100	89	94	11
RS	24	23	26	100	94	107	13
HR	25	28	29	100	111	114	14
CZ	51	54	47	100	106	92	15
NO	55	46	54	100	83	98	17
LU	52	43	46	100	82	88	18
PT	46	44	52	100	94	112	18
IE	56	53	64	100	94	115	20
LV	53	42	50	100	79	95	21
FR	48	37	44	100	78	91	22
CH	53	38	44	100	72	84	28
EU 27	47	39	52	100	82	110	28
SE	68	48	65	100	71	95	29
MT	48	39	55	100	82	114	33
ES	50	35	51	100	69	102	33
IT	36	23	30	100	64	83	36
DE	67	43	62	100	64	92	36
PL	20	16	24	100	79	115	36
EE	48	32	30	100	68	64	36
CY	37	23	35	100	60	94	40
BE	49	29	43	100	60	87	40
AT	55	34	59	100	62	108	46
DK	51	38	63	100	74	123	49
FI	51	41	(65)	100	80	(129)	49
GR	11	5	10	100	48	97	52
SI	48	22	42	100	47	88	53

AT: Österreich, BE: Belgien, CH: Schweiz, CY: Zypern, CZ: Tschechien, DE: Deutschland, DK: Dänemark, EE: Estland, ES: Spanien, EU 27: Europäische Union, FI: Finnland, FR: Frankreich, GR: Griechenland, HR: Kroatien, HU: Ungarn, IE: Irland, IT: Italien, LT: Litauen, LU: Luxemburg, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, NO: Norwegen, PL: Polen, PT: Portugal, RS: Serbien, SE: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei

Aufgrund hoher Nichtantwortraten geringe Zuverlässigkeit der Daten von Norwegen, Schweiz und Ungarn

Zahlen in Klammern: Geringere Zuverlässigkeit aufgrund niedriger Fallzahlen in der Beschäftigtengruppe

Keine Auswertungen für Bulgarien und Rumänien aufgrund zu geringer Fallzahlen für abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund (1./2. Generation) sowie für die Slowakei (abhängig Beschäftigte mit Migrationshintergrund 1. Generation)

¹ Die relativen Teilnahmequoten wurden aus absoluten Teilnahmequoten mit zwei Nachkommastellen berechnet.

² Differenz zwischen der höchsten und niedrigsten relativen Teilnahmequote. Abweichungen in der Differenz sind auf Rundungseffekte zurückzuführen.

Quelle: Eurostat-Mikrodaten, AES 2022. Die Verantwortung für alle Schlussfolgerungen, die aus den Daten gezogen wurden, liegt bei den Autorinnen.

in Ländern, die im Gesamtdurchschnitt im mittleren bzw. unteren Bereich zu finden sind. Deutschland lag mit einer Spannweite von 36 % im Mittelfeld und unterhalb des EU-27-Durchschnitts von 28 %. Im EU-27-Durchschnitt hatten die Beschäftigten mit Migrationshintergrund der zweiten Generation mit 52 % in absoluten Zahlen den höchsten Durchschnittswert. Ihre Teilnahmequote lag damit 5 Prozentpunkte über derjenigen der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund und 13 Prozentpunkte über derjenigen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund der ersten Generation.

Die in den meisten Ländern ähnlich hohen Teilnahmequoten für Beschäftigte ohne und mit einem Migrationshintergrund in zweiter Generation könnten u. a. an besseren Sprachkenntnissen und einer besseren Integration in den Arbeitsmarkt begründet sein, die den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung erleichtern (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Zudem könnten die Sozialisation im jeweiligen Bildungssystem sowie die Vertrautheit mit kulturellen Normen und Werten den Zugang zu Weiterbildungsangeboten, und damit die realisierte Teilnahme, fördern. Für die erste Generation stellen hingegen fehlende Anerkennung ausländischer Abschlüsse, die Beschäftigung in unterqualifizierten Positionen mit geringeren Weiterbildungsmöglichkeiten sowie mangelnde Informationen über Weiterbildungsangebote und -förderungen eine Herausforderung dar (vgl. Reiter 2022).

Geschlecht

In der empirischen Weiterbildungsforschung in Deutschland wurde über viele Jahre hinweg eine niedrigere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen beobachtet. Diese Unterschiede relativieren sich jedoch, wenn verschiedene Merkmale der Lebenssituation – insbesondere der Erwerbsstatus – einbezogen werden. Auf einer deskriptiven Ebene sind Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei der Weiterbildungsbeteiligung zwar weiterhin erkennbar (vgl. z. B. [Kapitel B1.1](#); Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Multivariate Analysen zeigen aber seit den späten 1970er-Jahren, dass diese Differenzen weniger auf das Geschlecht selbst, sondern vielmehr auf andere Faktoren wie Erwerbsbeteiligung, Teilzeitarbeit, Branchenzugehörigkeit, Unternehmensgröße, Qualifikation oder Einkommen zurückzuführen sind und die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung erklären (vgl. z. B. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c; Faulstich-Wieland 2021; Wotschack 2019; Kuper/Christ/Schrader 2017b). In den neueren AES-Erhebungen hat sich die Weiterbildungsbeteiligung von Männern und Frauen weiter angeglichen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Vergleichsstudien auf europäischer Ebene verweisen – neben den bereits angesprochenen

Faktoren – auch auf die Rolle institutioneller Einflüsse auf der Makroebene wie die Art des Wohlfahrtsstaates, die Familienpolitik oder das Qualifizierungssystem (vgl. z. B. Dämmrich/Kosyakova/Blossfeld 2016; Wozny 2015; Dieckhoff/Steiber 2011).

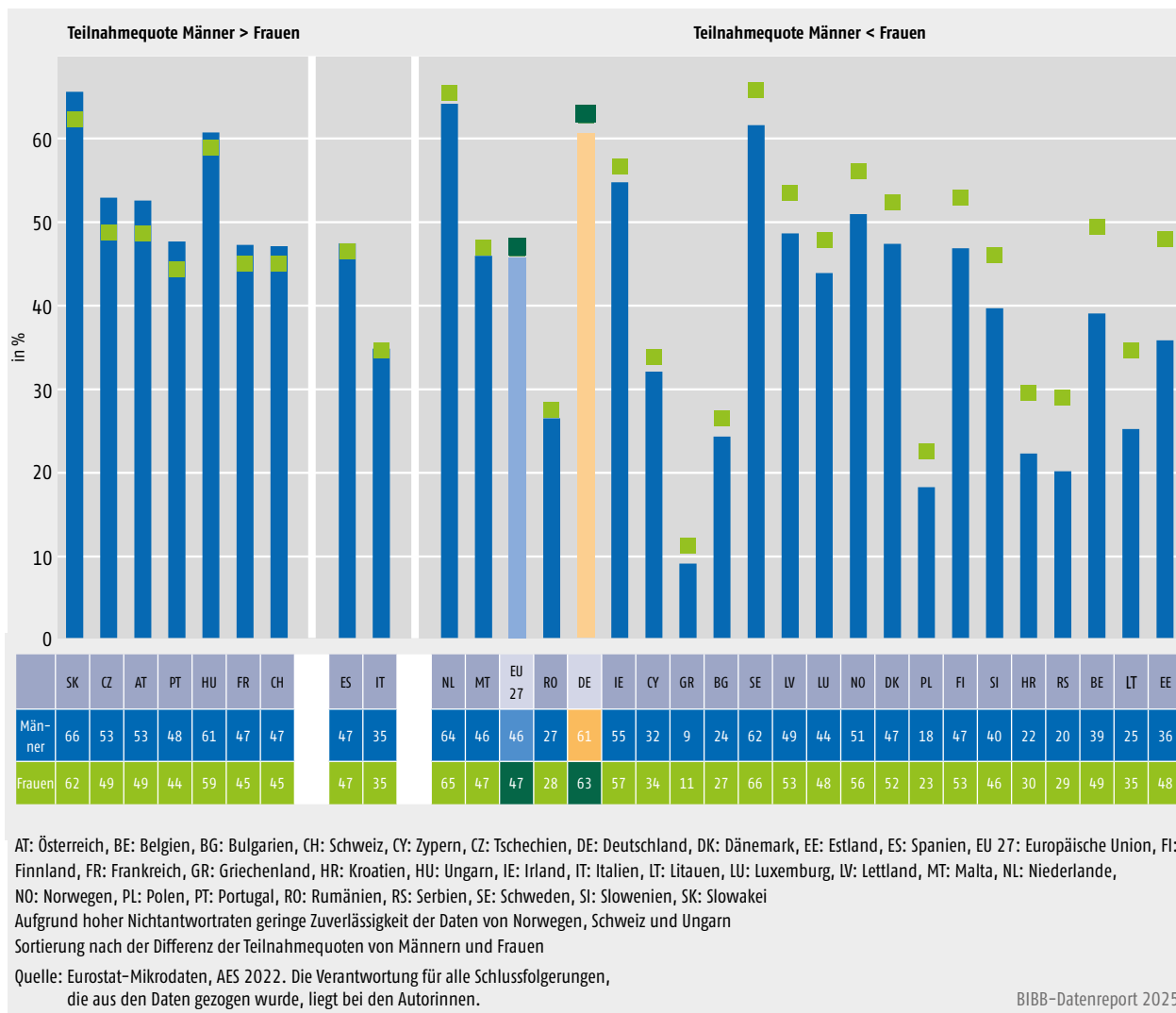
In der bivariaten Betrachtung der Daten des AES 2022 für abhängig Beschäftigte zeigten sich in den meisten europäischen Ländern nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede in der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung. Dabei hatten Frauen in der Regel sogar leicht höhere Teilnahmequoten → [Schaubild B1.2.2-3](#). Dies gilt auch dann, wenn die Betrachtung auf Vollzeit erwerbstätige Männer und Frauen beschränkt wird. In 13 Ländern lagen die Teilnahmequoten der Frauen mehr als 3 Prozentpunkte über denen der Männer. Dies traf auf die nordeuropäischen und baltischen Staaten sowie Luxemburg, Polen, Slowenien, Kroatien, Serbien und Belgien zu. Umgekehrt galt dies lediglich für Tschechien, Österreich, Portugal und die Slowakei. Hier betrug der maximale Abstand zugunsten der Männer 4 Prozentpunkte.

Geschlechtsspezifische Unterschiede stehen häufig im Zusammenhang mit der Erwerbsform, insbesondere der Teilzeitbeschäftigung. Vor allem in westeuropäischen Ländern sind Frauen zum Teil deutlich häufiger in Teilzeit tätig, was ihre Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen beeinflussen kann. Vergleicht man die Teilnahmequoten von in Vollzeit erwerbstätigen Männern und Frauen, verändern sich die Abstände zwischen den Geschlechtern jedoch kaum. In einigen Ländern wie Schweden, Irland, Finnland, Dänemark, die Niederlande und Deutschland, in denen Frauen ohnehin höhere Teilnahmequoten aufwiesen, verstärkt sich der Vorteil sogar noch. Dies deutet darauf hin, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede weniger durch das Geschlecht selbst bedingt sind, sondern u. a. stark mit der unterschiedlichen Verteilung von Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit zusammenhängen. In Deutschland beteiligten sich 2022 63 % aller weiblichen und 61 % aller männlichen abhängig Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung. Berücksichtigt man nur die Vollzeitbeschäftigten, veränderte sich die Teilnahmequote der Männer nicht, die der Frauen erhöhte sich auf 68 %.

Fazit

Fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Europa nahm 2022 an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, in Deutschland 62 %. Damit gehörte Deutschland zur Spitzengruppe der europäischen Länder und lag deutlich über dem EU-27-Durchschnitt von 46 %. Zwischen den Ländern zeigte sich ein erhebliches Gefälle: Nordeuropa und Teile Westeuropas wiesen hohe Beteiligungsquoten

Schaubild B1.2.2-3: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht 2022 (in %)



B1

auf, während die Teilnahme in vielen Ländern Ost- und Südeuropas häufig niedriger ausfiel.

Die Analyse der Beteiligung in verschiedenen Beschäftigtengruppen ergibt ein differenziertes Bild:

- ▶ **Alter:** Zwischen den Altersgruppen bestanden in den meisten Ländern nur relativ geringe Unterschiede. Im Vergleich zu den mittleren Altersgruppen waren aber die jüngeren Beschäftigten im Alter von 18 bis 24 Jahren in vielen Ländern etwas seltener in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen. Dies traf auch in geringerem Ausmaß auf ältere Beschäftigte zu. In Deutschland wiesen die 18- bis 24-Jährigen mit 54 % die niedrigste Teilnahmequote auf, die anderen Altersgruppen lagen mit Werten von 61 % bzw. 62 %

nahezu gleichauf. Insgesamt waren die Altersunterschiede moderat.

- ▶ **Bildungsstand:** Erhebliche Unterschiede zeigten sich in allen Ländern, wenn man nach dem Bildungsstand der Beschäftigten differenziert. Geringqualifizierte nahmen weitaus seltener an betrieblicher Weiterbildung teil als höher qualifizierte Personen. Auch in Deutschland ergab sich – trotz einer über dem EU-27-Durchschnitt liegenden Beteiligung geringqualifizierter Beschäftigter – ein ausgeprägtes Bildungsfälle.
- ▶ **Migrationshintergrund:** Beschäftigte mit Migrationshintergrund in zweiter Generation wiesen in vielen Ländern ähnlich hohe oder sogar höhere Teilnahmequoten wie Personen ohne Migrationshintergrund auf. Auch in Deutschland war der Unterschied mit 62 % für Personen der zweiten Generation und 67 %

für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund relativ gering. Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung fielen jedoch mit 43 % deutlich ab, was auf einen erheblichen Handlungsbedarf hinweist, um ihre Teilhabechancen in sozialer und beruflicher Hinsicht zu verbessern.

- ▶ **Geschlecht:** In vielen Ländern gab es nur relativ geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen, wobei Frauen oftmals sogar über bessere Teilnahmechancen als Männer verfügten. Dies traf auch auf Deutschland zu. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung sind vor allem auf strukturelle Faktoren zurückzuführen; früher noch oftmals feststellbare Unterschiede zulasten der Frauen gleichen sich mit veränderten Erwerbsbiografien und Arbeitsmarktbedingungen zunehmend an.

Insgesamt zeigt sich, dass die Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung in Europa und Deutschland stark vom Bildungshintergrund bestimmt wird, aber auch – wenn auch weniger stark ausgeprägt – nach soziodemografischen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Migrationsstatus differiert. Während die Unterschiede nach Alter und Geschlecht in Deutschland moderat ausfallen, bleibt der Zugang für Geringqualifizierte und Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung eine zentrale Herausforderung. Vor dem Hintergrund der fortschreitenden Digitalisierung und der demografischen Entwicklung ist es entscheidend, insbesondere benachteiligte Gruppen gezielt zu fördern, um die Chancengleichheit zu erhöhen und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

(Gudrun Schönfeld, Marion Thiele)

B 1.2.3 Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel zur betrieblichen Weiterbildung

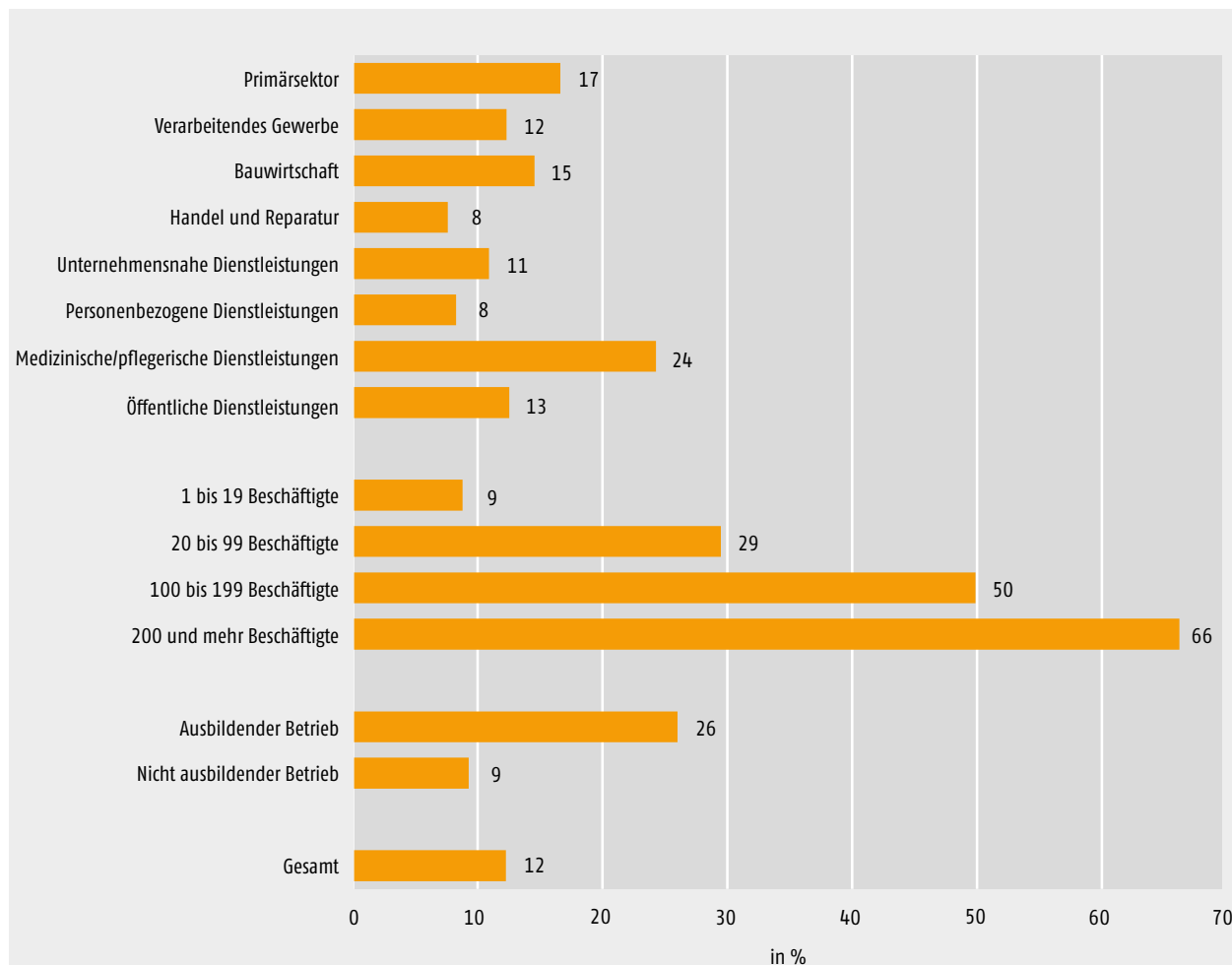
Die betriebliche Weiterbildung nimmt angesichts veränderter Tätigkeitsanforderungen und Fachkräfteengpässen infolge von technologischen und demografischen Entwicklungen einen zunehmend hohen Stellenwert bei der Deckung des betriebsspezifischen Qualifikationsbedarfs ein. Im betrieblichen Kontext kann die Weiterbildung auf unterschiedlichem Wege stattfinden. Neben der Teilnahme an Kursen, Lehrgängen oder Seminaren findet das Lernen im Betrieb häufig auch außerhalb formaler Kurse innerhalb des Arbeitsprozesses statt. Eine sehr formalisierte Form der Fort- und Weiterbildung sind sogenannte Aufstiegsfortbildungen, bei denen Beschäftigte einen anerkannten Fortbildungsabschluss erwerben. Seit der BBiG-Novelle 2020 werden Aufstiegsfortbildungen als „höherqualifizierende Berufsbildung“ bezeichnet (vgl. Schneider/Spillner/Schwarz 2023). Die höherqualifizierende Berufsbildung sieht drei aufeinander aufbauende Fortbildungsstufen mit neuen, einheitlichen Abschlussbezeichnungen vor (vgl. **E** in Kapitel B4):

1. Fortbildungsstufe zum/zur geprüften Berufsspezialisten/Berufsspezialistin, bisher z. B. Fachberater/-in oder Servicetechniker/-in;
2. Fortbildungsstufe zum/zur Bachelor Professional, bisher z. B. Meister/-in oder Fachwirt/-in;
3. Fortbildungsstufe zum/zur Master Professional, bisher z. B. Geprüfte/-r Betriebswirt/-in nach BBiG/HwO oder Berufspädagoge/-pädagogin.

Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung werden den DQR-Ebenen 5 bis 7 zugeordnet und stellen damit für Beschäftigte aus dem dualen System eine Höherqualifizierung dar. Dabei ist gemäß DQR der Bachelor Professional mit einem Bachelor, der im Rahmen der Hochschulbildung erworben wird, bildungspolitisch gleichgesetzt; Gleiches gilt für den Master Professional und den Hochschul-Master. Die Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung 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. Hall 2020). Für Betriebe ist die Förderung von höherqualifizierender Berufsbildung eine Möglichkeit, den wachsenden Bedarf an spezialisierten Fachkräften zu decken.

Dieser Beitrag stellt anhand der Daten der Erhebungswelle 2024 des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (vgl. **E** in Kapitel A7.3) dar, in welchem Umfang Betriebe in Deutschland höherquali-

Schaubild B1.2.3-1: Anteil der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung im Jahr 2023 nach Strukturmerkmalen (in %)



Anm.: Es wurden nur Beobachtungen berücksichtigt, für die auch in den Folgefragen zu höherqualifizierender Berufsbildung gültige Angaben vorliegen.

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2024, querschnittsgewichtete und hochgerechnete Ergebnisse; N=3.276

BIBB-Datenreport 2025

B1

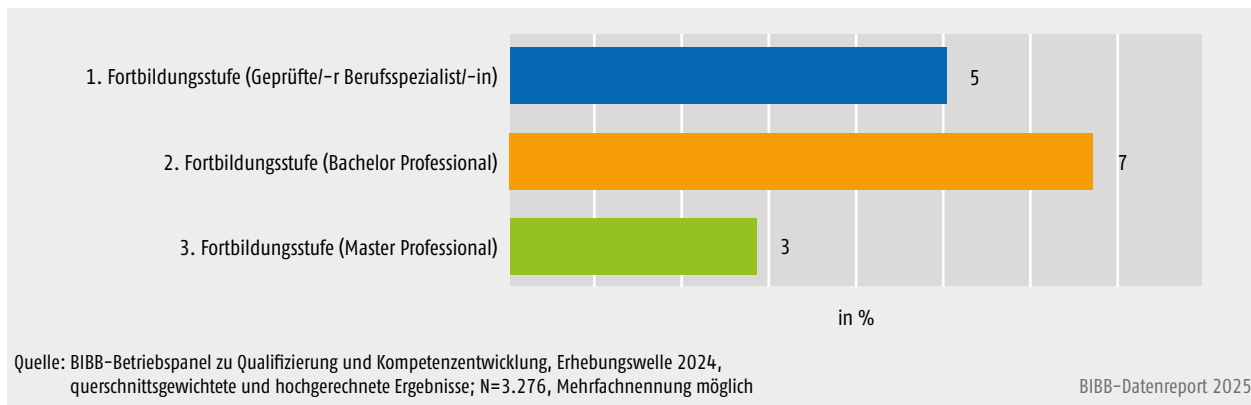
fizierende Berufsbildung fördern. Mit dem Schwerpunkt auf höherqualifizierende Berufsbildung ergänzt der Beitrag Informationen zur betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung, die auf anderen Datenquellen beruhen (vgl. Kapitel B1.2.2).

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, z. B. die Einarbeitung am Arbeitsplatz oder das selbstgesteuerte Lernen anhand

von Computerprogrammen, sowie 3) höherqualifizierende Berufsbildung (vor 2020 „Aufstiegsfortbildungen“). Weiterbildungsmaßnahmen gelten als betrieblich gefördert, wenn Betriebe ihre Beschäftigten für die Teilnahme ganz oder teilweise freistellen oder wenn sie die Kosten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise übernehmen. Höherqualifizierende Berufsbildung unterscheidet sich von anderen Weiterbildungsmaßnahmen, da hier ein anerkannter höherwertiger Berufsabschluss erworben wird, mit dem Beschäftigte ihr formales Qualifikationsniveau erhöhen. Die für Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung geltenden Prüfungsvorschriften werden entweder durch Rechtsverordnungen des Bundes oder der Länder oder durch Rechtsvorschriften der zuständigen Stellen festgelegt (vgl. Kapitel B4.1).

Schaubild B1.2.3-2: Anteil der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung für einzelne Fortbildungsstufen an allen Betrieben im Jahr 2023 (in %)



Nach den Ergebnissen des BIBB-Qualifizierungspanels haben im Referenzjahr 2023 64 % der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Kursen oder Seminaren ihrer Beschäftigten unterstützt. In einem ähnlich hohen Anteil der Betriebe (63 %) haben Beschäftigte an nicht kursförmigen Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Der Anteil der Betriebe mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern an höherqualifizierender Berufsbildung liegt regelmäßig deutlich darunter. Wie in den Vorjahren förderte etwa jeder achte Betrieb (12 %) mindestens einen Beschäftigten bei der Teilnahme an höherqualifizierender Berufsbildung.

Beteiligung von Betrieben an höherqualifizierender Berufsbildung nach Strukturmerkmalen

→ **Schaubild B1.2.3-1** stellt den Anteil der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung im Referenzjahr 2023 nach ausgewählten Strukturmerkmalen dar. Der Vergleich über die Wirtschaftszweige zeigt eine überdurchschnittlich hohe Förderung an höherqualifizierender Berufsbildung in medizinischen und pflegerischen Dienstleistungsbetrieben (24 %). Weniger verbreitet war dagegen die Förderung von höherqualifizierender Berufsbildung in Betrieben der Wirtschaftszweige „Handel und Reparatur“ und „Personenbezogene Dienstleistungen“.

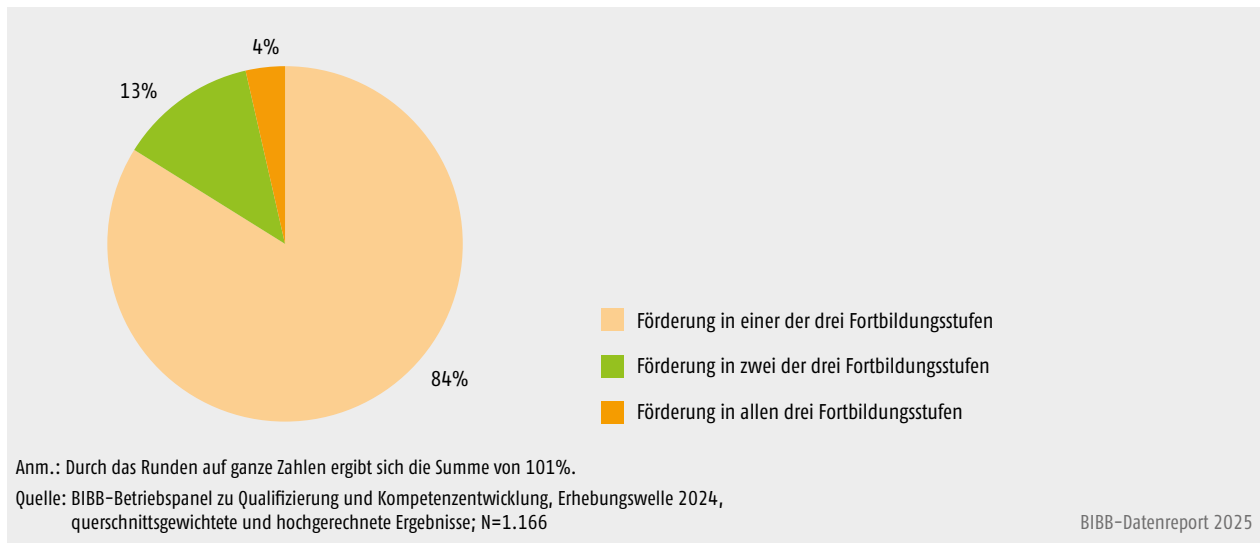
Des Weiteren stieg der Anteil der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung mit der Betriebsgröße. 66 % der Großbetriebe förderte die Teilnahme, bei Kleinst- und Kleinbetrieben war es nur knapp jeder zehnte Betrieb

(9 %). 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 beschäftigen. Jeder vierte Ausbildungsbetrieb (26 %) unterstützte die Teilnahme von Beschäftigten an höherqualifizierender Berufsbildung; bei Betrieben ohne Auszubildende war es dagegen nur knapp jeder zehnte Betrieb (9 %). In Ausbildungsbetrieben scheint der Bedarf an Beschäftigten mit höherqualifizierender Berufsbildung besonders hoch zu sein, und es ist zu vermuten, dass Beschäftigten hier gleichzeitig Karriereperspektiven offenstehen, die zu einer hohen Teilnahmebereitschaft an höherqualifizierender Berufsbildung vonseiten der Beschäftigten führt.

Beteiligung von Betrieben an höherqualifizierender Berufsbildung nach Fortbildungsstufen

→ **Schaubild B1.2.3-2** stellt den Anteil der Betriebe mit Fortbildungsteilnehmern auf der 1. (Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in), 2. (Bachelor Professional) bzw. 3. Fortbildungsstufe (Master Professional) an allen Betrieben im Jahr 2023 dar. Dies zeigt, dass der Anteil der Betriebe, der die Teilnahme an höherqualifizierender Berufsbildung auf der 2. Fortbildungsstufe fördert, mit 7 % am höchsten ist, während 5 % der Betriebe die Teilnahme auf der 1. Fortbildungsstufe unterstützt und der Anteil bezüglich der 3. Fortbildungsstufe am niedrigsten ausfällt (3 %).

Schaubild B1.2.3-3: Verteilung der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung im Jahr 2023 nach Fördervielfalt (in %)



Verteilung der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung nach Fördervielfalt

→ **Schaubild B1.2.3-3** stellt die Verteilung der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung im Jahr 2023 nach Fördervielfalt dar. Mit Abstand am größten ist die Gruppe der Betriebe, die sich bei der Förderung der Teilnahme der Beschäftigten an höherqualifizierender

Berufsbildung auf eine der drei Fortbildungsstufen konzentriert, d. h., entweder auf der 1., auf der 2. oder auf der 3. Fortbildungsstufe fördert (84%). 13 % der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung fördern Fortbildungen auf zwei der drei Fortbildungsstufen, während nur 4 % der Betriebe die Teilnahme der Beschäftigten auf allen drei Fortbildungsstufen fördert.

(Kathrin Weis, Sabine Mohr)

B 2 Weiterbildungsanbieter

B 2.1 Weiterbildungsanbieter: Wirtschaftsklima und Anbieterstrukturen im Fokus der **wbmonitor-Umfrage 2024**

Der **wbmonitor**-Klimawert **E** zur Abbildung der wirtschaftlichen Stimmung der Weiterbildungsbranche stellt ein zentrales Ergebnis der jährlichen **wbmonitor**-Umfragen **E** dar. 2024 lag der Wert für alle Anbieter bei +13 Punkten (im Wertebereich von -100 bis +100), was einem Minus von 9 Punkten gegenüber dem Vorjahr entspricht → **Schaubild B2.1-1**. Sowohl bei den Einschätzungen zur aktuellen Situation im Herbst des vergangenen Jahres als auch hinsichtlich der Erwartung für die kommenden zwölf Monate waren Verschlechterungen zu beobachten: Während die aktuelle Lage zwar weiterhin mit +22 (Lagewert 2024) moderat positiv beurteilt wurde (-7 Punkte gegenüber 2023), fiel der Erwartungswert 2024 mit +4 lediglich neutral aus → **Tabelle B2.1-1**. 2023 hatte er noch bei +16 Punkten gelegen (dies bedeutet ein Minus von 12 Punkten gegenüber 2023). Neben einer anhaltenden konjunkturellen Schwäche (vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz 2025) stand die geringe wirtschaftliche Zuversicht der Weiterbildungsanbieter vermutlich teilweise auch in Zusammenhang mit einer Unsicherheit bezüglich der zukünftigen, branchenüblichen Beschäftigung von Honorarkräften. Infolge des sogenannten Herrenberg-Urteils (vgl. Bundessozialgericht 2022) wurden hinsichtlich möglicher Scheinselbstständigkeit von Honorarkräften zunehmend Statusfeststellungsverfahren im Bereich der gesetzlichen Sozialversicherung durchgeführt. Die Anfang 2025 beschlossene Übergangsregelung zur Versicherungspflicht von Lehrkräften, nach der Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen erst ab 2027 greifen, war zum Umfragezeitpunkt noch nicht absehbar (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025).

E

wbmonitor-Klimawert

Der **wbmonitor**-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 **wbmonitor**-Klimawert ist eine konzeptionelle Adaption des ifo Geschäftsklimas.

E

wbmonitor-Umfragen

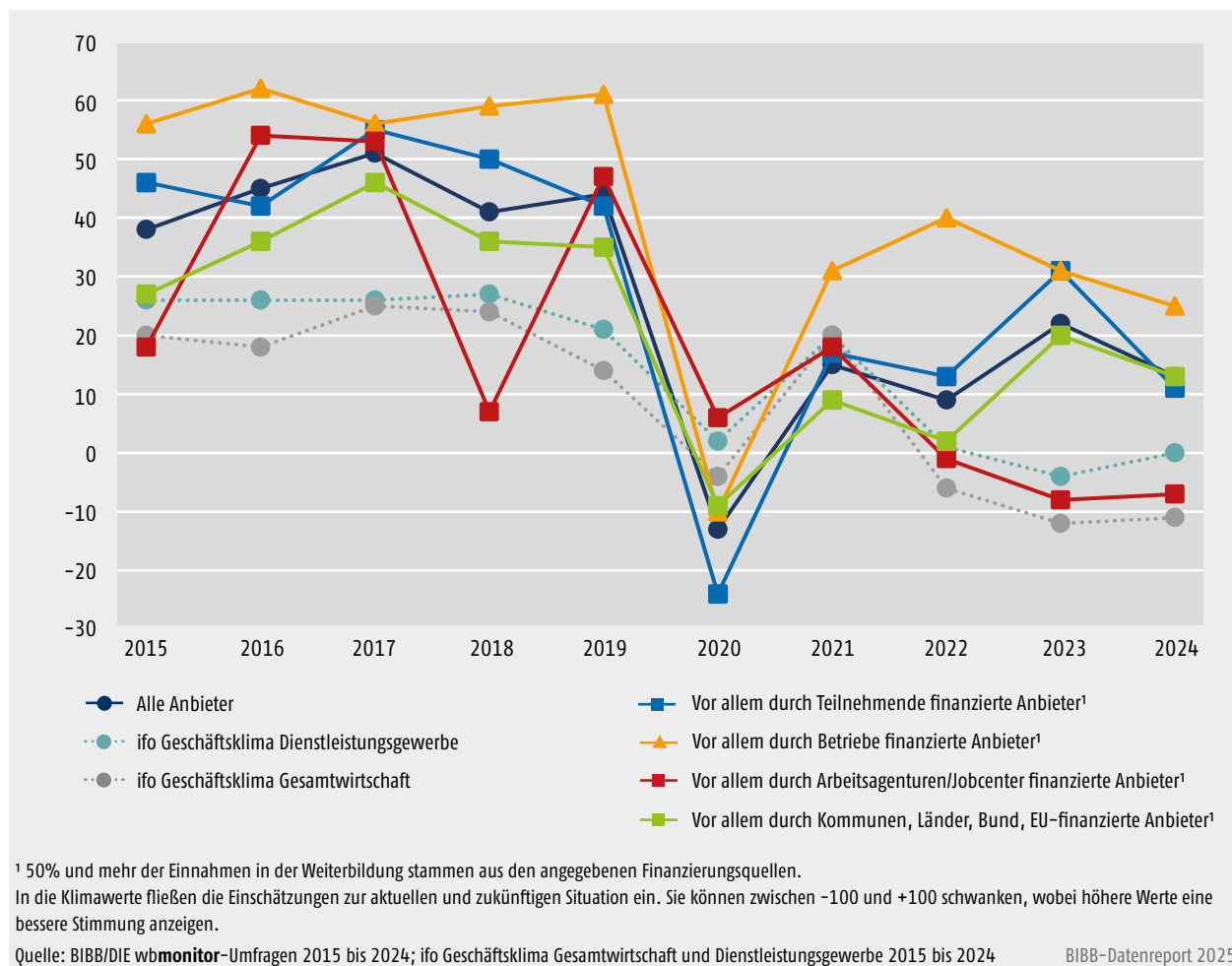
wbmonitor ist ein Kooperationsprojekt des BIBB und des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V. (DIE). Jährlich werden alle dem **wbmonitor** bekannten Anbieter beruflicher und/oder allgemeiner Weiterbildung dazu aufgerufen, den Fragebogen zu wechselnden Themenschwerpunkten, Wirtschaftsklima, Leistungen und Strukturen online zu beantworten. 2024 konnten sich die insgesamt 15.252 eingeladenen Anbieter zwischen dem 30. September und dem 10. November an der Erhebung beteiligen. Die dargestellten Ergebnisse basieren auf den gewichteten und hochgerechneten Angaben von 1.200 Einrichtungen. Für weitere Informationen und Definitionen siehe www.wbmonitor.de.

Trotz ihrer leichten Eintrübung stellte sich die wirtschaftliche Stimmung der Weiterbildungsbranche sowohl gegenüber dem gesamten Dienstleistungsgewerbe als auch gegenüber der Gesamtwirtschaft besser dar. Damit hielt der seit 2022 bestehende Trend an. So betrug der ifo Geschäftsklimawert für die Gesamtwirtschaft im Umfragezeitraum -11 Punkte, für das Dienstleistungsgewerbe lag er bei 0 Punkten. Allerdings halbierte sich im Vergleich zu 2023 die Differenz zwischen dem **wbmonitor**-Klimawert für alle Anbieter und dem ifo-Geschäftsklimawert für das Dienstleistungsgewerbe auf 13 Punkte – 2023 wurden noch 26 Punkte gemessen.

Die Verschlechterung der Wirtschaftsstimmung zeigte sich differenziert nach unterschiedlicher Hauptfinanzierung²⁹² in allen Anbietersegmenten, mit Ausnahme der SGB-geförderten Weiterbildung. Am deutlichsten war sie bei Weiterbildungsanbietern, die ihre Einnahmen vor allem über individuell entrichtete Teilnahmeentgelte bezogen. Während ihr Klimawert im Vorjahr mit +31 Punkten noch deutlich positiv war, stellte sich die Wirtschaftsstimmung der überwiegend durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten Anbieter 2024 mit +11 Punkten nur noch verhalten positiv dar. Besonders auffällig ist diesbezüglich der deutliche Rückgang des Erwartungswertes um 27 Punkte auf +2 (Erwartungswert 2023: +29), wohingegen sich die Bewertung der aktuellen Lage nur um 7 Punkte auf +21 reduzierte (Lagewert 2023: +29). Vor dem Hintergrund einer weiterhin niedrigen Ausgabe- bzw. Anschaffungsneigung der privaten Haushalte (vgl. GfK – ein NielsenIQ Unternehmen/NIM – Nürnberg Institut für Marktentscheidungen e. V. 2024) gingen die Anbieter dieses heterogen

292 50% und mehr der Einnahmen stammten aus einer der abgefragten Quellen.

Schaubild B2.1-1: Entwicklung der wbmonitor-Klimawerte von 2015 bis 2024



B2

zusammengesetzten Segments²⁹³ offensichtlich von einer konstant moderaten Nachfragesituation nach ihren Weiterbildungsleistungen aus.

Vor allem im Kundenauftrag von Betrieben tätige Weiterbildungsanbieter – hier stellten privatwirtschaftliche Organisationen und Bildungszentren von Kammern, Innungen oder Berufsverbänden fast drei Viertel der vertretenen Einrichtungen²⁹⁴ – berichteten mit einem

Klimawert in Höhe von +25 unter den nach Hauptfinanzierung unterschiedenen Anbietersegmenten auch im Jahr 2024 die beste Wirtschafts Stimmung. Gegenüber 2023 war jedoch ein leichter Rückgang um 6 Punkte zu verzeichnen. Somit bestand zu dem sehr hohen Niveau des Vorpandemiezeitraums, als teilweise Werte von mehr als 60 Punkten gemessen wurden, weiterhin ein deutlicher Abstand. In dem Ergebnis spiegelt sich allem Anschein nach einerseits die anhaltende gesamtwirtschaftliche Rezessionslage, andererseits aber auch ein deutlich vorhandener Weiterbildungsbedarf der Betriebe im Zuge verschiedener Transformationsprozesse. Vermutlich mit Blick auf Letzteres zeigten sich die schwerpunktmäßig hier tätigen Anbieter im Herbst 2024 optimistischer als Weiterbildungsanbieter mit anderer Hauptfinanzierung: So lag bei den überwiegend durch Betriebe finanzierten Anbietern der Erwartungswert hinsichtlich des kommenden Zwölfmonatszeitraums mit +26 deutlich höher als für die Weiterbildungsanbieter insgesamt (+4). Dem-

293 Unter den vor allem durch Teilnehmende bzw. Selbstzahlende finanzierten Einrichtungen entfielen jeweils 21 % auf wirtschaftsnahe Bildungszentren (von Kammern, Innungen, Berufsverbänden o. Ä.) und auf Volkshochschulen, 16 % auf gemeinschaftliche Einrichtungen in der Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins, 15 % auf kommerzielle und 13 % auf gemeinnützige private Anbieter. Wissenschaftliche Weiterbildungsanbieter wie (Fach-)Hochschulen und Akademien stellten 6 %, die weiteren Anbietertypen zusammengenommen 7 % dieses Anbietersegments.

294 Anteilswerte der Anbietertypen im Segment der vor allem durch Betriebe finanzierten Weiterbildungsanbieter (absteigend sortiert): privat-kommerziell 34 %; privat-gemeinnützig, wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.) jeweils 19 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft,

Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 16 %; betriebliche Bildungseinrichtung 7 %; weitere Anbietertypen zusammengenommen 5 %.

gegenüber war die Lagebeurteilung ähnlich (+25; alle Anbieter +22).

Der Klimawert der überwiegend durch Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter finanzierten Einrichtungen lag mit -7 Punkten 2024 leicht im Negativbereich und entsprach damit nahezu dem Vorjahresniveau (-8), obwohl im Bereich der Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW) im Oktober 2024 gegenüber dem Vorjahresmonat zweistellige Zuwachsraten sowohl hinsichtlich der Eintritte als auch hinsichtlich des Bestandes zu verzeichnen waren (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025b). Bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MAbE) war im genannten Beobachtungszeitraum ebenfalls eine gestiegene Eintrittszahl zu verzeichnen, der Bestand an Teilnehmenden war jedoch leicht rückläufig (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2025c). Die leicht negative Wirtschaftsstimmung, die sowohl die Lagebeurteilung (Lagewert: -3) als auch die Erwartung für die kommenden zwölf Monate umfasste (Erwartungswert: -10), hing möglicherweise mit der hohen Wettbewerbsintensität im Bereich der BA-geförderten Weiterbildungsangebote (vgl. Echarti u. a. 2023) zusammen. So sind die hier vertretenen Einrichtungen in der überwiegenden Mehrheit privatwirtschaftlich verfasst und verfügen insofern weder über eine Grundfinanzierung von staatlicher Seite noch über Zuwendungen von einem nicht öffentlichen Träger, d. h., sie müssen ihre Ressourcen selbst erwirtschaften.²⁹⁵

Überwiegend öffentlich durch Kommune, Land, Bund, EU finanzierte Anbieter – worunter Volkshochschulen (VHS) und interessengebundene Einrichtungen in der Trägerschaft von Kirchen, Parteien, Gewerkschaften, Stiftungen, Verbänden oder Vereinen die am häufigsten vertretenen Anbietertypen waren²⁹⁶ – beurteilten 2024 mit einem Klimawert von 13 Punkten ihre Wirtschaftsstimmung analog zum Gesamtdurchschnitt der Weiterbildungsbranche. Gegenüber dem Vorjahr sank ihr Wert um 7 Punkte (Klimawert 2023: +20). Unter den nach Hauptfinanzierung unterschiedenen Anbietersegmenten wiesen sie mit +27 zwar den höchsten Lagewert auf, die Zukunftserwartung war allerdings verhalten (Erwartungswert +1). In den genannten Ergebnissen drückte sich möglicherweise, neben anderen Faktoren, die damals unsichere Situation bei den vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) geförderten Integra-

295 Anteilswerte der Anbietertypen im Segment der vor allem durch Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter finanzierten Weiterbildungsanbieter (absteigend sortiert): privat-kommerziell 41 %; privat-gemeinnützig 32 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 11 %; betriebliche Bildungseinrichtung 8 %; weitere Anbietertypen zusammengefasst 7 %.

296 Anteilswerte der Anbietertypen im Segment der vor allem durch Kommune, Land, Bund bzw. EU finanzierten Weiterbildungsanbieter: VHS 36 %; Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins 20 %; berufliche Schule 16 %; privat-gemeinnützig 11 %; privat-kommerziell 7 %; weitere Anbietertypen zusammengefasst 11 %.

tionskursen aus: So bewegten sich deren Teilnehmendenzahlen im ersten Halbjahr 2024 zwar weiterhin auf einem hohen Niveau (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2025a), zum Umfragezeitpunkt sah der Haushaltsentwurf 2025 allerdings erhebliche Kürzungen in diesem Bereich vor (vgl. Rat der Weiterbildung 2024). Zudem ist davon auszugehen, dass die in diesem Segment stark vertretenen VHS aufgrund der hohen Anzahl beschäftigter Honorarkräfte (vgl. Abschnitt „Strukturdaten aus der **wbmonitor**-Umfrage 2024“) in besonderer Weise von den Folgen des „Herrenberg-Urteils“ betroffen waren.

In separater Betrachtung der verschiedenen Anbietertypen lagen alle Klimawerte im positiven Skalenbereich, wobei die Spannweite von +4 Punkten bei gemeinschaftlichen Einrichtungen in der Trägerschaft von z. B. Kirchen oder Gewerkschaften bis +29 bei wirtschaftsnahen Einrichtungen, d. h. Kammern, Innungen, Berufsverbänden o. Ä. bzw. deren Bildungszentren reichte → **Tabelle B2.1-1**. Letztere wiesen sowohl den höchsten Lagewert (+36) als auch den höchsten Erwartungswert (+22) auf, was wiederum auf die hohe Bedeutung der Weiterbildung bei betrieblichen Transformationsprozessen hinweist. Auffällig ist darüber hinaus, dass mit den VHS und den gemeinschaftlichen Einrichtungen bei zwei Einrichtungstypen leicht negative Erwartungswerte (-1 bzw. -9) vorlagen, die stark auf allgemeine Erwachsenenbildung ausgerichtet sind (vgl. auch die nach Hauptausrichtung des Angebots differenzierten Werte in **Tabelle B2.1-1**).

Bezogen auf den Standort der Einrichtungen war – wie im Vorjahr – bei Weiterbildungsanbietern in Ostdeutschland ein höherer Klimawert zu beobachten als in den westlichen Bundesländern. Mit +21 (Ost) bzw. +11 (West) lagen beide Werte jeweils etwa 10 Punkte unter dem jeweiligen Vorjahresniveau (2023: +31 bzw. +20 Punkte). Sowohl im Osten als auch im Westen fielen die Ergebnisse zur Einschätzung der aktuellen Lage (Lagewert Ost: +30; Lagewert West: +20) deutlich höher aus als diejenigen zur Entwicklung in den kommenden zwölf Monaten (Erwartungswert Ost: +12; Erwartungswert West: +2).

Strukturinformationen aus der **wbmonitor**-Umfrage 2024

Die Weiterbildungslandschaft zeichnet sich durch ein vielfältiges Spektrum von Einrichtungen in privater, öffentlicher und staatlicher Rechtsform aus.²⁹⁷ So beteiligten sich auch an der **wbmonitor**-Umfrage 2024 sehr unterschiedliche Organisationstypen von Weiterbildungsanbietern. Die größte Gruppe stellte mit 35 %

297 Dabei existieren auch Mischformen, beispielsweise wenn staatlich getragene Einrichtungen in einer privaten Rechtsform (z. B. GmbH) firmieren. Die Anbieter sind jeweils der Kategorie zugeordnet, die am besten zutrifft.

Tabelle B2.1-1: Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2024

		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	22	4	832
Einnahmen/Zuwendungen von Teilnehmenden	keine Einnahmen	14	21	7	133
	1% bis 25%	14	20	7	306
	26% bis 49%	10	24	-3	125
	50% und mehr	11	21	2	246
Einnahmen/Zuwendungen von Betrieben	keine Einnahmen	7	21	-5	333
	1% bis 25%	11	21	2	251
	26% bis 49%	14	16	12	45
	50% und mehr	25	25	26	181
Einnahmen/Zuwendungen von Arbeitsagenturen/ Jobcentern	keine Einnahmen	15	22	9	555
	1% bis 25%	14	31	-2	152
	26% bis 49%	-6	8	-19	45
	50% und mehr	-7	-3	-10	181
Einnahmen/Zuwendungen von Kommunen, Ländern, Bund, EU	keine Einnahmen	18	21	15	323
	1% bis 25%	11	19	3	156
	26% bis 49%	2	15	-10	103
	50% und mehr	13	27	1	228
Art der Einrichtung	privat-kommerziell	8	5	11	135
	privat-gemeinnützig	12	15	9	123
	betriebliche Bildungseinrichtung	6	9	4	32
	wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	29	36	22	99
	Volkshochschule	13	27	-1	173
	berufliche Schule, (Fach-)Hochschule, Akademie	15	28	3	86
	Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins	4	17	-9	163
Hauptausrichtung des Weiterbildungsangebots	beruflich	18	20	15	347
	allgemein	3	18	-10	207
	beruflich und allgemein	17	31	4	146
	Weiterbildung ist Nebenaufgabe	12	21	4	131
Standort	westdeutsche Länder	11	20	2	709
	ostdeutsche Länder mit Berlin	21	30	12	123
Zum Vergleich	ifo Dienstleistungsgewerbe	0	14	-12	
	ifo Gesamtwirtschaft	-11	-5	-17	

¹ Der Saldo ist die Differenz der positiven und negativen Anteilswerte mit einer theoretischen Spanne von +100 bis -100.

Quelle: BIBB/DIE **wbmonitor**-Umfrage 2024; hochgerechnete Werte auf Basis von n = 832 gültigen Angaben; ifo Geschäftsklima Gesamtwirtschaft und Dienstleistungsgewerbe (Monatswerte Oktober 2024)

BIBB-Datenreport 2025

privatwirtschaftliche Anbieter, davon 19 % in kommerzieller (d. h. gewinnorientierter) Ausrichtung und 16 % mit Fokus auf Gemeinnützigkeit (z. B. in Rechtsform einer gGmbH). Ein Fünftel (20 %) entfiel auf werte- bzw. interessengebundene Einrichtungen in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes oder Vereins, geringfügig weniger Umfrageteilnehmer waren VHS (18 %). Etwas mehr als jede zehnte Einrichtung (11 %) war wirtschaftsnah, d. h., es handelte sich um eine Kammer, Innung oder einen Berufsverband bzw. ein daran angeschlossenes Bildungszentrum. Einstellige Anteilswerte entfielen jeweils auf berufliche Schulen bzw. Fachschulen (7 %), betriebliche Bildungseinrichtungen, die (auch) für Externe tätig sind (4 %), Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung, d. h. Universitäten, (Fach-)Hochschulen und wissenschaftliche Akademien und deren Spin-Offs (4 %) sowie sonstige Einrichtungen in öffentlicher bzw. staatlicher Trägerschaft (2 %).²⁹⁸

In letzter Zeit schlug das sogenannte Herrenberg-Urteil hohe Wellen in der Weiterbildungsbranche. Die in der Weiterbildung weit verbreitete Praxis der Beschäftigung von Honorarkräften, die den Einrichtungen hohe Flexibilität im Personaleinsatz, insbesondere im Bereich von Lehrtätigkeiten, ermöglicht, wurde dadurch rechtlich infrage gestellt. Auf Basis einer Einzelfallentscheidung zu einer scheinselfständigen Beschäftigung in einer Musikschule haben Sozialversicherungsträger ihre Beurteilungsmaßstäbe bei der Feststellung des Erwerbsstatus von Lehrkräften geändert, was aufseiten der Bildungseinrichtungen auch in der Weiterbildung Unsicherheiten mit sich brachte (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025). Mit einer Übergangsregelung können sich die Bildungsträger nun bis Ende 2026 auf die neuen Rahmenbedingungen einstellen und ggf. ihre Organisationsmodelle anpassen (vgl. ebd.). Mit Blick auf diese aktuelle Thematik wird im Folgenden knapp dargestellt, welche Anbietertypen – gemessen an der durchschnittlichen Anzahl pro Einrichtung beschäftigter Honorarkräfte – die veränderte Situation grundsätzlich besonders betrifft. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass keine Informationen zur konkreten Ausgestaltung der Arbeitsleistung von Honorarkräften und der Erfüllung von Merkmalen der Freiberuflichkeit gegenüber abhängiger Beschäftigung (insbesondere hinsichtlich der organisationalen Steuerung) vorliegen. Die Ergebnisse sind insofern lediglich als Anhaltspunkt für Unsicherheiten bezüglich der möglicherweise erforderlichen Transformation von Beschäftigungsverhältnissen und diesbezügliche finanzielle Unwägbarkeiten zu verstehen.

Im Durchschnitt aller Anbieter beschäftigten die Weiterbildungsanbieter im Zwölfmonatszeitraum vor der

²⁹⁸ Dabei handelt es sich beispielsweise um Einrichtungen der politischen Bildung des Bundes und der Länder, kommunale Bildungszentren für spezielle Aufgaben oder um ausländisch getragene Einrichtungen.

Umfrageteilnahme 88 Honorarkräfte und damit fast fünfmal so viele wie angestellte Mitarbeitende²⁹⁹ (18). Wie → **Schaubild B2.1-2** verdeutlicht, waren an VHS mit deutlichem Abstand die meisten Honorarkräfte pro Einrichtung tätig (durchschnittlich 263). Insofern sind die VHS potenziell am stärksten von den Folgen des Urteils betroffen. An den Werten der weiteren Anbietertypen wird zugleich deutlich, dass der hohe Wert der VHS den Gesamtwert maßgeblich prägt. Mit Ausnahme der wirtschaftsnahen, die mit 87 Honorarkräften pro Einrichtung nahezu gleichauf zum Gesamtdurchschnitt lagen, wiesen alle weiteren Anbietertypen unterdurchschnittliche Ergebnisse auf. Die Spannweite reichte von durchschnittlich 65 Honorarkräften bei Einrichtungen in Trägerschaft einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Vereins oder Verbandes bis zu lediglich zwei Honorarkräften an beruflichen Schulen. Gleichwohl wird an den Befunden ersichtlich, dass sich auch charakteristische Organisationen der beruflichen Weiterbildung wie die wirtschaftsnahen Kammereinrichtungen und betriebliche Bildungseinrichtungen (vgl. folgender Abschnitt zur Ausrichtung des Angebots) kritisch mit ihren Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsorganisationsmodellen infolge des „Herrenberg-Urteils“ befassen müssen.

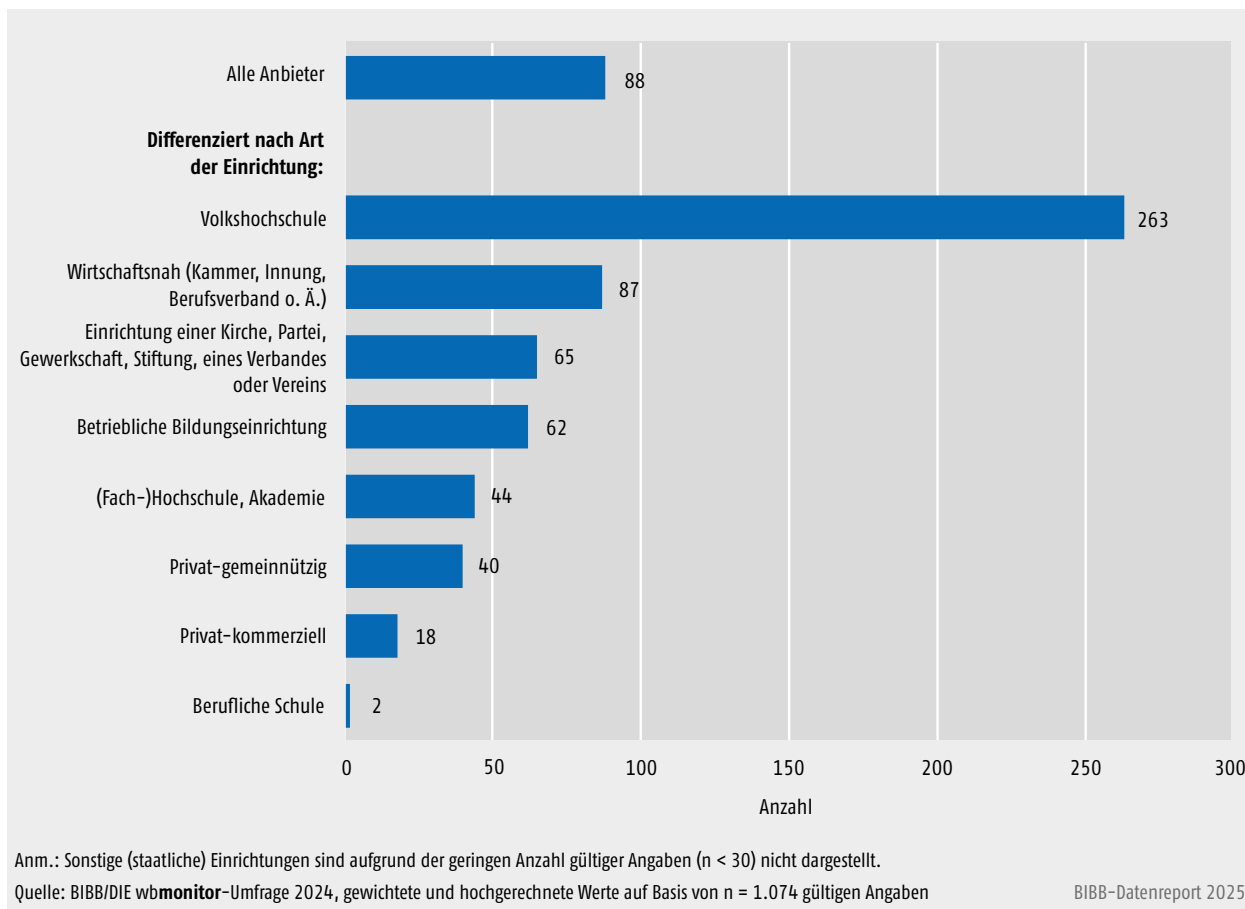
Im Folgenden wird mit Blick auf die berufliche Bildung dargestellt, welche Anbietertypen in der Weiterbildung hier ihren Schwerpunkt verortet haben. Anschließend erfolgt eine Beleuchtung ausgewählter Strukturmerkmale für diese Teilgruppe (nur) beruflicher Weiterbildungsanbieter.

Im Durchschnitt aller an der **wbmonitor**-Umfrage 2024 beteiligten Anbieter wiesen etwas weniger als die Hälfte (44 %) nach ihrer Selbsteinschätzung ausschließlich berufliche Weiterbildung als Hauptaufgabe auf, bei knapp jeder fünften Einrichtung (18 %) traf dies sowohl auf berufliche als auch auf allgemeine Weiterbildung zu und bei 38 % stellte berufliche Weiterbildung eine organisationale Nebenaufgabe dar oder war nicht im Angebot³⁰⁰ → **Schaubild B2.1-3**. Differenziert nach Anbietertypen waren betriebliche Bildungseinrichtungen (73 %), privat-kommerzielle Anbieter (71 %) und wirtschaftsnahen Einrichtungen wie Kammern, Innungen, Berufsverbände o. Ä. (67 %) zu mehr als zwei Dritteln genuin berufliche Weiterbildungsanbieter. Auch bei privat-gemeinnützigen Einrichtungen lag der Schwerpunkt mehrheitlich auf berufsbezogenen ausgerichteten Angeboten (62 %). Hinsichtlich der Werte der Anbietertypen (Fach-)Hoch-

²⁹⁹ Einschließlich Beamte/Beamtinnen. Im Unterschied zur Abfrage der Honorarkräfte, die häufig diskontinuierlich engagiert werden, bezieht sich die Abfrage der Angestellten auf den aktuellen Zeitpunkt der Umfrageteilnahme.

³⁰⁰ Die Einordnung wurde auf Basis der Angaben zum Angebot von beruflicher Weiterbildung, von allgemeiner Weiterbildung und von Sonstigem jeweils als „Angebotsschwerpunkt“, „auch im Angebot“ oder „nicht im Angebot“ gebildet.

Schaubild B2.1-2: Durchschnittliche Anzahl Honorarkräfte (Zwölfmonatszeitraum), differenziert nach Anbietertypen (Mittelwerte)



B2

schulen und wissenschaftliche Akademien (47%) sowie der beruflichen Schulen (37%) ist zu berücksichtigen, dass die Einstufungen von den jeweiligen Organisationsstrukturen und dementsprechend ihrem Antwortbezug abhängen dürften.³⁰¹ Im Unterschied dazu ist bei dem vergleichsweise niedrigen Wert der gemeinschaftlichen Einrichtungen (25% mit Fokus auf berufliche Weiterbildung) die heterogene Zusammensetzung der verschiedenen Trägerorganisationen in Rechnung zu stellen, nach deren weltanschaulicher Ausrichtung die Bildungsangebote vielfach (auch) außerberufliche Lebensbereiche adressieren bzw. religiöse, politische oder kulturelle Wissensvermittlung beinhalten. Unter den VHS sind – entsprechend den sieben Programmbereichen, von denen mit „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT –

Organisation/Management“ nur einer ausdrücklich den Erwerb beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen adressiert³⁰² – keine Einrichtungen mit Hauptausrichtung auf berufliche Weiterbildung vertreten.

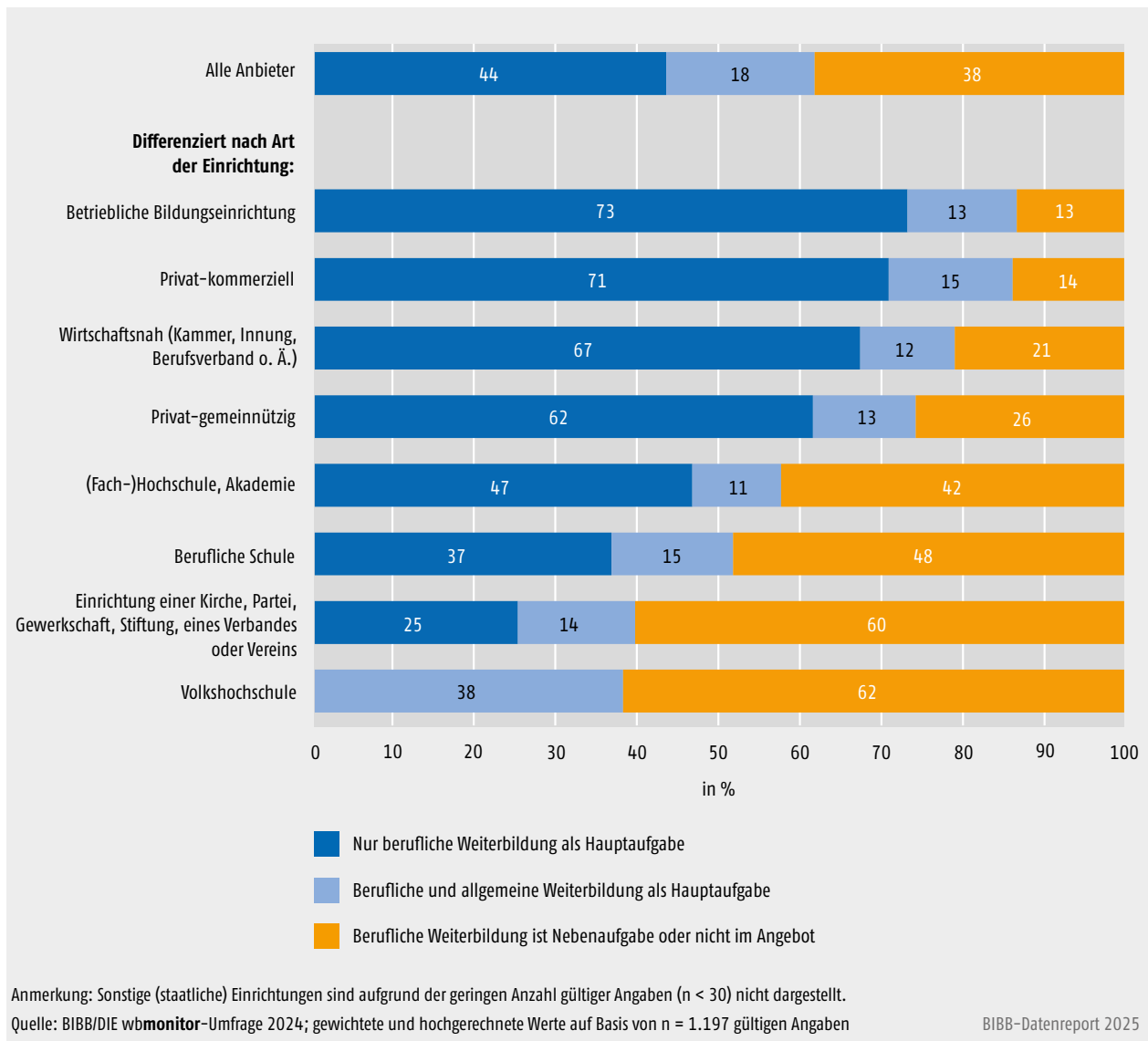
Für Einrichtungen mit ausschließlich beruflicher Weiterbildung als Hauptaufgabe (im Folgenden kurz als „berufliche Weiterbildungsanbieter“ bezeichnet) stellten hinsichtlich ihrer Ressourcenbeschaffung private Financiers die wichtigste Einnahmequelle. 2023³⁰³ entfielen im Gesamtdurchschnitt 29% der Einnahmen bzw. Zuwendungen im Weiterbildungsbereich auf individuell entrichtete Teilnahmeentgelte und 33% auf Qualifizierungsleistungen für Unternehmen bzw. Betriebe → [Schaubild B2.1-4](#). Etwas weniger als ein Fünftel (18%) wurden mit der Durchführung von SGB-Arbeitsmarktdienstleistungen wie Maßnahmen in den Bereichen FbW und MAbE erwirtschaftet. Weitere 16% stammten durchschnittlich von Kommunen, Ländern, Bund bzw.

301 So ist bei den wissenschaftlichen Weiterbildungsanbietern davon auszugehen, dass sich die Angaben teilweise nur auf die kontaktierte Organisationseinheit (beispielsweise „Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung“) bezog, teilweise jedoch auf die gesamte Universität. Unter den beruflichen Schulen sind die Bildungsgänge der Aufstiegsfortbildung häufig als Schulformen in berufliche Schulzentren bzw. Berufskollegs integriert, es existieren jedoch auch singuläre Fachschulen.

302 Allerdings können auch die weiteren Programmbereiche der VHS beruflich verwertbare Bildungsangebote beinhalten.

303 Der Bezugszeitraum der Abfrage war das vorangegangene Kalenderjahr.

Schaubild B2.1-3: Hauptausrichtung berufliche Weiterbildung, differenziert nach Anbietertypen (Anteile in %)



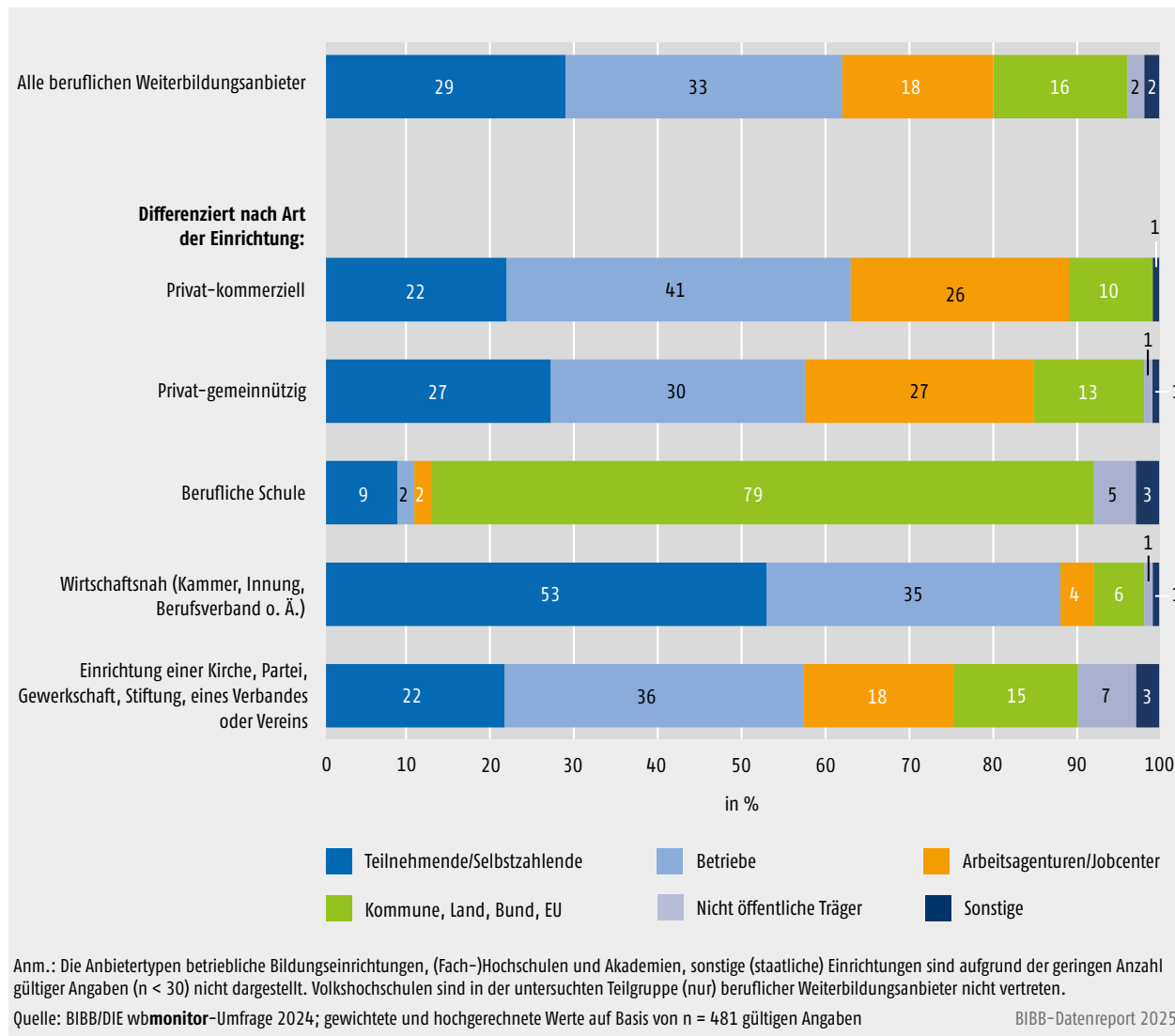
der EU, beispielsweise in Form von staatlicher Trägerschaft, vom BAMF oder mittels institutioneller bzw. angebotsbezogener Förderprogramme. Auf Zuwendungen von nicht öffentlichen Trägerorganisationen und auf Einnahmen sonstiger Art entfielen durchschnittlich jeweils 2%. Differenziert nach den vorrangig in der beruflichen Weiterbildung vertretenen Anbietertypen zeigten sich unterschiedliche Ausrichtungen.³⁰⁴ So bezogen die wirtschaftsnahen Kammereinrichtungen ihre Einnahmen zu einem sehr hohen Anteil von privater Seite (durchschnittlich 53% von Teilnehmenden bzw. Selbstzahlenden und 35% von Betrieben). Bei privatwirtschaftlichen Anbietern in kommerzieller oder gemeinnütziger

Ausrichtung sowie bei gemeinschaftlichen Einrichtungen in nicht öffentlicher Trägerschaft waren neben privaten individuellen und betrieblichen Kundinnen und Kunden auch die Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter relevante Financiers. Die durchschnittlichen Finanzierungsanteile betragen 26% bei privat-kommerziellen, 27% bei privat-gemeinnützigen und 18% bei gemeinschaftlichen Einrichtungen. Auch Einnahmen von Gebietskörperschaften bzw. der EU spielten für die genannten Anbietertypen eine nennenswerte Rolle (10%; 13%; 15%). Grundlegende Finanzierungsbasis (79%) waren sie bei den in der Regel staatlich verfassten beruflichen Schulen bzw. Fachschulen.

³⁰⁴ Zu den Anbietertypen betriebliche Bildungseinrichtungen, (Fach-)Hochschulen und Akademien sowie sonstige (staatliche) Einrichtungen sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n < 30) keine Aussagen möglich.

Als Indikatoren für den Leistungsumfang der beruflichen Weiterbildungsanbieter werden im Folgenden Volumen-

Schaubild B2.1-4: Finanzierungsquellen beruflicher Weiterbildungsanbieter 2023, differenziert nach Anbietertypen (mittlere Anteile in %)



B2

werte der durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen, der darin geleisteten Dozentenstunden³⁰⁵ sowie der Teilnehmenden dargestellt, jeweils bezogen auf das Jahr 2023.³⁰⁶ Im Median (d. h., 50 % der Anbieter lagen unter und 50 % über den im Folgenden genannten Werten) verzeichneten sie 40 Veranstaltungen, 1.600 Dozentenstunden und 500 Teilnehmende → [Tabelle B2.1-2](#).³⁰⁷ Ein

305 Gemeint sind die von Dozenten bzw. Dozentinnen (angestellte/verbeamtete Lehrende; Honorarkräfte; Ehrenamtliche) in den Veranstaltungen geleisteten Stunden ohne Zeiten der Vor- und Nachbereitung.

306 Die Abfrage zum Gesamtumfang des realisierten Weiterbildungsangebots bezieht sich im wbmonitor jeweils auf den Vorjahreszeitraum.

307 Da die Mittelwerte aufgrund einiger Einrichtungen mit sehr großen Volumina zum Teil stark verzerrt sind, werden die gegenüber solchen Ausreißern robusteren Median- und Quartilswerte berichtet. Der Median unterteilt die Stichprobe in zwei gleich große Gruppen. Die Werte geben jeweils den Grenzwert zwischen zwei Gruppen an. Demnach zeigt der Median an, bis zu

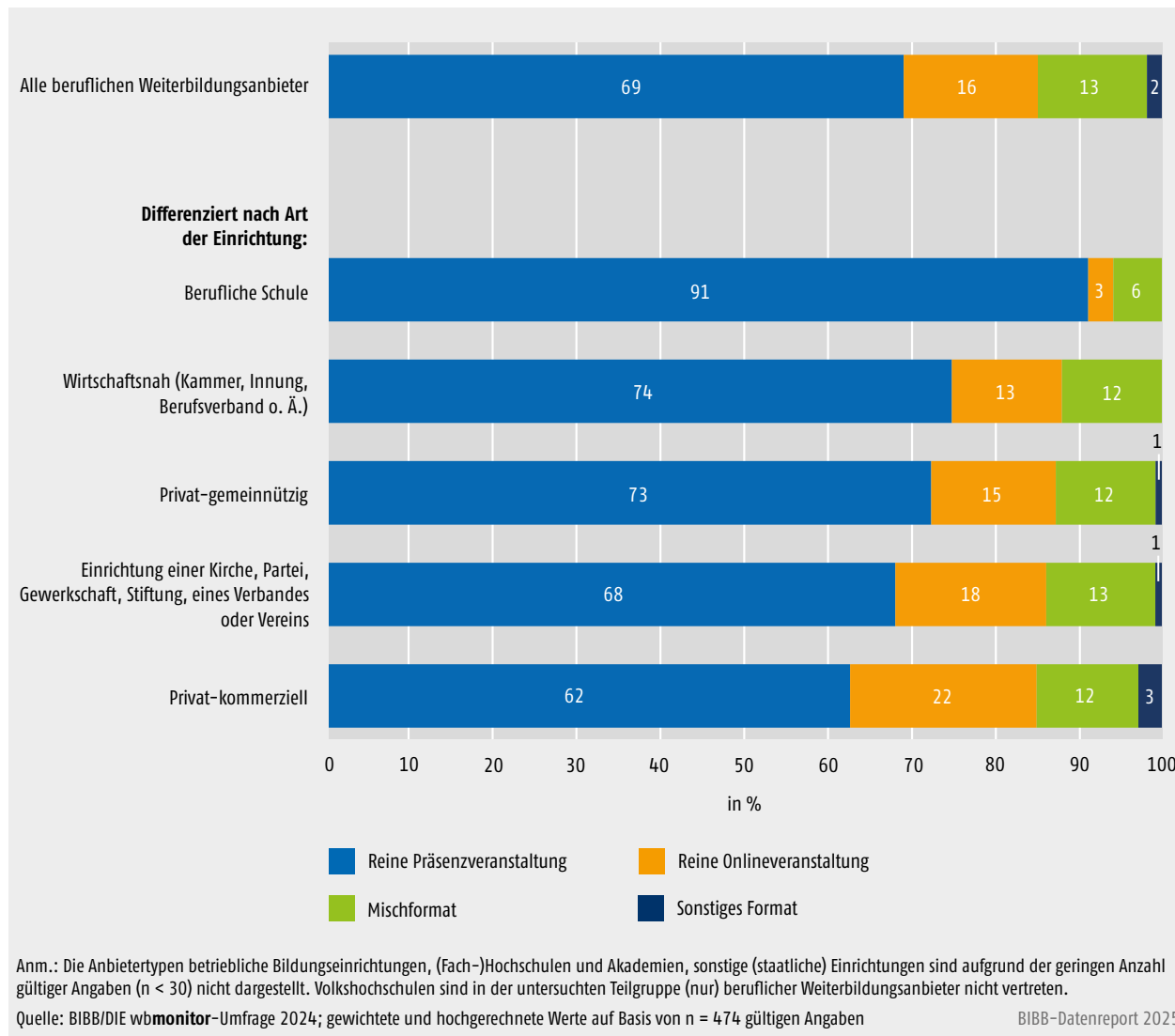
Viertel der Anbieter realisierte mindestens 143 Veranstaltungen, 6.000 Dozentenstunden und 1.670 Teilnehmende (75 %-Quartil). Differenziert nach Anbietertypen stachen die wirtschaftsnahen Einrichtungen als große berufliche Weiterbildungsanbieter hervor. Ihre Medianwerte (120 Veranstaltungen, 5.500 Dozentenstunden und 1.520 Teilnehmende) lagen um mindestens das Dreifache über den jeweiligen Gesamtwerten. Auch bezüglich der Quartilswerte der 25 % größten beruflichen Weiterbildungsanbieter (75 %-Quartil) wiesen diese jeweils die höchsten Volumina auf (mindestens 285 Veranstaltungen, 18.000 Dozentenstunden und 3.600 Teilnehmende).

welchem maximalen Umfang die untere Hälfte der Anbieter Weiterbildung realisierte und zu welchem Mindestumfang die obere. Entsprechend unterteilt das 25 %-Quartil das untere Viertel von den darüberliegenden 75 % und das 75 %-Quartil das obere Viertel von den darunterliegenden 75 %.

Tabelle B2.1-2: Leistungsvolumina der beruflichen Weiterbildungsanbieter 2023, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung)

	Leistungsvolumina der beruflichen Weiterbildungsanbieter			Gültige Angaben (n)
	25%-Quartil	Median	75%-Quartil	
	Veranstaltungen			
Alle beruflichen Weiterbildungsanbieter	14	40	143	430
Differenziert nach Art der Einrichtung*:				
Privat-kommerziell	20	40	100	117
Privat-gemeinnützig	6	26	75	92
Berufliche Schulen	**	**	**	**
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	43	120	285	82
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	21	50	150	54
	Dozentenstunden			
Alle beruflichen Weiterbildungsanbieter	650	1.600	6.000	348
Differenziert nach Art der Einrichtung*:				
Privat-kommerziell	480	1.000	4.000	96
Privat-gemeinnützig	638	1.200	7.300	71
Berufliche Schulen	**	**	**	**
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	1.000	5.500	18.000	67
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	520	2.160	5.000	41
	Teilnehmende			
Alle beruflichen Weiterbildungsanbieter	120	500	1.670	449
Differenziert nach Art der Einrichtung*:				
Privat-kommerziell	150	500	1.000	119
Privat-gemeinnützig	80	300	1.000	97
Berufliche Schulen	37	60	110	31
Wirtschaftsnah (Kammer, Innung, Berufsverband o. Ä.)	520	1.520	3.600	85
Einrichtung einer Kirche, Partei, Gewerkschaft, Stiftung, eines Verbandes, Vereins	220	577	1.800	54
<p>* Die Anbietertypen betriebliche Bildungseinrichtungen, (Fach-)Hochschulen und Akademien, sonstige (staatliche) Einrichtungen sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n<30) nicht dargestellt. Volkshochschulen sind in der untersuchten Teilgruppe (nur) beruflicher Weiterbildungsanbieter nicht vertreten. ** Werte sind aufgrund der geringen Anzahl gültiger Angaben (n < 30) nicht dargestellt.</p> <p>Quelle: BIBB/DIE wbmonitor-Umfragen 2024; gewichtete und hochgerechnete Werte auf Basis von n=430 (Veranstaltungen), n=348 (Dozentenstunden) und n=449 (Teilnehmende) gültigen Angaben</p>				

Schaubild B2.1-5: **Formate der 2023 durchgeführten Veranstaltungen (berufliche Weiterbildungsanbieter), differenziert nach Anbietertypen (mittlere Anteile in %)**



B2

Insofern kommt den Kammern, Innungen und Berufsverbänden eine hervorgehobene Bedeutung hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten zu, deren Berufe und Betriebe sie vertreten.

Die 2023 von beruflichen Anbietern durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen wurden mehrheitlich (69%) im Präsenzformat durchgeführt → **Schaubild B2.1-5**. Durchschnittlich 16% wurden als reine Onlineveranstaltungen und weitere 13% als Mischformate mit Präsenz- und Onlinephasen oder als hybride Veranstaltungen mit gleichzeitigen Teilnahmen vor Ort und über das Internet durchgeführt. Dies verdeutlicht, dass sich digital gestützte Formate als fester Bestandteil des beruflichen Weiterbildungsangebots etabliert haben. Überpropor-

tional häufig setzten privat-kommerzielle Anbieter auf Onlineformate (22%). Bezüglich des Durchschnittswerts dieses Anbietertyps gilt es allerdings zu berücksichtigen, dass sich eine kleine Gruppe der gewinnorientierten privaten Anbieter auf Onlineweiterbildung spezialisiert hat: So fanden bei jedem zehnten privat-kommerziellen Anbieter mindestens vier von fünf Veranstaltungen rein online statt. Am seltensten waren Onlineveranstaltungen an den beruflichen Schulen bzw. den Fachschulen anzutreffen (3%). Die hier durchgeführten Bildungsgänge der landesrechtlich geregelten Aufstiegsfortbildung wurden in den allermeisten Fällen (durchschnittlich 91%) schulüblich als Präsenzkurse abgehalten.

(Stefan Koscheck)

B 2.2 Angebote der Träger der Erwachsenenbildung zur beruflichen Weiterbildung

B 2.2.1 Berufliche Weiterbildung an Volkshochschulen

Die Volkshochschulen (VHS) spielen in vielen Bundesländern laut dem entsprechenden Landesgesetz eine besondere Rolle bei der Versorgung der Bevölkerung mit Weiterbildung. Teils hat die Bereitstellung einer VHS durch die Kommunen die Funktion der Grundversorgung mit einwohnerbezogener Förderung durch das Land (z. B. Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen). In anderen Ländern werden die VHS gleichrangig mit freien Trägern von Land und Kommunen gefördert (z. B. Bayern, Brandenburg). Grundsätzlich ist der Bund für die berufliche Weiterbildung zuständig, während bei den Ländern die Verantwortung für die allgemeine und politische Weiterbildung liegt (vgl. Deutscher Bildungsrat 1970, S. 51). Dennoch wird in den Weiterbildungsgesetzen der Länder in der Regel auch die berufliche Weiterbildung unter den förderfähigen Bereichen genannt.³⁰⁸

VHS bestehen in allen Bundesländern als öffentlich geförderte Weiterbildungseinrichtungen mit einem thematisch breit gefächerten Bildungsangebot, das in großen Teilen ohne Zugangsbeschränkungen der gesamten Bevölkerung Deutschlands 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 werden die personelle und finanzielle Ausstattung der VHS sowie das Angebot in verschiedenen Veranstaltungsarten, Unterrichtsstunden und Belegungen in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) statistisch erfasst.³⁰⁹ Die VHS-Statistik existiert in der Systematik, mit der sie im BIBB-Daten-

report 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 informations- und kommunikationstechnische Anwendungen³¹⁰, Büropraxis, Rechnungswesen, berufsqualifizierende Grund- und Fachlehrgänge sowie Angebote zum Themenfeld Organisation/Management erfasst. Berufliche Weiterbildungen zu anderen Inhalten, z. B. Sprachen oder Gesundheit, konnten hingegen nicht identifiziert werden (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Druckversion S. 370).

Mit der großen Revision der VHS-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik³¹¹ wurde die Grundlage für eine umfassendere Darstellung des Angebots an beruflicher Weiterbildung geschaffen (vgl. Ambos 2017; zur Revision vgl. 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 2023 wurde die Zuordnung einzelner Veranstaltungen zu diesem Merkmal jedoch zwischen den Landesverbänden uneinheitlich gehandhabt; darauf deuten u. a. die sehr unterschiedlichen Größenordnungen des Anteils berufsbezogener Veranstaltungen zwischen den Bundesländern hin (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 8.1). Aufgrund dieser Datenlage wird für das Berichtsjahr 2023 die bisherige Näherung der beruflichen Weiterbildung über den Programmbereich verwendet, in dem inhaltlich die meisten Veranstaltungen beruflicher Weiterbildung angesiedelt sind. Der bisherige Programm-

308 Für weitere Informationen zu rechtlichen Aspekten der Weiterbildung siehe Gnahs 2023; Grotlüschen/Haberzeth 2018, S. 535ff.; Nuisl 2018, S. 505ff.; Reichart 2021, S. 36ff.; für einen Überblick über die Landesgesetze zur Weiterbildung siehe das entsprechende Dossier auf der Plattform wb-web unter: <https://wb-web.de/dossiers/recht-weiterbildung/folge-1-gesetzliche-rahmenbedingungen-auf-eu-bundes-und-landesebene/landesbildungsgesetze.html> (Stand: 06.01.2025)

309 Vgl. die online verfügbaren Jahressbände bis 2017 (abrufbar unter: <http://www.die-bonn.de/publikationen/recherche.aspx?schlagwort=volks-hochschul-statistik+arbeitsjahr>). Da sich fast alle VHS an der Statistik beteiligen, wird regelmäßig nahezu eine Vollerhebung erreicht; für das

Berichtsjahr 2022 konnten Daten von 822 VHS bzw. 97,8% aller VHS ausgewertet werden (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 1).

310 „Informations- und Kommunikationstechnik“: PC-Kurse oder Kurse zum Umgang mit (teils fachspezifischer) Software

311 Von 2014 bis 2018 fand, gefördert durch das BMBF, eine große Revision der VHS-Statistik im Rahmen des Verbunds Weiterbildungsstatistik statt (siehe <http://www.die-bonn.de/id/11142>). Die ersten Ergebnisse der nach dem neuen System erhobenen Daten wurde für das Berichtsjahr 2018 veröffentlicht (vgl. Reichart/Huntemann/Lux 2020).

bereich „Arbeit-Beruf“ wurde inhaltlich fokussiert und trägt seit dem Berichtsjahr 2018 den Titel „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“. Die inhaltliche Reichweite blieb im Großen und Ganzen erhalten; die bisherigen Fachgebiete wurden teils zusammengefasst, teils unverändert beibehalten, teils wurde nur die Bezeichnung modernisiert. Zusätzlich wurde ein neues Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings eingeführt (für eine Gegenüberstellung der inhaltlichen Systematiken 2017 und 2018 vgl. Reichart/Huntmann/Lux 2020, S. 121). Damit wird übergangsweise der Indikator zur beruflichen Weiterbildung an VHS in Analogie zur bisherigen Indikatorik fortgeschrieben, bis sich die Datenlage konsolidiert hat.

In der Folge sind weiterhin Angebote in den anderen Programmbereichen (Politik – Gesellschaft – Umwelt; Kultur – Gestalten; Gesundheit; Sprachen; Schulabschlüsse – Studienzugang und -begleitung und Grundbildung) außerhalb des Programmbereichs „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“, die beruflich verwertbare Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln bzw. sich an bestimmte Berufsgruppen wenden, nicht in der Indikatorik enthalten **E**.

Die Revision betrifft auch die Kategorie der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, die bisher nur auf Programmbereichsebene abgefragt wurden. Diese werden nun pro Fachgebiet erhoben. Aufgrund dieser Änderung der Erhebungsweise und der Modifikation des inhaltlichen Zuschnitts der Programmbereiche können zwischen den Daten bis 2017 und ab 2018 derzeit keine Zeitreihen dargestellt werden (zur näheren Erläuterung siehe Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE 2018). Daher werden im Folgenden nur Daten der Berichtsjahre 2018 bis 2023 berichtet (für Zeitreihen 1991 bis 2017 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1).

E

Volkshochschul-Statistik

In → **Tabelle B2.2.1-1** sind **Kursveranstaltungen** sowie die dazugehörenden Unterrichtsstunden und Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ ausgewiesen. Diese werden hier als Näherung an das Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS begriffen. Die dargestellten Summen beziehen sich jeweils auf das zugehörige Kalenderjahr. Ein Kurs ist definiert als eine Weiterbildungsveranstaltung mit mindestens drei Unterrichtsstunden, die von der jeweiligen VHS veranstaltet wird. Eine Unterrichtsstunde umfasst 45 Minuten. Unter einer Belegung wird ein Teilnahmefall an einer Veranstaltung verstanden. Wenn dieselbe Person in einem Beobachtungszeitraum an mehreren Veranstaltungen teilnimmt, wird sie mehrfach als Belegung gezählt, die

Anzahl der Belegungen ist also 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 Webseite) und allen Interessierten (ggf. verbunden mit der Anforderung von Vorkenntnissen) zugänglich. Auftrags- und Vertragsmaßnahmen sind Veranstaltungen für einen geschlossenen Teilnehmerkreis, die die VHS im Auftrag eines Dritten (z. B. Leistungen nach dem SGB II der Bundesagentur für Arbeit, andere staatliche Instanzen oder privatwirtschaftliche Unternehmen) durchführt. Der Umfang dieser Maßnahmen wird seit 2018 auf Fachgebietsebene erfasst. Neben den Kursen gibt es an den VHS noch andere Veranstaltungsarten (Einzelveranstaltungen, Studienfahrten und Studienreisen), die in der Tabelle nicht eingeschlossen sind; im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ machten diese 1,6 % der Unterrichtsstunden aus (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 29).

Die in → **Tabelle B2.2.1-2** ausgewiesene **VHS-Weiterbildungsdichte** ist definiert als die Unterrichtsstunden in Kursen an VHS pro 1.000 Einwohner/-innen des jeweiligen Versorgungsgebiets auf Landesebene (Datenbasis für Bevölkerungsstand auf Landesebene: 31.12. des dem Berichtsjahr vorhergehenden Jahres). In der Tabelle ist diese Kennzahl jeweils nur auf die Veranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ bezogen und nach Landesteilen (alte/neue Bundesländer) differenziert.

Die Differenzierung **der Teilnahmefälle nach Geschlecht** erfolgt bezogen auf den Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ insgesamt. Nicht für alle Teilnahmefälle liegt die Information zum Geschlecht vor. Seit 2022 wird in der Erhebung neben der Zuordnung der Belegungen zu Männern und Frauen auch die Kategorie „divers/ohne Angabe“ angeboten. Die

Tabelle B2.2.1-1: Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2023

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
2020	29.353	3.645	772.439	220.633	205.865	32.218
2021	24.473	3.932	675.992	201.704	163.321	34.541
2022	31.197	4.893	744.449	214.328	210.404	42.563
2023	32.935	4.784	743.834	196.611	243.563	46.729

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018: 873 VHS; 2019: 879 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 846 VHS; 2022: 826 VHS; 2023: 822 VHS

BIBB-Datenreport 2025

Erfassungsquote betrug im Berichtsjahr 2023 84,0 % der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ (eigene Berechnung).

Angebot beruflicher Weiterbildung an Volkshochschulen

Im Jahr 2023 wurden an den VHS 32.935 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 zum Berichtsjahr 2022³¹² ist die absolute Anzahl der erfassten Kurse (+5,6 %) sowie die Anzahl der Belegungen (+15,8 %) angestiegen, während die Unterrichtsstunden in etwa stabil geblieben sind (-0,1 %).

Die als Auftrags- und Vertragsmaßnahmen im Jahr 2023 durchgeführten Kurse machten 14,5 % der Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ aus, 1,2 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2022. Der Anteil der Unterrichtsstunden in Auftrags- und Vertragsmaßnahmen des Programmbereichs betrug 2023 26,4 %, der Anteil der Belegungen 19,2 %. Der Stundenumfang der Kurse umfasste 2023 19,4 Unterrichtsstunden pro Kurs bei offenen

Kursen (2022: 20,2 Unterrichtsstunden/Kurs), bei Auftrags- und Vertragsmaßnahmen 41,1 Unterrichtsstunden pro Kurs (2021: 43,8 Unterrichtsstunden/Kurs).

Bezogen auf das gesamte Kursangebot der VHS fanden im Jahr 2023 6,9 % der Kurse im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ statt, mit 5,1 % der Unterrichtsstunden und 4,8 % der Belegungen (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 8). Der Anteil der Kurse, Unterrichtsstunden und Belegungen des Programmbereichs am Gesamtangebot ist damit gegenüber 2022 leicht gesunken (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B2.2.1).

Inhaltlich war mehr als die Hälfte der Kurse (52,0 %) im Fachgebiet IT-Medien-Grundlagen/allgemeine Anwendungen angesiedelt. Auch ein Großteil der Belegungen (47,3 %) war hier verortet. Der Anteil dieses Fachgebiets an den Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ betrug 29,0 %, da hier vor allem kürzere Kurse stattfanden; dennoch war dieses Fachgebiet 2023 auch das größte nach Unterrichtsstunden. Knapp dahinter lagen die fachgebietsübergreifenden/sonstigen Kurse als zweitgrößtes Fachgebiet nach Unterrichtsstunden (26,7 % des Programmbereichs) mit 11,2 % der Kurse und 15,0 % 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 branchenspezifische Fachlehrgänge mit 14,1 % der Unterrichtsstunden (6,9 % der Kurse) und kaufmännische Grund- und Fachlehrgänge/Rechnungswesen mit 13,8 % der Unterrichtsstunden (7,7 % der Kurse). Einen vergleichbar hohen Anteil der Kurse erzielte das Fachgebiet Softskills/Bewerbungstrainings mit 7,5 %

312 Bei den folgenden Angaben zur Veränderung der Struktur- und Leistungsdaten zwischen dem Berichtsjahr 2023 und 2022, die sich auf die Tabellen beziehen, bleibt die Erfassungsquote (2023: 98,1 %; 2022: 97,8 %) unberücksichtigt. Die Gesamtsummen beziehen sich jeweils auf die für die Berichtsjahre vorliegenden gemeldeten Daten.

Tabelle B2.2.1-2: Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 bis 2023

Jahr	Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“		VHS-Weiterbildungsdichte in Stunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“	
	Westdeutschland	Ostdeutschland	Westdeutschland	Ostdeutschland
2018	1.094.370	110.855	16,4	6,8
2019	1.010.693	117.546	15,1	7,3
2020	692.148	80.291	10,3	5,0
2021	607.099	68.893	9,1	4,3
2022	666.993	77.456	9,9	4,8
2023	654.087	89.747	9,6	5,5

Quelle: Datenbasis Volkshochschul-Statistik (DIE) 2018: 873 VHS; 2019: 879 VHS; 2020: 852 VHS; 2021: 846 VHS; 2022: 826 VHS; 2023: 822 VHS

BIBB-Datenreport 2025

der Kurse und 7,6 % der Belegungen im Programmbereich. Dieses Fachgebiet machte allerdings wegen der im Vergleich kürzeren Kursdauer nur 5,3 % der Unterrichtsstunden im Programmbereich aus (für eine Übersicht über die Anteile aller Fachgebiete am Programmbereich vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 9).

Wie → **Tabelle B2.2.1-2** zeigt, wurden im Verhältnis zur Einwohnerzahl an VHS in den westdeutschen Ländern deutlich mehr Unterrichtsstunden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ durchgeführt als in den ostdeutschen Ländern (zur Entwicklung seit 1991 vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel B2.2.1). Die Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ belief sich 2023 in den westdeutschen Ländern auf rd. 9,6 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen; in den ostdeutschen Ländern waren es rd. 5,5 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen. Der Abstand hat sich durch einen Rückgang im Westen und Aufwuchs im Osten gegenüber 2022 etwas verringert. Im Vergleich zum Jahr 2022 fiel die VHS-Weiterbildungsdichte im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ in den westdeutschen Ländern um 0,3 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (-3,0 %), in den ostdeutschen Ländern dagegen stieg das Verhältnis um 0,7 Unterrichtsstunden pro 1.000 Einwohner/-innen (+ 14,6 %).

Der immer noch große Unterschied zwischen Ost und West ist teilweise durch den höheren Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen in den westdeutschen Ländern mit einem höheren Stundenvolumen zu erklären. Der Anteil der Auftrags- und Vertragsmaßnahmen an den Unterrichtsstunden im Programmbereich lag in den west-

deutschen Ländern mit 27,3 % deutlich höher als in den ostdeutschen Ländern, wo er 20,5 % betrug.

Generell nutzten mehr Frauen als Männer die Angebote der VHS (2023 betrug der Frauenanteil an den Belegungen in Kursen 74,7 %). Im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ war der Frauenanteil geringer als in den Gesamtbelegungen; im Jahr 2023 waren 67,5 % und damit knapp zwei Drittel der Belegungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ weiblich. 32,3 % der Belegungen waren männlich, 0,1 % der Belegungen ordneten sich der Kategorie „divers/ohne Angabe“ zu (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabelle 13).

Die VHS bieten viele Kurse mit einem großen Themenspektrum an, die didaktisch auf eine berufliche Verwertung der Veranstaltungsinhalte ausgerichtet sind oder sich an bestimmte berufliche Zielgruppen wenden. Erfasst wurden im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ neben Qualifizierungsmaßnahmen vor allem IT-Kurse. Ein weiteres Tätigkeitsfeld der VHS sind die Auftrags- und Vertragsmaßnahmen, in denen zielgruppenspezifische Weiterbildungen durchgeführt werden, z. B. für Arbeitssuchende (vgl. **Kapitel B3.1**) oder für Beschäftigte von Betrieben (vgl. **Kapitel B1.2**). Schon vor der statistischen Erfassung war das Angebot an berufsbezogenen Lerndienstleistungen außerhalb der Kurse gewachsen, z. B. im Bereich der Beratung und Arbeitsvermittlung (vgl. Reichart/Rattinger 2017). Solche Leistungen werden seit der Revision ebenfalls in der Statistik erhoben (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabellen 23, 24 und 28). Zu nennen sind hier insbesondere die Beratungsstunden in der Unterstützung zur Vermittlung in Arbeit,

die 2023 mit gut 129.000 Stunden den höchsten Wert seit ihrer Aufnahme in die Statistik zum Berichtsjahr 2018 verzeichneten. Auch die Beratungsstunden liegen nach dem Einbruch in den Coronajahren 2020 und 2021 mit gut 435.000 Stunden, davon gut 85.000 Stunden für Bildungs- und Lernberatung, auf einem höheren Niveau als 2018 (vgl. Ortmanns u. a. 2024, Tabellen 23, 35).

Insofern spiegeln die hier in Tabellen vorgestellten Indikatoren nur einen Ausschnitt des Angebots der VHS in diesem Bereich wider (siehe die Erläuterungen zur Revision). Mit der zu erwartenden Konsolidierung der Datenlage zu verschiedenen Aspekten beruflicher Weiterbildung ergibt sich ein großes Potenzial zur Erweiterung und Ausdifferenzierung der Indikatorik zum Angebot beruflicher Weiterbildung an VHS.

(Elisabeth Reichart – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.2.2 Weiterbildungsstatistik im Verbund

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) wird vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) im Rahmen der Weiterbildungsstatistik im Verbund (Verbundstatistik) erhoben. Zuletzt wurde über die Ergebnisse im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B2.2.2 berichtet.

Da die Verbundstatistik nur noch in reduzierter Form mit den Verbänden DEAE und KEB fortbesteht und diese Verbände im Vergleich zu anderen Anbietern in geringerem Umfang Kurse zur beruflichen Weiterbildung anbieten (und in diesem Bereich keine Angebotsschwerpunkte setzen), ist die Aussagekraft stark eingeschränkt. Vor diesem Hintergrund wird die Berichterstattung zur Verbundstatistik im BIBB-Datenreport nicht weiter fortgeführt. Für aktuelle Informationen zur Verbundstatistik siehe Horn/Lux 2024.

(Elisabeth Reichart – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung)

B 2.3 Fernlernen

Hintergrund

Durch die mediale Vermittlung von Lerninhalten ermöglicht Fernlernen eine weitgehende Orts- und Zeitunabhängigkeit des Lernens. Zu den Zielgruppen zählen daher insbesondere Erwerbstätige, die sich berufsbegleitend (weiter-)bilden möchten, mobilitätseingeschränkte Personen, Menschen in der Familienphase oder Strafgefangene.

Die Anfänge von Fernlernen (im 19. Jahrhundert: Korrespondenzlernen, später: Fernunterricht; englisch: Distance Learning) lassen sich in die beginnende Industrialisierung in der Mitte des 19. Jahrhunderts datieren. Dabei wurde es in Deutschland lange Zeit fast ausschließlich von kommerziell agierenden, nicht akademischen (Bildungs-)Anbietern eingesetzt, um eine vorrangig individuelle Nachfrage zu bedienen. Im Zuge der bundesrepublikanischen „Bildungsexpansion“ Anfang der 1970er-Jahre stieg das Interesse an entsprechenden Bildungsangeboten. Dabei zeigte sich eine weit verbreitete Diskrepanz zwischen den anbieterseitigen Geschäfts- und den nachfrageseitigen Bildungsinteressen. In der Folge wurde 1977 das Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG) als Verbraucherschutzgesetz verabschiedet (vgl. z. B. Dieckmann/Zinn 2017).

E

Definition von Fernunterricht gemäß Fernunterrichtsschutzgesetz (FernUSG)

„Fernunterricht im Sinne des Gesetzes ist die auf vertraglicher Grundlage erfolgende, entgeltliche Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, bei der

1. der Lehrende und der Lernende ausschließlich oder überwiegend räumlich getrennt sind und
2. der Lehrende oder sein Beauftragter den Lernerfolg überwachen.“

§1, Abs. 1 FernUSG, vgl. https://www.gesetze-im-internet.de/fernusg/_1.html

Alle Bildungsangebote, die der oben genannten gesetzlichen Definition entsprechen, sind seither gemäß FernUSG durch die Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht (ZFU) zulassungspflichtig. Im Zuge ihres Zulassungsverfahrens prüft sie, ob das vorgelegte Lehrgangsmaterial die Erreichung der Bildungsziele ermöglicht. Bei Fernlehrgängen, die bundeseinheitlich geregelte berufsbezogene Inhalte vermitteln, holt sie in der Regel zusätzlich eine fachliche Stellungnahme des BIBB ein. Weitere ge-

setzliche 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“³¹³ 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 Online-seminar). Dies hat zur Folge, dass es inzwischen eine Vielzahl von digitalisierten Bildungsangeboten gibt, die nicht als Fernlernen im Sinne der gesetzlichen Definition gelten, da ihr Präsenzanteil mehr als die Hälfte des Lehrgangsumfangs ausmacht.

Distance Education an Hochschulen

Im Unterschied zum nicht akademischen Fernlernen und auch im internationalen Vergleich gewann die Fernlehre (englisch: Distance Education) an bundesdeutschen Hochschulen erst relativ spät an Bedeutung. Als ein zentraler Meilenstein ist dabei die Gründung der FernUniversität in Hagen 1974 anzusehen (vgl. Lehmann 2012). Im Zuge der pandemiebedingt forcierten Digitalisierung der Hochschullehre, aber auch ihrer durch bildungspolitische Initiativen wie dem Bund-Länder-Wettbewerb „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“ angestoßenen Öffnung setzen Hochschulen inzwischen zunehmend didaktische Formate ein, die ein berufs begleitendes Studieren ermöglichen. Neben Teilzeit- und Abendstudien erfolgt dies vor allem in Form von Hybridformaten, die (kurze) Präsenzphasen und digital sowie medial unterstützte Selbstlernphasen ermöglichen. Dies hat zur Folge, dass in der wissenschaftlichen Weiterbildung „der Anteil der Fernlehre [...] in den letzten zehn Jahren zugenommen hat“ (Wissenschaftsrat 2019, S. 46).

Da gemäß FernUSG im Hochschulsektor ausschließlich auf privatrechtlicher Basis durchgeführte Fernstudienangebote zulassungspflichtig sind, ist dessen Definition von Fernunterricht den staatlichen Hochschulen, die auf öffentlich-rechtlicher Basis agieren, vielfach unbekannt. Unter dem Rubrum „Distance Education“ fungieren daher unterschiedliche didaktische Formate, die entweder als reines Onlinelernen, z. B. in Form von Massive Open Online Courses (MOOC), konzipiert sind, oder aber in Form von sogenanntem Blended Learning auf unterschiedlich lang ausgeprägten Präsenz- und Selbstlernphasen basieren.

313 Siehe https://www.gesetze-im-internet.de/bbig_2005/_90.html

Zurzeit noch nicht absehbar sind die Auswirkungen der pandemiebedingt forcierten Digitalisierung der hochschulischen (Präsenz-)Lehre seit März 2020. Zu vermuten ist, dass die dabei gemachten Erfahrungen die Hochschuldidaktik insgesamt nachhaltig verändern und prägen werden (z. B. Fogolin 2021). Deutlich wird dies nicht zuletzt auch an der für Ende 2024 geplanten Umbenennung einer einschlägigen, hochschulübergreifenden Arbeitsgemeinschaft in „Arbeitsgemeinschaft Distance Learning, Digitalisierung & Didaktik (AG-3D)“ (vgl. <https://dgwf.net/ag-3d.html>).

Datenlage

Innerhalb des Spektrums der ansonsten weitgehend unreguliert 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 01.01.2023 bis 31.12.2023 insgesamt 525 Anbieter 4.516 Bildungsangebote durch, die den Kriterien des FernUSG entsprechen (davon 1.034 hochschulische Studien- und Zertifikatsangebote und weitere 368, die als sogenannte Hobbylehrgänge der Freizeitgestaltung dienen). Knapp 69% der übrigen 3.104 nicht akademischen Bildungsangebote schließen mit einem non-formalen Teilnahmezertifikat des Anbieters ab.

Darüber hinaus erlaubt auch die seit Mitte der 1980er-Jahre jährlich auf freiwilliger Basis bei den Anbietern entsprechender Bildungsangebote erhobene Fernunterrichtsstatistik Einschätzungen zur Angebots- und Teilnahmeentwicklung in diesem Feld. Diese wird – nach einer umfassenden Revision und Umbenennung in „Strukturdaten Distance Learning/Distance Education“ – seit 2016 jährlich durch das BIBB erhoben.³¹⁴

Neben dem durch das FernUSG definierten akademischen und nicht akademischen Anbieterkreis werden seither zusätzlich auch staatliche Hochschulen in die Befragung einbezogen, um Aufschluss über deren Distance Education zu gewinnen. Da diese im Rahmen der wissenschaftlichen Weiterbildung zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. z. B. Wissenschaftsrat 2019), erlauben die Daten auch einen ersten Einblick in ein hochschulisches Handlungsfeld, zu dem bislang ansonsten kaum Daten vorliegen.

(Angela Fogolin)

314 Zu den bisherigen Ergebnissen und weiterführenden Informationen siehe <https://www.bibb.de/de/54468.php>

B 3 Öffentlich geförderte Weiterbildung

B 3.1 SGB-III- und SGB-II-geförderte Weiterbildungsmaßnahmen

Qualifizierung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Instrumente wird durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert. Durch die Förderung sollen qualifikatorische Diskrepanzen zwischen den betrieblichen Anforderungen an Arbeitskräfte und den vorhandenen Qualifikationen von Arbeitssuchenden ausgeglichen werden. Dies stellt einen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs dar. Die Förderung hilfebedürftiger erwerbsfähiger Personen durch die Jobcenter erfolgt nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) **E**.

E

Fördervoraussetzungen

Die Förderung der beruflichen Weiterbildung ist in den §§ 81ff. SGB III geregelt. Voraussetzung für eine Förderung durch die BA ist die Feststellung, dass durch eine Weiterbildung eine berufliche Eingliederung erreicht oder drohende Arbeitslosigkeit abgewendet werden kann. Arbeitslose Arbeitnehmer/-innen können auch gefördert werden, um durch die Erweiterung ihrer beruflichen Kompetenzen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, wenn dies „nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zweckmäßig ist“ (§ 81 Abs. 1 SGB III). Der nachträgliche Erwerb eines Berufsabschlusses wird für Arbeitnehmer/-innen gefördert, die über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügen (bzw. nach mehrjähriger an- oder ungelerner Tätigkeit voraussichtlich nicht mehr in ihrem Beruf beschäftigt werden), wenn sie für den Beruf geeignet sind, eine erfolgreiche Teilnahme erwartet werden kann und durch den Berufsabschluss die Beschäftigungschancen voraussichtlich verbessert werden (vgl. § 81 Abs. 2 SGB III). Außerdem muss eine Beratung durch die Agentur für Arbeit stattgefunden haben und Maßnahme sowie Träger müssen für die Förderung zugelassen sein.

Auch die Bedingungen für den nachträglichen Erwerb eines Hauptschulabschlusses (vgl. § 81 Abs. 3 SGB III) oder von Grundkompetenzen (vgl. § 81 Abs. 3a SGB III) sind festgelegt.

Liegen die Voraussetzungen für eine Förderung vor, wird grundsätzlich ein Bildungsgutschein ausgestellt, mit dem die Übernahme der Weiterbildungskosten zugesichert wird. Der Bildungsgutschein kann zeitlich befristet sowie regional und auf bestimmte Bildungsziele beschränkt werden.

Die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen ist in § 82 geregelt. Zu den Voraussetzungen gehören u. a., dass Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, und dass die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden umfasst. In welcher Höhe die Weiterbildungskosten und ggf. Arbeitsentgeltzuschüsse von der BA oder dem Betrieb übernommen werden, hängt von zahlreichen Faktoren ab, insbesondere der Betriebsgröße, Merkmalen der Arbeitnehmer/-innen und dem Vorhandensein einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags über Weiterbildung.

Neben den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die durch die Agenturen für Arbeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) gefördert werden, gehören auch hilfebedürftige erwerbsfähige Personen, die nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) gefördert werden, zu den förderfähigen Personen. Im Rechtskreis SGB II können abweichend von dem üblichen Bildungsgutscheinverfahren Weiterbildungsmaßnahmen vergeben werden, wenn die Eignung und die persönlichen Lebensverhältnisse des/der Arbeitssuchenden dies erfordern und keine geeignete Maßnahme verfügbar ist. Dadurch soll die Weiterbildungsteilnahme arbeitsmarktfremder Personengruppen erleichtert werden (vgl. § 16 Abs. 3a SGB II).

Für Sonderprogramme der BA gelten spezielle Förderbedingungen.

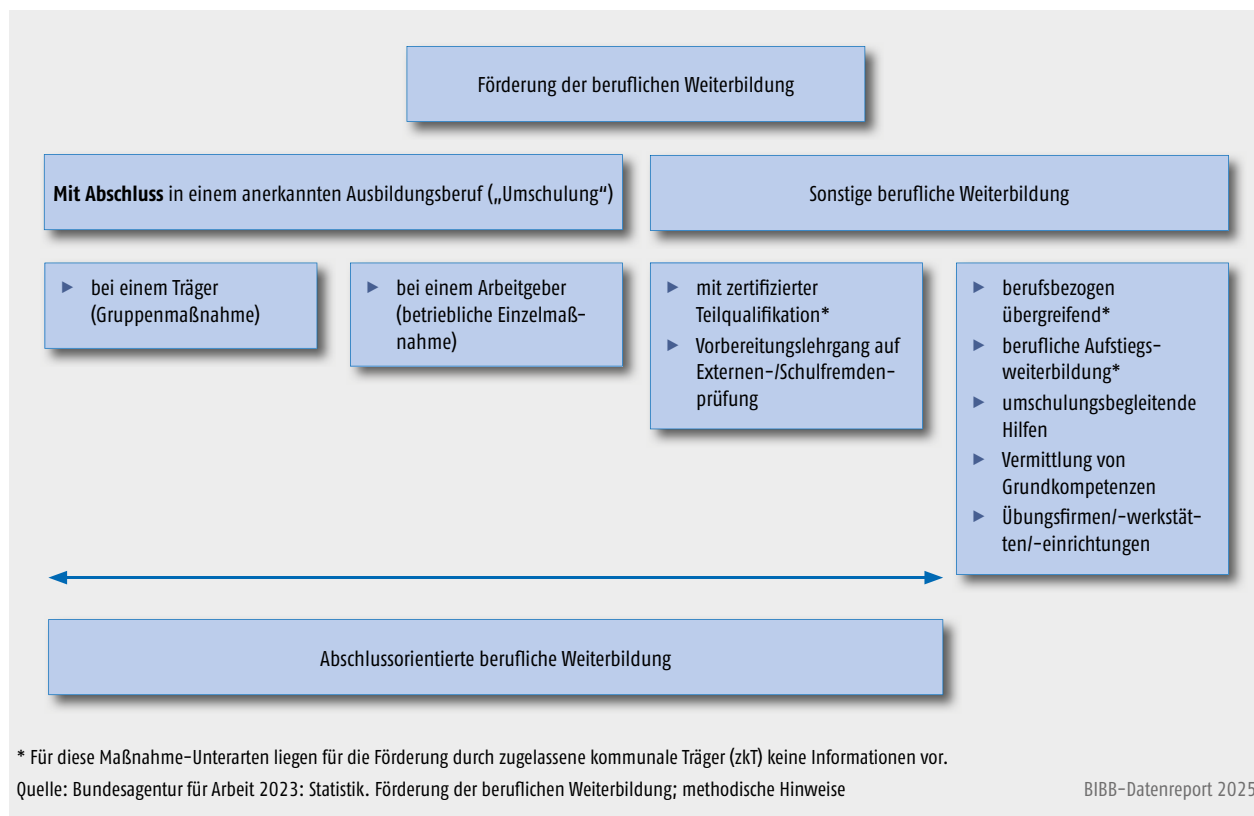
Förderstatistik der BA

In der Förderstatistik werden Förderungen bzw. Teilnahmen von Personen an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung erfasst. Gezählt werden nicht Personen, sondern Förderfälle bzw. Teilnahmen; eine Person, die in einem Zeitraum oder an einem Zeitpunkt mehrere Förderleistungen erhält, wird daher mehrfach gezählt.

Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

Die Förderung von Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung nach SGB III (Arbeitsförderung) und nach SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ist eines der wesentlichen Elemente der aktiven Arbeitsförderung. Sie soll die individuellen Chancen von Menschen am Arbeitsmarkt und gleichzeitig die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verbessern. Dazu können Qualifikationen an geänderte Anforderungen angepasst oder bislang fehlende Berufsabschlüsse erworben werden. Die BA

Schaubild B3.1-1: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmearten und -unterarten



B3

unterscheidet verschiedene Maßnahmearten und -unterarten → [Schaubild B3.1-1](#).

Im Jahr 2023 ist die Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung gegenüber dem Vorjahr, nach drei Jahren mit rückläufiger Entwicklung, um 14,9 % gestiegen → [Schaubild B3.1-2](#).

Auch der durchschnittliche Jahresbestand ist im Jahresvergleich gestiegen. Dies geht tendenziell mit einem Anwachsen der Teilnehmenden aus dem Rechtskreis SGB III einher. Der Anteil der nach SGB III geförderten Teilnahmen lag im Berichtszeitraum zwischen einem Minimum von rd. 57 % (2014) und einem Maximalwert von rd. 77 % (2023) → [Schaubild B3.1-3](#).

Der Anteil der unter 25-Jährigen bei den Eintritten betrug 2023 nahezu unverändert 6,8 %. 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 nahm weiter leicht zu, von 30,7 % auf 31,9 %. Der Anteil der Eintritte von Frauen in FbW-Maßnahmen stieg auf 46,3 %.

Beinahe unverändert war mit 13,8 % der Anteil von Eintritten in Maßnahmen mit Abschluss in einem anerkannten

Ausbildungsberuf. Bei dieser Zahl ist zu berücksichtigen, dass als „berufliche Weiterbildung mit Abschluss“ Gruppen- und betriebliche Einzelumschulungen gefasst werden ([vgl. Kapitel B 3.4](#)). Zertifizierte Teilqualifikationen sowie Maßnahmen, die auf die Teilnahme an einer sogenannten Externenprüfung vorbereiten, werden als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ gezählt. Eintritte in diese Maßnahmen hatten in den letzten vier Jahren einen Anteil von rd. 23 %. Von den Eintritten in berufliche Weiterbildung entfielen 2023 41,4 % auf Personen ohne Berufsabschluss (2022: 41,5 %) → [Tabelle B3.1-1](#).

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. Im Zeitraum August 2016 bis Dezember 2022 wurden 7.486 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Zwischenprüfung, 65.109 Austritte mit ausgezahlter Weiterbildungsprämie zur Abschlussprüfung sowie 45.777 Austritte, für die sowohl eine Weiterbildungsprämie für die Zwischen- als auch für die Abschlussprüfung gezahlt wurden, erfasst. Derzeit werden Daten dazu nur für Förderungen im Rechtskreis

Schaubild B3.1-2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2014 bis 2023

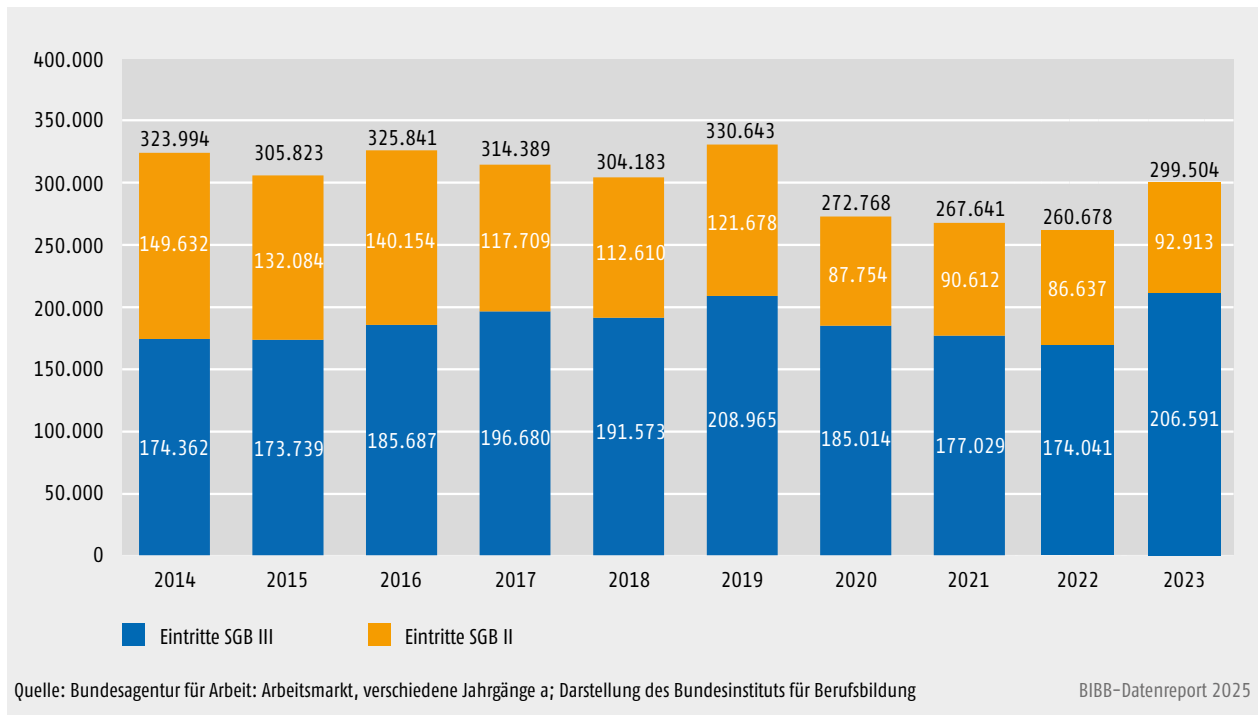


Schaubild B3.1-3: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2014 bis 2023

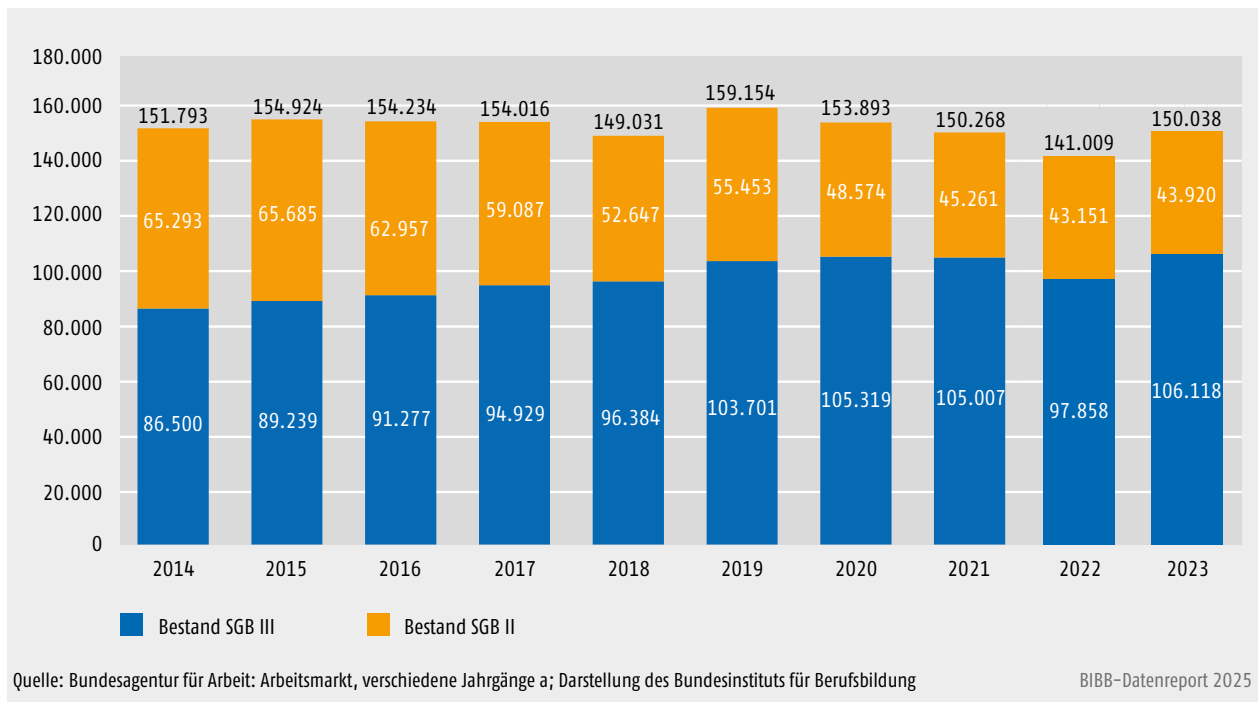


Tabelle B3.1-1: Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen 2014 bis 2023 (in %)

Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen (in %)	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Förderung der beruflichen Weiterbildung mit Abschluss	16,0	15,9	14,8	15,0	15,0	15,8	15,3	15,4	13,9	13,8
Förderung der beruflichen Weiterbildung abschlussorientiert						22,6	22,9	23,4	22,7	23,5
Anteil Frauen	44,7	45,7	43,7	43,7	43,7	43	42,4	43,9	44,3	46,3
Anteil Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung	34,6	34,6	35,2	33,9	39,7	40,9	39,6	40,3	41,5	41,4
Anteil unter 25-Jährige	7,9	7,2	7,2	7,1	7,2	6,7	6,7	6,6	6,6	6,8
Anteil Ausländer/-innen	15,0	16,4	19,5	21,4	23,7	26,2	27,1	27,5	30,7	31,9

Quelle: Statistisches Bundesamt: Weiterbildung, verschiedene Jahrgänge; Bundesagentur für Arbeit: Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung, verschiedene Jahrgänge b; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

B3

SGB III veröffentlicht (vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit b: Förderung der beruflichen Weiterbildung, Datenstand März 2024). Arbeitslose und Beschäftigte, die ergänzend Bürgergeld beziehen, erhalten ab dem 1. Juli 2023 zusätzlich ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 €, wenn sie an einer geförderten Maßnahme teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (vgl. § 87a Abs. 2 SGB III).

Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen

Weiterbildung von Beschäftigten, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen, sowie von geringqualifizierten Beschäftigten, die durch zusätzliche Qualifikationen ihre Beschäftigungschancen und Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. erweitern sollten, war die Zielsetzung des erstmals 2006 aufgelegten und ab April 2012 entfristeten Programms WeGebAU. Das Programm bot eine finanzielle Unterstützung bei den Weiterbildungskosten und einen Arbeitsentgeltzuschuss für weiterbildungsbedingte Ausfallzeiten sowie eine Pauschale zu den Sozialversicherungsbeiträgen.

Mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung vom Mai 2020 wurden die zum 1. Januar 2019 durch das Qualifizierungschancengesetz eingeführten Regelungen zur Förderung der Weiterbildung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen modifiziert. Die Förderung soll darauf gerichtet sein, Arbeitnehmer/-innen mit beruflichen Tätigkeiten, die durch Technologien ersetzt werden können oder in sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind, eine Anpassung und Fortentwicklung ihrer beruflichen Kompetenzen zu ermöglichen.

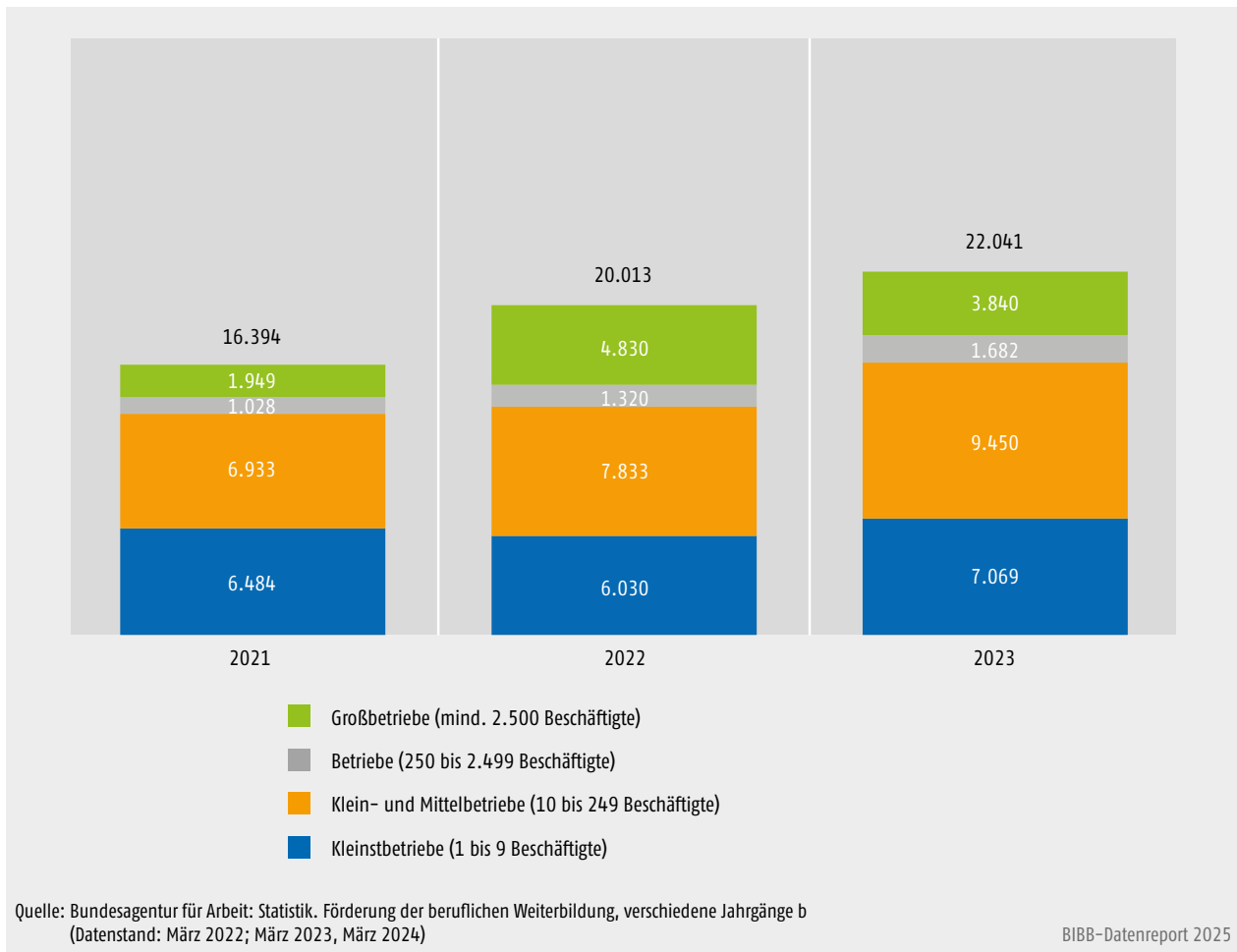
Als Voraussetzung für die Übernahme von Weiterbildungskosten durch die BA wird in § 82 Abs. 1 festgelegt, dass

1. Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt werden, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen,
2. der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegt,
3. die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragsstellung nicht an einer nach dieser Vorschrift geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat,
4. die Maßnahme außerhalb des Betriebes oder von einem zugelassenen Träger im Betrieb durchgeführt wird und mehr als 120 Stunden dauert,
5. die Maßnahme und der Träger der Maßnahme für die Förderung zugelassen sind.

Die Höhe der Grundförderung ist von der Betriebsgröße abhängig und wurde mit dem Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung erhöht. Bei der Förderung beschäftigter Arbeitnehmer/-innen kann die Agentur für Arbeit auf die Ausstellung eines Bildungsgutscheins verzichten.

Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten kann von einer Kostenbeteiligung des Arbeitgebers abgesehen werden, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bei Beginn der Teilnahme das 45. Lebensjahr vollendet hat oder schwerbehindert ist. Die Zuschüsse zum Arbeitsentgelt während der Weiterbildung können für Arbeitnehmer/-innen, bei denen die Voraussetzungen

Schaubild B3.1-4: Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 82 SGB III i. V. m. § 16 SGB II) – Eintritte 2021 bis 2023 nach Betriebsgröße



für eine Weiterbildungsförderung wegen eines fehlenden Berufsabschlusses erfüllt sind, in voller Höhe übernommen werden, inkl. des darauf entfallenden pauschalen Arbeitgeberanteils am Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Die Mindestbeteiligung des Arbeitgebers an den Lehrgangskosten verringert sich bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung über die berufliche Weiterbildung oder eines Tarifvertrages, der betriebsbezogenen berufliche Weiterbildung vorsieht, sowie bei erhöhtem Weiterbildungsbedarf im Betrieb.

Die Zahl der Eintritte in die Beschäftigtenförderung ist 2023 gegenüber dem Vorjahr um 2.028 gestiegen → [Schaubild B3.1-4](#). Dieser Anstieg betraf, mit Ausnahme der Großbetriebe, alle Betriebsgrößenklassen. Von den insgesamt 22.041 Eintritten entfielen 477 auf berufliche Weiterbildung mit Abschluss und 1.075 auf abschlussorientierte Weiterbildung.

(Katrin Gutschow)

B 3.2 Förderung der Aufstiegsfortbildung und Inanspruchnahme

Das seit 1996 existierende, von Bund und Ländern gemeinsam finanzierte Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) **E** – 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

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 Darlehensersatz wird der Anreiz geschaffen, nach erfolgreichem Abschluss der Fortbildung den Schritt in die Selbstständigkeit zu wagen. Die Förderung ist an bestimmte persönliche, qualitative und zeitliche Anforderungen geknüpft. Nicht gefördert werden Hochschulabschlüsse.

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des AFBG vom 1. August 2020 wurden die Leistungen des AFBG verbessert³¹⁵: Für jede der drei 2020 nach BBiG/HwO verankerten Fortbildungsstufen sowie für gleichwertige Fortbildungsabschlüsse wurde ein Rechtsanspruch auf Förderung eingeführt.³¹⁶ 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 Darlehensersatz bei Prüfungserfolg erhöhen sich jeweils von 40 % auf 50 %. Bei einer anschließenden Existenzgründung wird das Darlehen vollständig erlassen. Weitere Förderbeiträge und Zuschussanteile wurden ebenfalls angehoben. Die Darlehen zum Aufstiegs-BAföG werden bei der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Bonn beantragt und von ihr gewährt. Sie sind während der Fortbildung und während einer Karenzzeit von zwei bis maximal sechs Jahren

zins- und tilgungsfrei. Ob und in welcher Höhe sie ein Darlehen in Anspruch nehmen wollen, entscheiden die Geförderten selbst. Die Förderungshöchstdauer bei Vollzeitmaßnahmen liegt bei 24, bei Teilzeitmaßnahmen bei 48 Monaten. Gliedert sich der Kurs oder Lehrgang in mehrere Teile (Maßnahmenabschnitte), müssen diese innerhalb eines bestimmten Zeitraums absolviert werden (bei Vollzeit innerhalb von 36 Monaten, bei Teilzeit innerhalb von 48 Monaten).

Für weitere Informationen siehe <https://www.aufstiegs-bafoeg.de>

Laut der Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung des Statistischen Bundesamtes³¹⁷ wurden im Jahr 2023 Förderungen für 190.100 Personen bewilligt, davon 119.016 (62,6 %) für Personen, die eine Vollzeit- und 71.084 (37,4 %) für Personen, die eine Teilzeitmaßnahme beantragt haben → **Schaubild B3.2-1**. Somit gab es bei den Bewilligungen einen leichten Rückgang von 1,2 % gegenüber dem Vorjahr, in dem Förderungen für insgesamt 192.374 Personen bewilligt wurden. Der Vollzeitanteil ist leicht gestiegen, während der Teilzeitanteil im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist.

In Anspruch genommen wurde die Förderung im Jahr 2023 von 178.718 Personen, was einem Rückgang um 0,2 % zum Vorjahr entspricht. Davon bildeten sich 118.476 Geförderte in Vollzeit und 60.242 in Teilzeit fort. Bei den statistischen Angaben entspricht die Anzahl der Bewilligungen nicht den Inanspruchnahmen in einem Kalenderjahr. Gründe sind z. B. Nichtinanspruchnahme oder Bewilligung und Inanspruchnahme in verschiedenen Kalenderjahren.

Der Frauenanteil bei den Bewilligungen lag 2023 mit 83.963 bei 44,2 % (Vorjahr: 44,1 % bzw. 84.797) → **Schaubild B3.2-2**. Im Vergleich zum Vorjahr verringerte sich ihr Anteil um knapp 1,0 %. Bei den Vollzeitmaßnahmen waren 50,9 % der Teilnehmenden weiblich. Der Frauenanteil in Teilzeitmaßnahmen betrug 32,9 %.

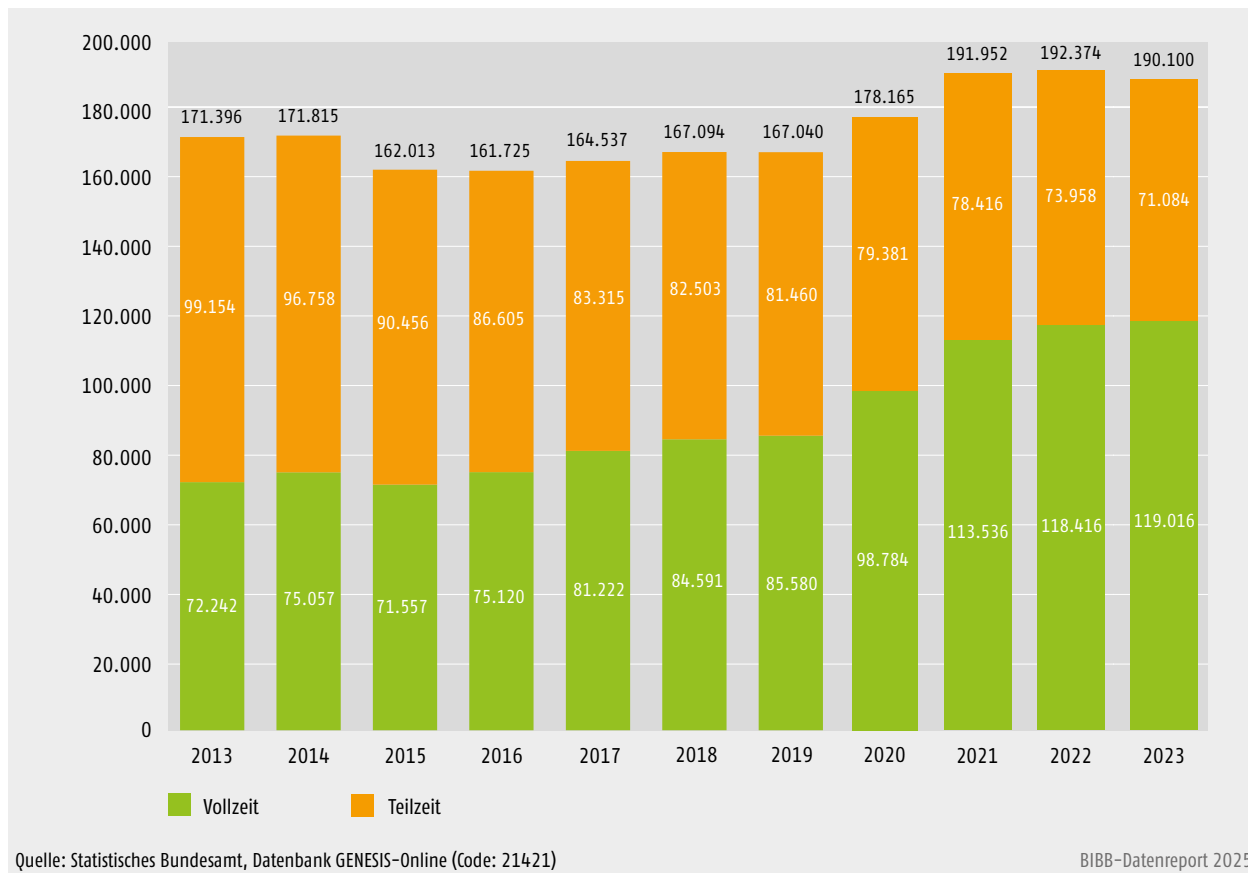
Im Jahr 2023 nahmen die Förderbewilligungen für die Fortbildungsziele nach vergleichbarem Landesrecht mit Abschlüssen wie staatlich anerkannte/-r Erzieher/-in und staatlich geprüfte/-r Techniker/-in mit 86.820 (45,7 %) Förderbewilligungen erstmalig die Spitzenposition ein (Vorjahr: 72.564 bzw. 37,7 %), was einer Steigerung um 14.256 (19,6 %) Förderbewilligungen

315 Siehe <https://www.gesetze-im-internet.de/afbg/BjNR062300996.html>

316 Bei Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe werden nur Angebote in Teilzeit mit einem Mindestumfang von 200 Unterrichtsstunden gefördert.

317 Die nachfolgend berichteten Daten entstammen der Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421) des Statistischen Bundesamtes, siehe www-genesis.destatis.de/genesis/online?operation=statistic&levelindex=0&le-ve-lid=1677573180815&code=21421#abreadcrumb.

Schaubild B3.2-1: **Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2013 bis 2023**



gen zum Vorjahr entspricht. Im Bereich Industrie und Handel (auf Fortbildungsziele nach dem BBiG) wurden 2023 60.643 (31,9 %) (Vorjahr: 74.285 bzw. 38,6 %) Förderbewilligungen erteilt, was einem Rückgang um 13.642 Förderbewilligungen (18,4 %) im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Im Handwerksbereich gab es mit 36.306 (19,1 %) bewilligten Förderungen (Vorjahr 36.660, 19,1 %) nur einen leichten Rückgang. Im Bereich des vergleichbaren Bundesrechts wurden 2023 4.556 Förderbewilligungen erteilt, im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe 988 und im Bereich der Ergänzungsschulen 787.

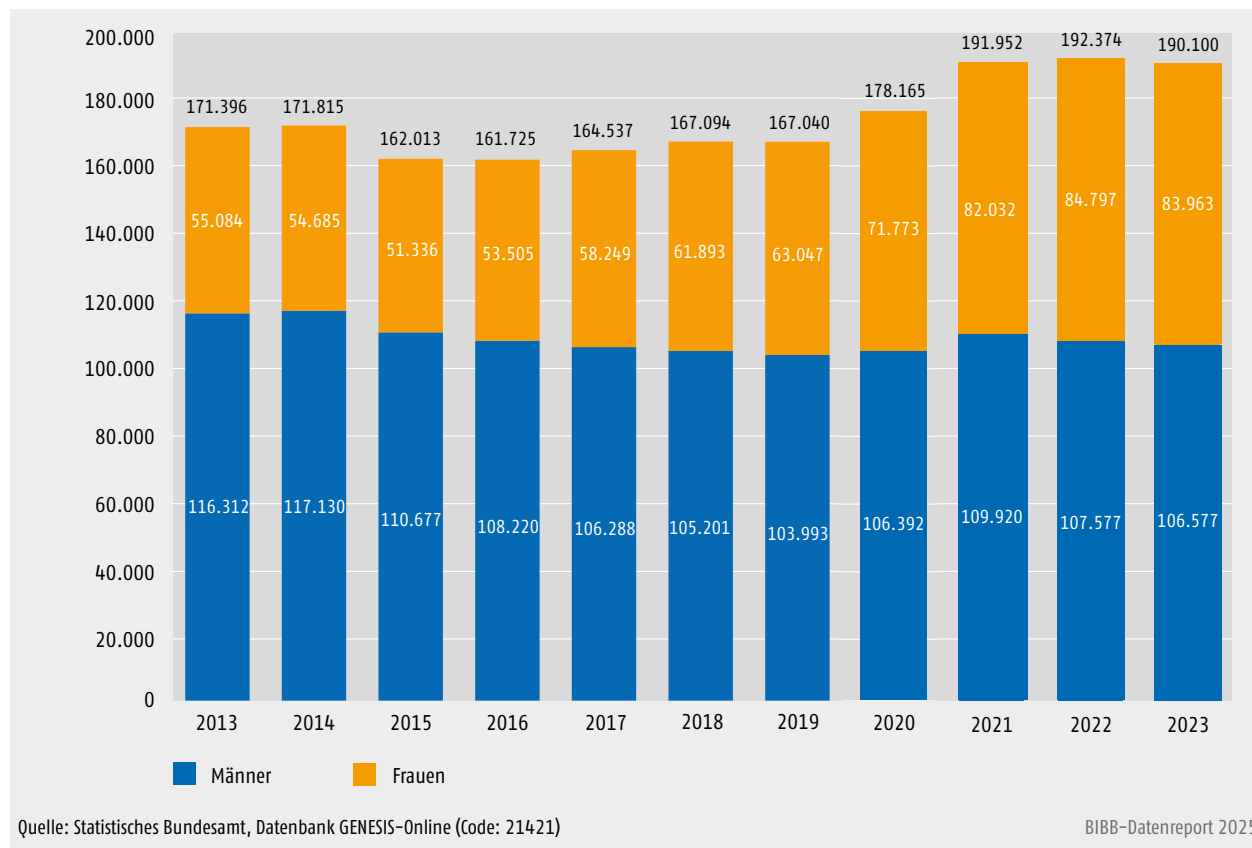
Bei den im Jahr 2023 erfolgten Bewilligungen war wie in den Jahren zuvor die überwiegende Zahl der geförderten Personen im Alter zwischen 20 bis unter 35 Jahren (148.884 bzw. 78,3 %). Den größten Anteil der Bewilligungen unter den Geförderten stellte wie im Vorjahr die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen (40,9 %), gefolgt von den 25- bis unter 30-Jährigen (26,0 %). Die Gruppe der 30- bis unter 35-Jährigen (11,4 %) lag an dritter Stelle. Sowohl bei den Frauen als auch den Männern war die Gruppe der 20- bis unter 25-Jährigen am stärksten vertreten. In Teilzeitfortbildungen war, wie im Vorjahr,

die stärkste Gruppe die der 25- bis unter 30-Jährigen, gefolgt von den 20- bis unter 25-Jährigen. In Vollzeitmaßnahmen verhielt es sich umgekehrt.

56,8 % (Vorjahr: 55,8 %) der im Jahr 2023 bewilligten Förderungen (107.883, Vorjahr: 107.300) hatten einen Abschluss in einem der zehn am häufigsten besetzten Fortbildungsberufe zum Ziel → [Tabelle B3.2-1](#). Die Fortbildung zum/zur staatlich anerkannten Erzieher/-in nimmt dabei mit stark steigenden Bewilligungen in den letzten Jahren eine besondere Position ein. Hintergrund ist, dass mit der AFBG-Novelle 2020 beim Besuch einer Fachschule bessere Förderkonditionen als früher im Schüler-BAföG gelten, sodass es im Jahr 2021 eine Steigerung um 10.410 auf 50.056 Förderbewilligungen gab. Im Jahr 2023 stand dieser Abschluss mit 56.767 Bewilligungen für 29,9 % (Vorjahr: 28,8 %) aller bewilligten Förderungen. Gleichzeitig machten die Bewilligungen für diesen Abschluss 55,7 % (2022: 53,9 %) aller Bewilligungen für Frauen aus.

Betrachtet man die Art des bereits erworbenen berufsqualifizierenden Ausbildungsabschlusses, machten Personen mit einem abgeschlossenem Ausbildungsberuf

Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2013 bis 2023



B3

Tabelle B3.2-1: Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2023

Rang	Fachrichtung/Beruf	Insgesamt		davon: weiblich ¹	
		Anzahl	in %	Anzahl	in %
1	Staatl. anerkannte/-r Erzieher/-in	56.767	29,9	46.745	55,7
2	Industriemeister/-in Metall (gepr.)	9.632	5,1	504	0,6
3	Wirtschaftsfachwirt/-in (gepr.)	8.850	4,7	5.296	6,3
4	Staatl. gepr. Maschinenbautechniker/-in	6.143	3,2	503	0,6
5	Staatl. gepr. Elektrotechniker/-in	4.935	2,6	295	0,4
6	Elektrotechnikermeister/-in	4.816	2,5	107	0,1
7	Kraftfahrzeugtechnikermeister/-in	4.540	2,4	110	0,1
8	Staatl. gepr. Maschinentechniker/-in ²	4.357	2,3	308	0,4
9	Staatl. anerkannte/-r Heilerziehungspfleger/-in	3.971	2,1	2.955	3,5
10	Industriemeister/-in Elektrotechnik (gepr.)	3.872	2,0	201	0,2
	Insgesamt	107.883	56,8	57.024	67,9

¹ Die Positionen „Divers“ und/oder „Ohne Angabe“ nach dem Personenstandsgesetz werden per Zufall auf „Männlich“ und „Weiblich“ verteilt.

² Zusammenfassung der Kennziffern 1292510302 und 1292510303

Quelle: Statistisches Bundesamt (Destatis), Statistik zum Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) - Jahresstatistik 2023, Auswertung für externe Nutzer/-innen

nach BBiG 44,3 % aller Bewilligungen (84.277, Vorjahr: 89.322) aus, gefolgt von Personen mit einer abgeschlossenen Ausbildung nach HwO mit 21,5 % (40.918, Vorjahr: 41.552). Der Anteil der Personen mit einem berufsqualifizierenden Abschluss nach Landesrecht betrug 23,5 % (44.665, Vorjahr: 40.538) der Bewilligungen.

An Förderleistungen wurden im Jahr 2023 insgesamt 1.063,848 Mio. € (Vorjahr: 1.026,774 Mio. €) bewilligt. Darin enthalten sind Zuschüsse in Höhe von 904,654 Mio. € (Vorjahr: 865,267 Mio. €) und Darlehen in Höhe von 159,194 Mio. € (Vorjahr: 161,507 Mio. €). Der insgesamt bewilligte finanzielle Aufwand stieg somit gegenüber dem Vorjahr um 3,6 %. Der finanzielle Aufwand bei der in Anspruch genommenen Förderung belief sich 2023 auf insgesamt 1.013,933 Mio. € (Vorjahr: 979,973 Mio. €). Davon lag der Anteil der Zuschüsse bei 904,654 Mio. € (Vorjahr: 865,267 Mio. €), der Anteil der Darlehen betrug 109,279 Mio. € (Vorjahr: 114,706 Mio. €).

Im Gegensatz zur Statistik der Aufstiegsfortbildungsförderung stellt die KfW die Informationen direkt für das vergangene Kalenderjahr zur Verfügung. Im Jahr 2024 bewilligte die KfW nach eigenen Angaben im Rahmen des AFBG 39.911 neue Darlehen (2023: 39.377) mit einem Zusagevolumen von 124,9 Mio. € (2023: 116,7 Mio. €). Dies ist eine Zunahme an Darlehensbewilligungen um 1,4 %. Beim Fördervolumen zeigt sich eine Zunahme von 7,1 % gegenüber dem Vorjahr. Das Jahr 2021 war das erste Jahr, in dem die Bewilligungen vollständig entsprechend den Neuregelungen der zum 1. August 2020 in Kraft getretenen AFBG-Novelle erfolgten. Seitdem werden 100 % des Unterhalts als Zuschuss gefördert, während vor der Novelle die Darlehen zum Unterhalt 40 % des Kreditvolumens ausgemacht hatten.

Die Ausgaben nach § 28 AFBG, einschließlich der Erstattung an die KfW nach § 14 Abs. 2 AFBG, übernehmen der Bund zu 78 % und die Länder zu 22 %. Der Bundesanteil am AFBG wird vollständig vom BMBF (seit April 2025 vom BMFTR) getragen.

(Verena Schneider)

B 3.3 Programm Weiterbildungsstipendium und Aufstiegsstipendium

B 3.3.1 Programm Weiterbildungsstipendium

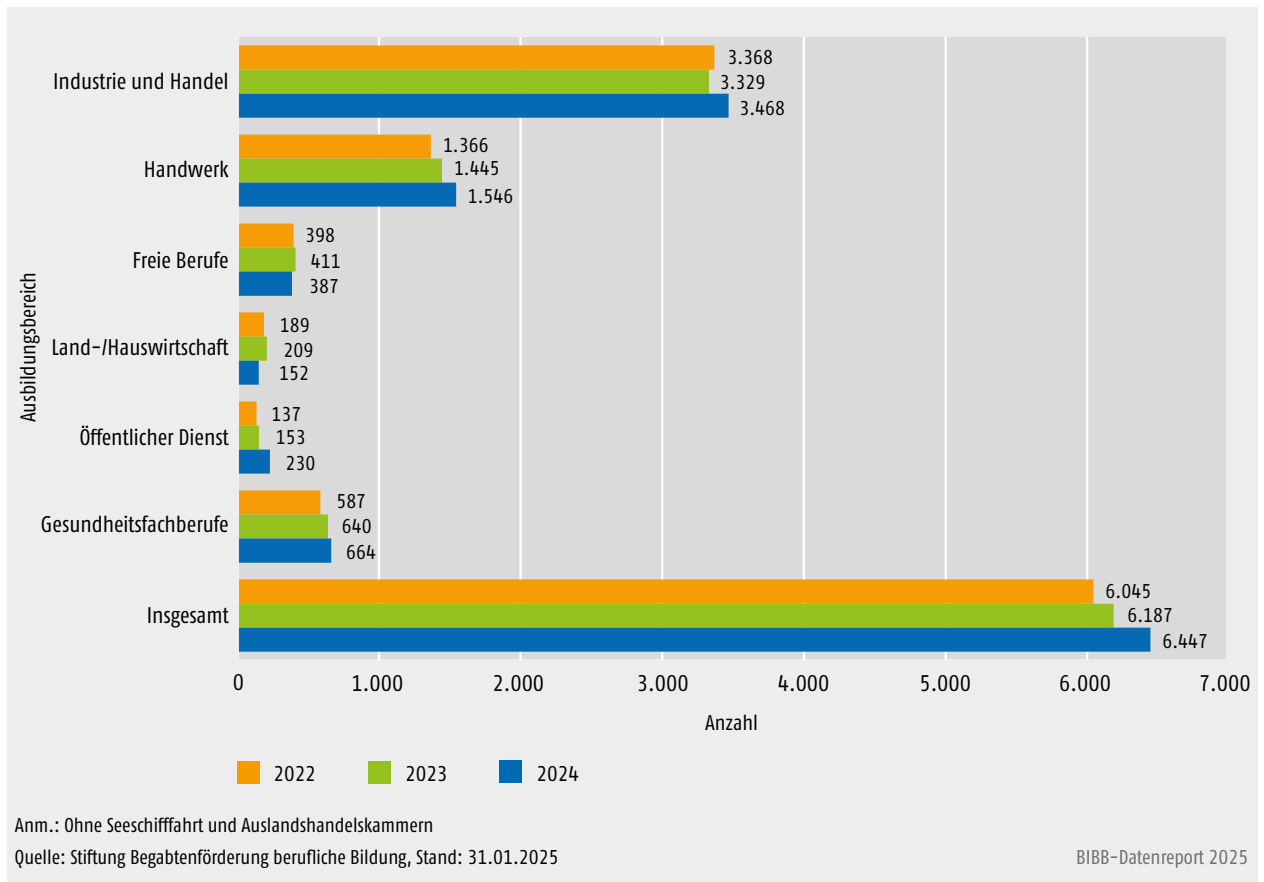
Das Programm Weiterbildungsstipendium des BMBF unterstützt talentierte Berufseinsteiger/-innen bei der weiteren Qualifizierung im Anschluss an den erfolgreichen Abschluss einer Berufsausbildung. Das Stipendium fördert die Teilnahme an fachlichen Weiterbildungen, z. B. Meister-, Techniker- und Fachwirt-Lehrgängen, 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 9.135 € (bis zum 31.12.2024: 8.700 €) für beliebig viele förderfähige Weiterbildungen innerhalb des dreijährigen Förderzeitraums beantragen. Sie tragen einen Eigenanteil in Höhe von 10 % der förderfähigen Kosten pro Maßnahme.

Voraussetzung für die Aufnahme in das Programm Weiterbildungsstipendium ist eine überdurchschnittliche berufliche Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft. Beides kann nachgewiesen werden durch ein sehr gutes Ergebnis der Berufsabschlussprüfung (mindestens 87 Punkte), durch eine besonders erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers oder der Berufsschule. Basierend auf dem Auftrag durch den Gesellschaftervertrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) wird das Programm von der Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung (SBB) koordiniert.

Die Umsetzung erfolgt durch Kammern vor Ort, für die Gesundheitsfachberufe durch die SBB. Die Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK), der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB) unterstützen das Programm und sind Gesellschafter der SBB.

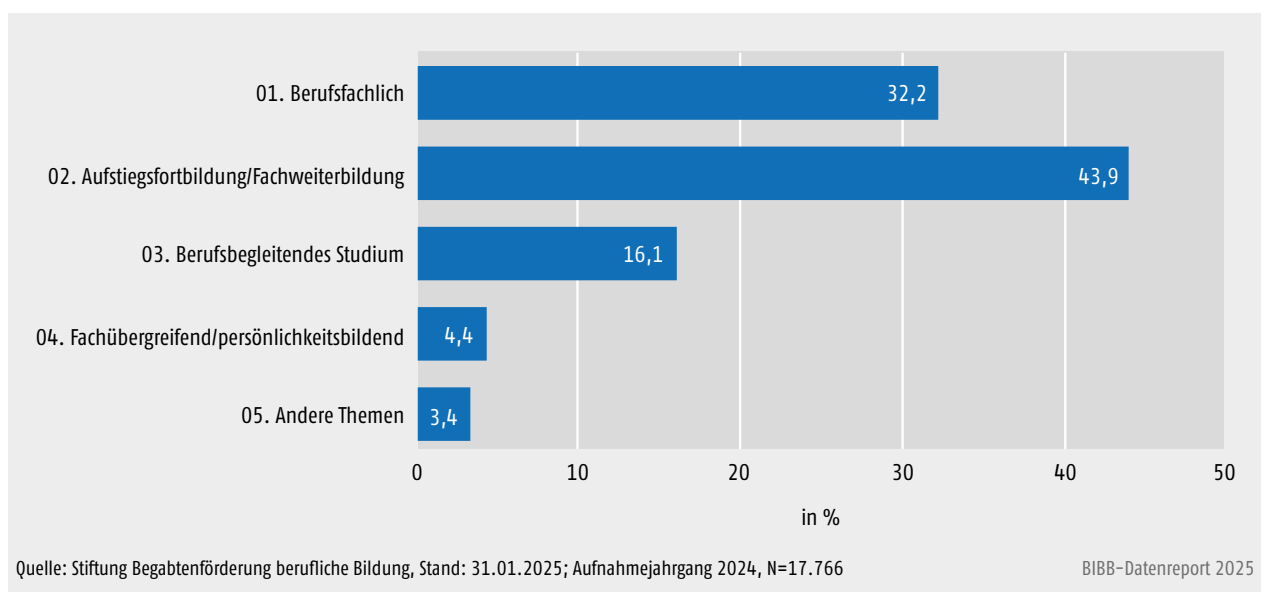
Im Jahr 1991 gestartet als „Begabtenförderung berufliche Bildung“ mit der Aufnahme von 1.713 dual ausgebildeten, besonders leistungsfähigen jungen Berufstätigen haben seither über 176.500 junge Menschen ein Weiterbildungsstipendium erhalten. Beteiligten sich anfangs 192 für die Berufsbildung zuständige Stellen, sind es mittlerweile fast 300 Kammern und andere zuständige Stellen. Von 1991 bis heute stellte die Bundesregierung

Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2022 bis 2024



B3

Schaubild B3.3.1-2: Geförderte Maßnahmen 2024 nach Maßnahmeschlüssel (in %)



649 Mio. € für das Weiterbildungsstipendium zur Verfügung.

Im Jahr 2024 wurden³¹⁸ 6.450 (Vorjahr: 6.192) Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen aus 264 verschiedenen Berufen neu in das Förderprogramm aufgenommen → **Schaubild B3.3.1-1**. Im Zuge der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist vorgesehen, die jährlichen Neuaufnahmen stufenweise auf 6.500 zu steigern.

Die Stipendiatinnen und Stipendiaten erhielten im Jahr 2024 für mehr als 17.700 Maßnahmen Zuschüsse des Weiterbildungsstipendiums. Sie nutzten das Stipendium für eine Vielzahl unterschiedlicher Fort- und Weiterbildungen sowie berufsbegleitende Studiengänge → **Schaubild B3.3.1-2**. Im Handwerk sowie in Industrie und Handel standen die klassischen Aufstiegsfortbildungen wie die zum/zur Meister/-in, Techniker/-in oder Fachwirt/-in im Vordergrund. In den Gesundheitsfachberufen wählten die Stipendiatinnen und Stipendiaten in erster Linie berufsfachliche Weiterbildungen zu therapeutischen Verfahren oder im Bereich Pflege. Berufsbegleitende Studiengänge wurden gefördert, wenn sie auf die Ausbildung der Stipendiatinnen und Stipendiaten aufbauten. Bei den fachübergreifenden Weiterbildungen waren die Themen Leitung und Organisation sowie Sprachkurse beliebt.

98,8 % der im Jahr 2024 geförderten Maßnahmen wurden im Inland durchgeführt, 1,2 % im Ausland (0,8 % im europäischen Ausland, 0,4 % im außereuropäischen Ausland).

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)

B 3.3.2 Programm Aufstiegsstipendium

Das BMBF-Förderprogramm Aufstiegsstipendium, das von der SBB durchgeführt wird, schafft Studienanreize für Berufserfahrene mit oder ohne schulischer Hochschulzugangsberechtigung. Als einziges Begabtenförderprogramm unterstützt es beruflich Begabte, die parallel zu Beruf und Familie einen ersten akademischen Abschluss anstreben. Der Start ins Studium ist nur insofern an das Lebensalter gebunden, als dass nach dem erfolgreichen Studium noch ein Einstieg in die Berufstätigkeit möglich sein muss.

Das Aufstiegsstipendium startete im Juli 2008. Seitdem wurden 17.360 Stipendiatinnen und Stipendiaten aufgenommen, allein 2024 gab es 1.301 Neuaufnahmen. Im Zuge der Exzellenzinitiative Berufliche Bildung ist vorgesehen, die jährlichen Neuaufnahmen stufenweise auf 1.500 zu steigern. Seit Beginn des Programms konnte insgesamt gut einem Viertel aller Bewerberinnen und Bewerber ein Stipendium zugesprochen werden.

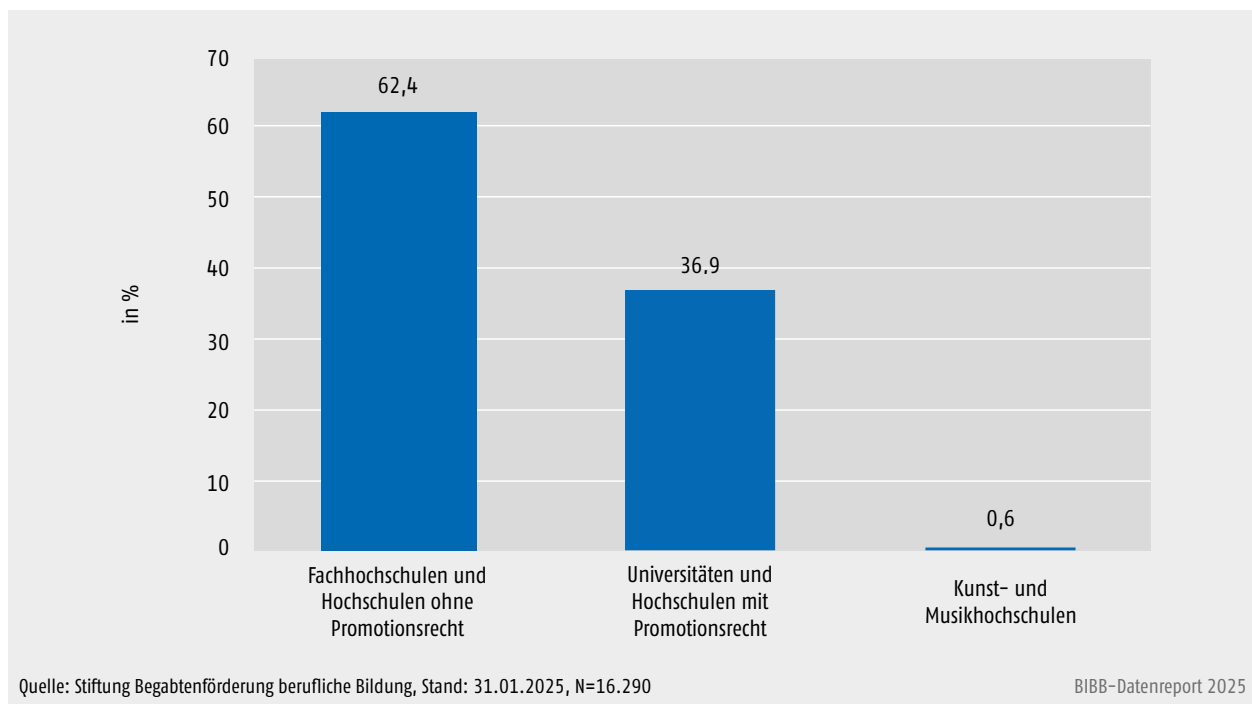
Stipendiatinnen und Stipendiaten, die berufsbegleitend studieren, erhalten pro Jahr 3.045 € (bis August 2024: 2.900 €), Vollzeitstudierende werden mit monatlich 1.072 € (bis August 2024: 1.014 €) inkl. Büchergeld unterstützt. Eltern erhalten eine Betreuungspauschale für eigene Kinder unter 14 Jahren in Höhe von monatlich 160 €. Für Studienphasen an ausländischen Hochschulen von maximal einem Jahr können zusätzlich 200 € monatlich bereitgestellt werden. Die Förderung wird für die Dauer der Regelstudienzeit gewährt. Verlängerungen, insbesondere aus familiären oder gesundheitlichen Gründen, sind möglich. Seit dem 1. September 2024 kann außerdem ohne weitere Begründung ein Flexibilitätssemester beantragt werden, mit dem die Förderung für maximal ein Semester über die ursprüngliche Förderhöchstdauer hinaus verlängert werden kann.

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 Studienseesters für die Aufnahme in das Programm bewerben. Die besondere Leistungsfähigkeit in Ausbildung und Beruf kann durch die Note der Berufsabschlussprüfung, durch die erfolgreiche Teilnahme an einem überregionalen beruflichen Leistungswettbewerb oder durch einen begründeten Vorschlag des Arbeitgebers nachgewiesen werden. Jede/-r sechste Bewerber/-in reicht einen Arbeitgebervorschlag ein.

Die am Aufstiegsstipendium Interessierten bewerben sich selbst und durchlaufen ein dreistufiges Auswahlverfahren. Die ersten beiden Auswahlstufen absolvieren

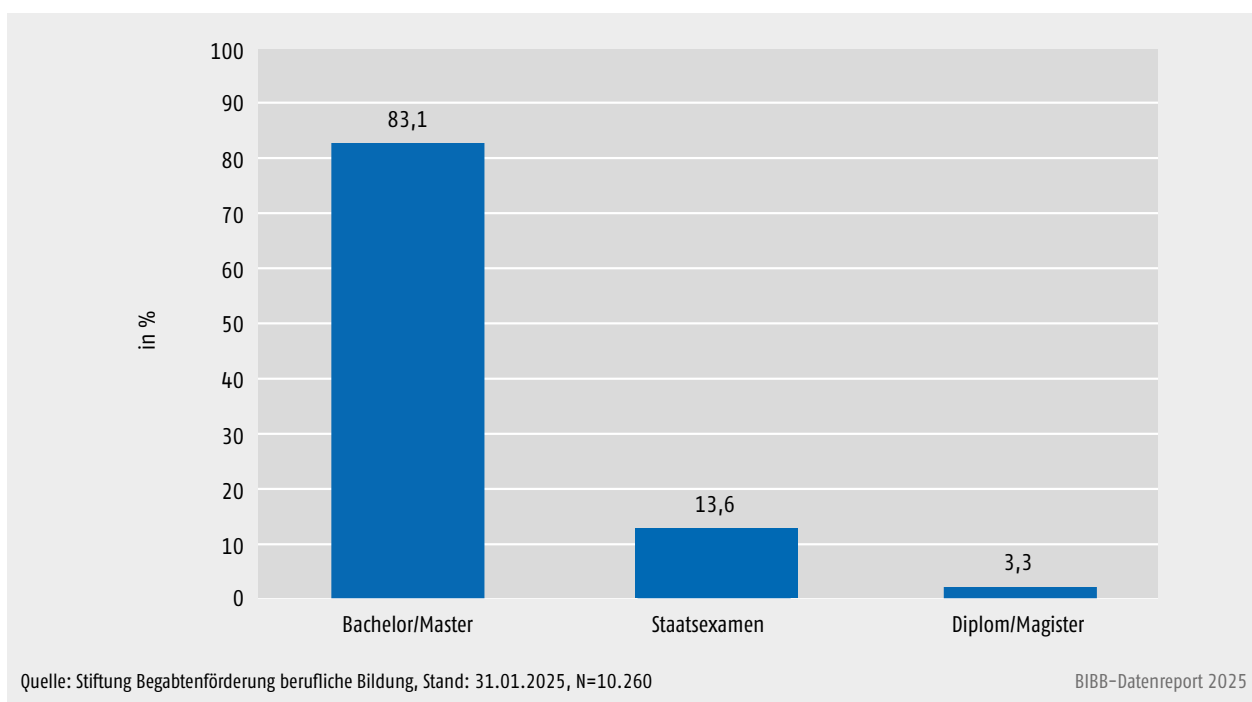
318 Einschließlich Seeschifffahrt und Auslandshandelskammern

Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2024 (in %)



B3

Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2024 (in %)



die Bewerberinnen und Bewerber online. In der letzten Stufe führen sie ein strukturiertes Auswahlgespräch mit Jurorinnen und Juroren aus Wirtschaft oder Wissenschaft. Das Interview kann in Präsenz vor Ort oder online geführt werden.

Bei der Aufnahme in das Förderprogramm waren mehr als die Hälfte der Stipendiatinnen und Stipendiaten zwischen zwei und fünf Jahren berufstätig. Etwa 43 % von ihnen nahmen bisher ein berufs begleitendes Studium auf, ca. 57 % wählten die Vollzeitstudienform. Gut ein Drittel der Stipendiatinnen und Stipendiaten begann ein Studium im gesundheitswissenschaftlichen Bereich, in der 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 bevorzugten ein Fachhochschulstudium vor einem Universitätsstudium. Mehr als 60 % immatrikulierten sich an einer Fachhochschule → **Schaubild B3.3.2-1**.

Seit Beginn des Förderprogramms hat mit 10.260 Stipendiatinnen und Stipendiaten der ganz überwiegende Teil von ihnen das Studium erfolgreich beendet.³¹⁹ Mehr als acht von zehn Geförderten beendeten ihr Erststudium mit einem Bachelor oder Master (weiterbildend). Etwa jede/-r Sechste hielt nach dem Erststudium ein Diplom oder Staatsexamen in Händen → **Schaubild B3.3.2-2**.

Besonders erfolgreiche Stipendiatinnen und Stipendiaten, die einen Bachelor mit sehr gutem Ergebnis abgeschlossen haben, können für ein konsekutives Masterstudium weiter gefördert werden. Etwa jede/-r Siebte profitierte bisher davon.

(Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)

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 Abs. 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO (Externenprüfung) erworben werden.

Mit **Umschulungen** (vgl. **Kapitel B4.5**) werden Erwerbstätige, die ihre bisherige Tätigkeit aufgegeben haben, auf eine neue berufliche Tätigkeit vorbereitet. Geförderte Umschulungen sind im Vergleich zur Regelausbildung im Allgemeinen um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt. Dieses Verkürzungsgebot wurde seit dem 1. Juli 2023 über die bisherigen Möglichkeiten hinaus weiter flexibilisiert (§180 Abs. 4 SGB III): Förderungen sind über die gesamte Dauer der Ausbildung möglich, wenn es sich um Ausbildungen nach dem Pflegeberufgesetz handelt oder wenn aufgrund von bundes-/landesrechtlichen Regelungen keine Verkürzung möglich ist. Außerdem können Umschulungsmaßnahmen ohne Verkürzung konzipiert werden, wenn sie auf Personen ausgerichtet sind, bei denen aufgrund ihrer Eignung oder ihrer persönlichen Verhältnisse eine erfolgreiche Teilnahme nur bei einer unverkürzten Teilnahme erwartet werden kann.

Mit der sogenannten **Externenprüfung** können Personen für einen Beruf, in dem sie tätig sind, ein anerkanntes Zertifikat erwerben. Die Vorbereitung auf die Teilnahme an der regulären Abschlussprüfung kann auf unterschiedliche Art erfolgen: Die benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten können parallel zur Berufstätigkeit autodidaktisch angeeignet oder im Rahmen betrieblicher Weiterbildungsangebote oder in speziellen Kursen erworben werden. Maßnahmen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung werden von der BA in der Regel in einem zeitlichen Umfang von sechs Monaten gefördert.

Als abschlussbezogene berufliche **Nachqualifizierung** werden Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die auf den nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses vorbereiten und ggf. auf bereits vorhandene Kompetenzen aufbauen, die z. B. auf der Arbeit, in absolvierten Qualifizierungen des sogenannten Übergangssystems oder abgebrochenen Ausbildungen erworben wurden. In Qualifizierungsangeboten, die in **Teilqualifikationen** strukturiert sind und in ihrer Gesamtheit die Inhalte eines anerkannten Ausbildungsberufs abdecken, soll die berufliche Handlungsfähigkeit schrittweise erweitert werden. Sie können wie abschlussbezogene Nachqualifizierungen über die Zulassung zur Externenprüfung zum Berufsabschluss führen.

319 Siehe Verbleibstudie „Bildungs- und Berufskarrieren von Stipendiatinnen und Stipendiaten des Aufstiegsstipendiums“ unter https://www.sbb-stipendien.de/fileadmin/user_upload/downloads/Downloads_AS/Ab-schlussbericht_Verbleibstudie_Aufstiegsstipendium.pdf

Die Datenlage **E** zum nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses ist heterogen und unvollständig.

Zielgruppe abschlussorientierter Weiterbildungsangebote sind Personen, deren berufliche Integration durch das Fehlen beruflicher Qualifikationen erschwert ist, z. B. junge Erwachsene ohne abgeschlossene Berufsausbildung (vgl. **Kapitel A11**).

E

Datenlage zu abschlussorientierten Weiterbildungen

Abschlussorientierte Weiterbildungen stellen eine nicht präzise zu quantifizierende Teilmenge der Teilnehmenden an der Externenprüfung (zuzüglich Berufe nach landesrechtlichen Regelungen) und der Förderzahlen abschlussorientierter Maßnahmen der BA dar: Die Berufsbildungsstatistik erfasst die jährliche Anzahl der externen Teilnehmenden an Abschlussprüfungen in nach BBiG/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 ausgeübten Berufsfeld abzielen sowie Maßnahmen zum Nachholen der Abschlussprüfung und Weiterbildungen, die zu einer zertifizierten Teilqualifikation führen. Als „abschlussorientierte Weiterbildungen“ werden in der BA teilqualifizierende Maßnahmen und Vorbereitungen auf die Externenprüfung sowie Umschulungen zusammengefasst → **Schaubild B3.1-1**.

Abschlussbezogene Weiterbildungen können von der BA als Umschulungen oder über die Vermittlung von Teilqualifikationen sowohl für arbeitslose als auch für beschäftigte Arbeitnehmer/-innen gefördert werden (vgl. **Kapitel B3.1**).

Wenn durch eine Weiterbildung eine dauerhafte berufliche Eingliederung erreicht werden kann, hat die Vermittlung in Arbeit keinen Vorrang vor der Weiterbildungsförderung. Dies gilt für Personen, die Arbeitslosengeld oder Bürgergeld beziehen. Darüber hinaus werden Leistungsempfänger/-innen, die an abschlussorientierter Weiterbildung teilnehmen, finanziell unterstützt:

- ▶ Bei abschlussorientierten Weiterbildungen werden bei Bestehen der Zwischenprüfung 1.000 € und bei Bestehen der Abschlussprüfung 1.500 € als Weiterbildungsprämien gezahlt (§ 131a Abs. 3 SGB III).
- ▶ Der Erwerb notwendiger Grundkompetenzen in den Bereichen Lesen, Schreiben, Mathematik und Informations- und Kommunikationstechnologien kann gefördert werden, wenn dies erforderlich ist, um erfolgreich an einer beruflichen Weiterbildung teilzunehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (§ 81 Abs. 3a SGB III).
- ▶ Arbeitslose und Beschäftigte, die ergänzend Bürgergeld beziehen, erhalten ab dem 1. Juli 2023 zusätzlich ein monatliches Weiterbildungsgeld in Höhe von 150 €, wenn sie an einer geförderten Maßnahme teilnehmen, die zu einem Abschluss in einem Ausbildungsberuf führt (§ 87a Abs. 2 SGB III).

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 Industrie- und Handelskammern bieten nach Evaluation ihrer Pilotinitiative „Zertifizierung von Teilqualifikationen“ (Laufzeit 2013 bis 2016) bundesweit Kompetenzfeststellungen für Teilqualifikationen mit IHK-Zertifikat an. Zielgruppe sind Erwachsene (über 25 Jahre) ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss. Ein weiterer großer Anbieter sind die deutschen Arbeitgeberverbände mit den Bildungswerken der deutschen Wirtschaft.

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/Bundesmi-

nisterium für Bildung und Forschung 2019, S. 18.) durch die Projekte „Chancen nutzen! Mit Teilqualifikationen Richtung Berufsabschluss“³²⁰ und „ETAPP – mit Teilqualifizierung zum Berufsabschluss“³²¹. Seit Oktober 2023 ist auch das Handwerk mit dem Projekt „TQHW – Teilqualifizierungen im Handwerk zur Erschließung von Fachkräftepotentialen“³²² an der Initiative beteiligt³²³. Das BIBB war in der ersten Projektphase mit einem Projekt zur „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ in diese Aktivitäten eingebunden und betrachtet in der zweiten Projektphase die Nutzung und Weiterentwicklung von Teilqualifikationen für den sich aus der Transformation der Wirtschaft ergebenden Weiterbildungsbedarf.

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Empfehlung vom 15. März 2018 „Abschlussorientierte Qualifizierung Erwachsener: Gelingensbedingungen und Erfolgsfaktoren“³²⁴ 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.

(Katrin Gutschow)

B 3.5 Ausgaben der öffentlichen Hand für berufliche Weiterbildung

Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Weiterbildung können mithilfe verschiedener Statistiken und den öffentlichen Haushaltsplänen/-rechnungen abgeschätzt werden. Hierunter fallen alle Aufwendungen, welche verursachungsgerecht der beruflichen Weiterbildung zuzurechnen sind. Eine Dokumentation der Ausgaben der öffentlichen Haushalte für die berufliche Weiterbildung für den Zeitraum 2001 bis 2023 findet sich im BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B3.5. Eine Aktualisierung der Daten und Fortschreibung der Zeitreihe ist für die Datenreport-Ausgabe 2026 geplant.

(Normann Müller)

320 Siehe <https://teilqualifikation.dihk.de/de>

321 Siehe <https://www.etapp-teilqualifizierung.de/>

322 Siehe <https://zwh.de/projekt/tqhw-teilqualifizierungen-im-handwerk/>

323 Siehe https://www.bmbf.de/DE/Bildung/Ausbildung/Teilqualifikationen/teilqualifikationen_node.html

324 Siehe <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA170.pdf>

B 4 Geregelte Fortbildungsabschlüsse und Umschulungen

Die beiden Hauptwege des geregelten beruflichen Aufstiegs in Deutschland sind die nach BBiG/HwO geregelte höherqualifizierende Berufsbildung **E** (vgl. [Kapitel B4.1](#) und [Kapitel B4.2](#)) und die Bildungsgänge der Fachschulen und -akademien nach Landesrecht mit Abschlüssen wie beispielsweise Techniker/-in (vgl. [Kapitel B4.3](#)). Diese Bildungswege stehen Personen offen, die einen beruflichen Aufstieg anstreben und die Zugangsvoraussetzungen erfüllen – in der Regel eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung mit anschließender Berufserfahrung. Außerdem gibt es weitere landesrechtliche Regelungen, z. B. im Gesundheitsbereich (vgl. [Kapitel B4.4](#)), sowie Aufstiegsmöglichkeiten über Angestelltenlehrgänge und beamtenlaufbahnbezogene Qualifizierungswege im Öffentlichen Dienst.

E

BBiG-Novelle: Höherqualifizierende Berufsbildung mit einheitlichen Abschlussbezeichnungen

Mit der 2020 in Kraft getretenen Novelle des BBiG hat der Gesetzgeber die Bezeichnung „Aufstiegsfortbildung“ durch „höherqualifizierende Berufsbildung“ ersetzt. Gleichzeitig wurden in der Novelle die in der Praxis gängigen drei Fortbildungsstufen in Anlehnung an die DQR-Niveaus 5 bis 7 gesetzlich festgeschrieben und für jede dieser Stufen neue, einheitliche Abschlussbezeichnungen eingeführt. Diese sind:

- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in (erste berufliche Fortbildungsstufe),
- ▶ Bachelor Professional (zweite berufliche Fortbildungsstufe) und
- ▶ Master Professional (dritte berufliche Fortbildungsstufe).

Bei den Fortbildungsordnungen des Bundes müssen die einheitlichen Abschlussbezeichnungen neu verordnet werden, von den Meisterinnen und Meistern im Handwerk können sie automatisch mit Bestehen der Meisterprüfung genutzt werden. Bei den Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen bedarf es der Bestätigung der obersten Landesbehörde, dass die Voraussetzungen für eine der neuen Abschlussbezeichnungen erfüllt sind, um diese zu vergeben. Die Bundesländer nutzen die neuen Bezeichnungen auch für die Abschlüsse der Fachschulen. Mit dem ebenfalls 2020 in Kraft getretenen novellierten Aufstiegs-BAföG können inzwischen Fortbildungen auf allen drei Stufen konsekutiv gefördert werden (vgl. [Kapitel B3.2](#)).

Neben den Aufstiegsfortbildungen werden auf Grundlage des BBiG und der HwO auch Anpassungsfortbildungen (vgl. [Kapitel B4.1](#)) und Umschulungen geregelt (vgl. [Kapitel B4.5](#)).

Außerdem hat das BMBF mit der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) eine Regelung über die Eignung der Ausbilder/-innen nach § 30 Abs. 5 BBiG erlassen (vgl. [Kapitel A5.9](#) und [Kapitel B4.2](#)).

(Verena Schneider)

B 4.1 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Berufliche Fortbildung laut § 1 Abs. 4 BBiG soll ermöglichen, „1. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Anpassungsfortbildung zu erhalten und anzupassen oder 2. die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine Fortbildung der höherqualifizierenden Berufsbildung zu erweitern und beruflich aufzusteigen“.

Die Fortbildungsordnungen des Bundes und die Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen **E** regeln – im Gegensatz zu den Ausbildungsordnungen mit dem Ausbildungsrahmenplan – im Wesentlichen nur die Prüfungen. Sie haben festzulegen:

- ▶ die Bezeichnung des Fortbildungsabschlusses,
- ▶ das Ziel, den Inhalt und die Anforderungen der Prüfung,
- ▶ die Zulassungsvoraussetzungen für die Prüfung und
- ▶ das Prüfungsverfahren.

Die Fortbildungsordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung des Bundes müssen zusätzlich die Fortbildungsstufe festlegen.

E

Regelungsmöglichkeiten der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG/HwO

BBiG/HwO sehen im Bereich der höherqualifizierenden Berufsbildung drei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- ▶ Fortbildungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO,
- ▶ Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 54 BBiG/§ 42f HwO. Diese können von den zuständigen Stellen für ihren jeweiligen Geltungsbereich

erlassen werden, sofern keine bundesweit gültige Regelung für den Fortbildungsabschluss existiert.

- ▶ Meisterprüfungsregelungen als Rechtsverordnungen nach § 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO über die Anforderungen in der Meisterprüfung in einem Gewerbe der Anlage A bzw. B zur Handwerksordnung.

Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung

Es gibt 220 Rechtsverordnungen und Regelungen des Bundes für die berufliche Fortbildung (Stand: 31.12.2024).³²⁵ Diese umfassen:

- ▶ 95 Rechtsverordnungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 45 Abs. 1 sowie § 51a Abs. 2 HwO (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024, Abschnitt 3.2.1.1 im Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe),
- ▶ sechs fortgeltende Regelungen zu Meisterprüfungen im Handwerk nach § 122 HwO (vgl. ebd., Abschnitt 3.2.1.2),
- ▶ 47 Rechtsverordnungen über die Anforderungen in Meisterprüfungen nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd., Abschnitt 3.2.1.3),
- ▶ 72 weitere Rechtsverordnungen zur beruflichen Fortbildung nach § 53 BBiG/§ 42 Abs. 1 HwO (vgl. ebd., Abschnitt 3.2.2).

Daneben gibt es mit dem Anpassungsfortbildungsabschluss „Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in International“ innerhalb der „Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss ‚Geprüfte/-r Bilanzbuchhalter/-in – Bachelor Professional in Bilanzbuchhaltung‘“ seit 2020 erstmals eine bundesweit gültige Anpassungsfortbildung nach § 53e BBiG.

2024 wurden vom Bund folgende Rechtsverordnungen der höherqualifizierenden Berufsbildung erlassen.

Neue bzw. modernisierte Fortbildungsordnungen:

- ▶ Bachelor Professional in IT
- ▶ Bachelor Professional in Versicherungen und Finanzanlagen
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Datenanalyse
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Informationssicherheit
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für IT-Beratung

- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Softwareentwicklung
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Systemintegration und Vernetzung

Meisterprüfungsregelungen:

- ▶ Elektromaschinenbauermeister/-in
- ▶ Elektrotechnikermeister/-in
- ▶ Estrichlegermeister/-in
- ▶ Feinwerkmechanikermeister/-in
- ▶ Informationstechnikermeister/-in
- ▶ Land- und Baumaschinenmechatronikermeister/-in
- ▶ Metallbauermeister/-in

Folgende Fortbildungsordnungen des Bundes befanden sich 2024 in der Erarbeitung bzw. Neuordnung:

- ▶ Überführung von Fortbildungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen im Notariatsbereich in eine bundeseinheitliche Fortbildungsordnung

Folgende Meisterprüfungsregelungen befanden sich 2024 in der Erarbeitung:

- ▶ Augentoptikermeister/-in
- ▶ Böttchermeister/-in
- ▶ Zahntechnikermeister/-in

Regelungen der zuständigen Stellen für die berufliche Fortbildung

Derzeit gibt es 1.468 Rechtsvorschriften zu 575 Fortbildungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen.³²⁶ Unter den 2024 neu erlassenen Regelungen sind zum ersten Mal zwei Fortbildungsprüfungsregelungen auf der dritten Fortbildungsstufe, also mit der Abschlussbezeichnung „Master Professional“:

- ▶ Bachelor Professional in Elektromobilität und nachhaltige Energiesysteme (HwK)
- ▶ Bachelor Professional in KI und Maschinellem Lernen (IHK)
- ▶ Bürofachkraft für Blinde und Sehbehinderte
- ▶ Disponent/-in im Schienengüterverkehr (Geprüfte/-r)
- ▶ Fachkraft für Bob- und Rodelbahnen (Geprüfte)
- ▶ Fachkraft für Telekommunikation für Blinde und Sehbehinderte
- ▶ Fachkraft für Textverarbeitung für Blinde und Sehbehinderte

³²⁵ Das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe 2025 ist online verfügbar unter <https://www.bibb.de/de/65925.php>.

³²⁶ Eine Unterscheidung zwischen Anpassungsfortbildung und höherqualifizierender Berufsbildung mit dem Ziel des beruflichen Aufstiegs erfolgt hier nicht.

- ▶ Fachkraft für Wartungs- und Instandsetzungsarbeiten an elektrischen Anlagenteilen und Betriebsmitteln
- ▶ Fachmann/Fachfrau für Bildmischung und Bildregie (Geprüfte/-r)
- ▶ Fachwirt/-in für Hochschulmanagement (Geprüfte/-r)
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Aufnahmeleitung
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Filmgeschäftsführung
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für intelligente Gebäudetechnik und Systemvernetzung (HwK)
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Künstliche Intelligenz und Maschinelles Lernen (IHK)
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in für Spektroskopie
- ▶ Geprüfte/-r Berufsspezialist/-in in Theatertechnik (HwK)
- ▶ Gestalter/-in für Lehmputze (HwK)
- ▶ Gleisbaumeister/-in (Geprüfte/-r) – Bachelor Professional für Gleisbau
- ▶ Kundendienstmonteur/-in im Installateur- und Heizungsbauer-Handwerk
- ▶ Master Professional in Elektromobilität und nachhaltige Energiesysteme (HwK)
- ▶ Master Professional Optometrie im Augenoptiker-Handwerk
- ▶ Meister/-in für Ausbau und Trockenbau (Geprüfte/-r) (IHK)

(Maren Waechter, Verena Schneider)

B 4.2 Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO

Die berufliche Fortbildung gehört zur Berufsbildung im Sinne des BBiG bzw. der HwO. Eine Fortbildungsprüfung nach BBiG/HwO wird in der Regel nach einer dualen Berufsausbildung und einschlägiger, meist mehrjähriger Berufserfahrung abgelegt. Ziel einer beruflichen Fortbildung nach § 1 Abs. 4 BBiG ist es, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen (Anpassungsfortbildung) oder die berufliche Handlungsfähigkeit durch eine höherqualifizierende Berufsbildung zu erweitern und dadurch einen beruflichen Aufstieg zu ermöglichen (Aufstiegsfortbildung).³²⁷ Um eine einheitliche Grundlage für die höherqualifizierende Berufsbildung in Deutschland zu schaffen, kann der Bund nach § 53 BBiG/§ 42 HwO staatlich anerkannte Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung und hierfür geltende Prüfungsregelungen erlassen (sogenannte Fortbildungsordnungen). Darüber hinaus können für Fortbildungsabschlüsse, für die keine bundeseinheitlichen Regelungen gelten, die zuständigen Stellen (Kammern) nach § 54 BBiG/§ 42f HwO selbst Fortbildungsprüfungsregelungen für ihren regionalen Zuständigkeitsbereich festlegen.

Derzeit bestehen 220 Rechtsverordnungen des Bundes; 575 Fortbildungsberufe werden durch Rechtsvorschriften zuständiger Stellen geregelt (Stand 31.12.2024; [vgl. Kapitel B4.1](#)).

Nach § 6 Abs. 2 Ausbilder-Eignungsverordnung (AE-VO)³²⁸ 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 2023) **E**. Die Statistik erfasst u. a. sämtliche nach BBiG/HwO abgelegten Prüfungen in bundeseinheitlich durch Rechtsverordnung geregelten Fortbildungsberufen sowie die von den zuständigen Stellen geregelten Fortbildungen. Ebenfalls zu den Fortbildungsprüfungen zählen die

³²⁷ Die Teilnahme an einer geregelten Fortbildung kann durch staatliche Förderinstrumente wie das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz ([vgl. Kapitel B3.2](#)) und das Aufstiegs- oder Weiterbildungsstipendium ([vgl. Kapitel B3.3](#)) unterstützt werden. Von Dezember 2008 bis Dezember 2021 konnten Förderberechtigte zudem Leistungen im Rahmen des Bundesprogramms Bildungsprämie in Anspruch nehmen (vgl. BIBB-Datenreport 2023, Kapitel B3.6).

³²⁸ Siehe <https://leando.de/artikel/ausbilder-eignungsverordnung-aevo>

durchgeführten Meisterprüfungen in den jeweiligen Ausbildungsbereichen.³²⁹

E

Berufsbildungsstatistik

Die Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder (kurz: Berufsbildungsstatistik) erhebt jährlich u. a. die Teilnahmen und den Prüfungserfolg an Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO. Die Statistik ist eine Vollerhebung, für die Auskunftspflicht besteht. Differenzierungsmerkmale sind das Geschlecht, der Ausbildungsbereich, der Prüfungserfolg, der Fortbildungsberuf, das Geburtsjahr der Teilnehmenden sowie regionale Merkmale. Die zuständigen Stellen melden die während des Kalenderjahres (Berichtsjahr ist das Kalenderjahr, Stichtag ist der 31. Dezember) bei ihnen abgelegten Fortbildungsprüfungen (inkl. Meisterprüfungen). Bei Fortbildungsprüfungen, die aus mehreren Teilen (z. B. Kursen, Modulen) bestehen, werden Prüfungen und Teilnehmer/-innen erst erfasst, wenn es sich um die letzte Stufe handelt, nach deren erfolgreichem Abschluss die neue Berufsbezeichnung geführt werden darf. Gezählt werden auch jene Prüfungen, die nicht erfolgreich bestanden wurden, sofern keine weitere Wiederholungsmöglichkeit besteht. Es wird zudem erfasst, ob es sich bei der jeweiligen Prüfung um eine Wiederholungsprüfung handelt oder nicht. Der Prüfungserfolg wird danach unterschieden, ob die Prüfung bestanden oder nicht bestanden wurde.

Im Zeitraum von 1992 bis 2006 ging die Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO von 132.424 auf 96.526 Prüfungen (-27,1 %) zurück.³³⁰ Der Rückgang fiel für Männer (-29,1 %) deutlich stärker aus als für Frauen (-22,9 %).³³¹ Dieser Abwärtstrend setzte sich in den darauffolgenden Jahren zunächst nicht weiter fort: 2011 bis 2013 wurden jeweils wieder über 100.000 bestandene Fortbildungsprüfungen registriert. Im Jahr 2012 wurde mit 102.987 ein Höchststand erreicht. In den Folgejahren ist eine kontinuierliche Verringerung der

Zahl der bestandenen Fortbildungsprüfungen erkennbar → [Schaubild B4.2-1](#).

Im Jahr 2020 führten die Coronapandemie und die zu ihrer Eindämmung durchgeführten Maßnahmen zu einem massiven Rückgang bei den Fortbildungsprüfungen. Die Zahl der Prüfungen insgesamt sank von 108.861 im Vorpandemiejahr 2019 auf 95.715 Prüfungen. In den Berichtsjahren 2021 und 2022 stiegen die Prüfungsteilnahmen zunächst auf 100.371 bzw. 102.087 Prüfungen an, im Jahr 2023 gingen die Teilnahmen jedoch erneut auf 100.077 zurück. Die Entwicklung in den letzten Jahren deutet darauf hin, dass es sich nicht um einen vorübergehenden Trend handelt, sondern dass sich die Prüfungsteilnahmen langfristig auf einem niedrigeren Niveau einpendeln. Der Grund hierfür ist in erster Linie auf demografische Veränderungen in der Referenzpopulation (konkret: den Personen mit Berufsabschluss, für die grundsätzlich eine Fortbildungsprüfung infrage kommt) sowie auf ein insgesamt zurückgehendes Interesse junger Menschen an einer dualen Berufsausbildung zugunsten akademischer Bildungsgänge zurückzuführen (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B4.2, Schaubild B4.2-2).

Die Zahl der insgesamt bestandenen Fortbildungsprüfungen lag 2023 bei 80.937. Gegenüber 2022 (83.511) ist dies ein Minus von 2.574 (-3,1 %) erfolgreich bestandenen Fortbildungsprüfungen → [Tabelle B4.2-1](#) (für eine lange Zeitreihe → [Tabelle B4.2-2 Internet](#)).

Die meisten Fortbildungsprüfungen wurden – wie in den Vorjahren – in den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel sowie im Handwerk durchgeführt. Im Bereich Industrie und Handel wurden 55.725 Teilnahmen gezählt und 39.030 Prüfungen bestanden. Im Handwerk gab es 2020 im Vergleich zu den anderen Bereichen den stärksten Einbruch bei den Fortbildungsprüfungen; sowohl die Zahl der registrierten Prüfungen als auch die der bestandenen Prüfungen ging im ersten Jahr der Pandemie gegenüber 2019 um rd. 22 % zurück. In den Jahren 2021 und 2023 stiegen die Prüfungen in diesem Bereich wieder auf 31.455 bzw. 33.273 an. Für das Jahr 2023 wurden 33.135 Prüfungsteilnahmen und 32.415 bestandene Prüfungen registriert. Das Niveau von 2019 mit 38.022 Teilnahmen und 37.128 bestandenen Prüfungen wurde bisher nicht wieder erreicht.

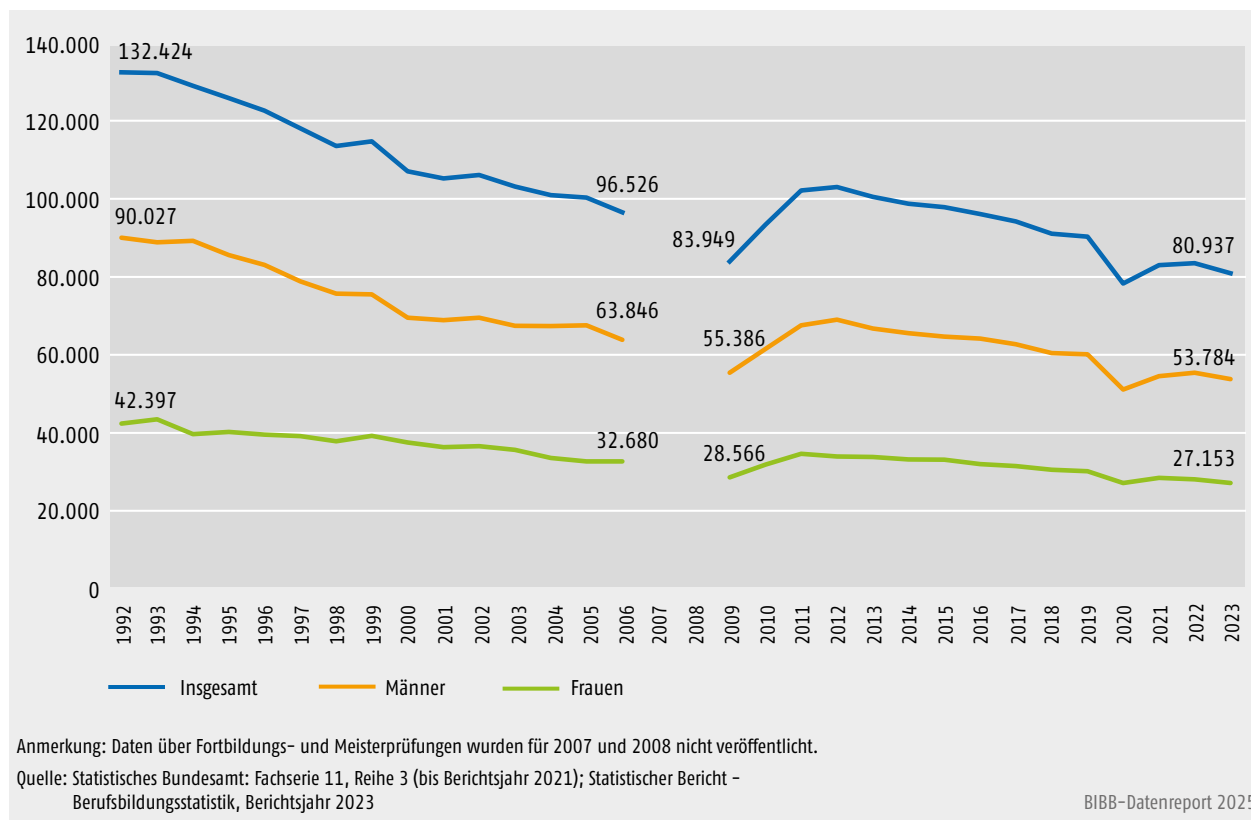
Der Bereich des Öffentlichen Dienstes war – was die Prüfungszahlen betrifft – von der Coronapandemie kaum betroffen: Im Jahr 2020 gab es bei den Teilnahmen und den bestandenen Prüfungen im Vergleich zu 2019 nur geringe Veränderungen. In den Folgejahren gab es kontinuierliche Zuwächse. 2023 wurde mit 3.591 Prüfungsteilnahmen und 3.243 bestandenen Prüfungen ein neuer Höchststand erreicht. Damit setzte sich der seit 2011 erkennbare ansteigende Trend fort.

329 Neben den auf Bundes- oder Kammerebene geregelten Berufen nach BBiG/HwO gibt es Aufstiegsfortbildungen an Fachschulen, z. B. staatlich geprüfte/-r Betriebswirt/-in oder staatlich geprüfte/-r Techniker/-in. Diese Abschlüsse setzen ebenfalls eine berufliche Erstausbildung und Berufserfahrungen voraus, sind aber auf der Grundlage der Schulgesetze länderspezifisch geregelt (vgl. [Kapitel B4.3](#)).

330 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.

331 Dies erklärt sich vor allem durch den starken Rückgang der bestandenen Fortbildungsprüfungen von Handwerksmeistern/-meisterinnen sowie Industriemeistern/-meisterinnen (vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 11, Reihe 3 für die Jahre 1992 und 2006).

Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Geschlecht



B4

In den Freien Berufen war im ersten Coronajahr 2020 ein Rückgang von rd. 10 % zu verzeichnen. Sowohl die registrierten Prüfungsteilnahmen als auch die bestandenen Prüfungen stiegen in den darauffolgenden Jahren wieder an. 2023 wurden 5.454 Teilnahmen und 4.464 bestandene Prüfungen gezählt.

Der Bereich Landwirtschaft war von den Auswirkungen der Coronapandemie weniger stark betroffen, die Daten deuten allerdings auf eine insgesamt rückläufige Entwicklung hin: Die Betrachtung des Zeitraums ab 2009 zeigt, dass der Höchststand bei den abgelegten Prüfungen mit 2.487 im Jahr 2016 erreicht wurde. Bis zum Jahr 2019 ging diese Zahl auf 2.247 zurück. 2020 sanken die Teilnahmehzahlen auf 1.920 ab und stiegen in den Folgejahren nur geringfügig wieder an. Analog hierzu hat sich die Zahl der bestandenen Prüfungen entwickelt; nach einem Höchststand im Jahr 2016 (2.253) wurden im Jahr 2023 zuletzt nur noch 1.650 bestandene Prüfungen registriert.

Im volumenmäßig kleinsten Bereich der Hauswirtschaft wurden 174 Prüfungsteilnahmen und 141 bestandene Prüfungen für das Jahr 2023 registriert. Im Zeitverlauf sind stärkere Schwankungen und Veränderungen von

Jahr zu Jahr zu beobachten, was die Interpretation der Daten erschwert.

Die Prüfungserfolgsquote lag im Jahr 2023 insgesamt bei 80,9 %. Seit 2012 (86,9 %) ging die Quote stetig leicht zurück. Diese Rückgänge sind bei beiden Geschlechtern zu erkennen. Männer (81,4 %) schnitten 2023 wieder etwas erfolgreicher ab als Frauen (79,9 %). Die jeweils höheren Erfolgsquoten von Männern sind durchgängig seit 1992 zu beobachten.

Im Bereich Industrie und Handel lag die Prüfungserfolgsquote 2023 bei 70,0 %. 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 97,8 % im Vergleich zu allen anderen Ausbildungsbe- reichen erneut die höchste Prüfungserfolgsquote erzielt. Die Quote lag damit in etwa auf dem Niveau aller voran- gegangenen Jahre seit 2012.

Im Bereich Öffentlicher Dienst wurden 90,3 % der im Jahr 2023 abgelegten Prüfungen bestanden. 2019 wurde in diesem Bereich mit einem Anteil von 95 % ein Höchstwert erreicht.

Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Fortbildungsprüfungen insgesamt									
2014	115.182	75.108	40.071	98.736	65.541	33.195	85,7	87,3	82,8
2015	115.830	75.660	40.170	97.827	64.692	33.135	84,5	85,5	82,5
2016	113.916	75.096	38.820	96.117	64.140	31.977	84,4	85,4	82,4
2017	112.239	73.902	38.340	94.212	62.724	31.488	83,9	84,9	82,1
2018	108.924	71.661	37.263	91.038	60.477	30.561	83,6	84,4	82,0
2019	108.861	71.829	37.032	90.276	60.120	30.156	82,9	83,7	81,4
2020	95.715	62.205	33.510	78.285	51.111	27.174	81,8	82,2	81,1
2021	100.371	65.850	34.518	82.983	54.537	28.446	82,7	82,8	82,4
2022	102.087	67.434	34.653	83.511	55.407	28.104	81,8	82,2	81,1
2023	100.077	66.114	33.963	80.937	53.784	27.153	80,9	81,4	79,9
Industrie und Handel¹									
2014	60.846	36.189	24.657	47.004	28.230	18.774	77,3	78,0	76,1
2015	63.744	38.292	25.452	48.267	28.923	19.347	75,7	75,5	76,0
2016	63.705	38.763	24.942	47.982	29.016	18.966	75,3	74,9	76,0
2017	62.715	38.358	24.357	46.677	28.338	18.339	74,4	73,9	75,3
2018	59.511	36.741	22.770	43.665	26.616	17.049	73,4	72,4	74,9
2019	60.132	37.230	22.902	43.635	26.643	16.989	72,6	71,6	74,2
2020	55.941	34.545	21.393	40.470	24.531	15.939	72,3	71,0	74,5
2021	58.602	36.927	21.675	43.044	26.598	16.446	73,5	72,0	75,9
2022	58.074	36.759	21.315	41.772	25.884	15.888	71,9	70,4	74,5
2023	55.725	35.349	20.376	39.030	24.240	14.790	70,0	68,6	72,6
Handwerk									
2014	44.532	35.748	8.787	43.104	34.581	8.523	96,8	96,7	97,0
2015	41.988	34.152	7.836	40.683	33.063	7.620	96,9	96,8	97,2
2016	40.062	33.030	7.029	39.009	32.163	6.843	97,4	97,4	97,4
2017	39.405	32.262	7.143	38.397	31.446	6.954	97,4	97,5	97,4
2018	38.337	31.533	6.804	37.503	30.819	6.684	97,8	97,7	98,2
2019	38.022	31.116	6.906	37.128	30.378	6.747	97,6	97,6	97,7
2020	29.829	24.492	5.337	29.100	23.874	5.226	97,6	97,5	97,9
2021	31.455	25.617	5.838	30.819	25.065	5.754	98,0	97,8	98,6
2022	33.273	27.282	5.991	32.475	26.607	5.868	97,6	97,5	97,9
2023	33.135	27.279	5.853	32.415	26.682	5.733	97,8	97,8	97,9
Öffentlicher Dienst²									
2014	2.100	885	1.215	1.938	807	1.131	92,3	91,2	93,1
2015	2.193	891	1.302	2.079	834	1.245	94,8	93,6	95,6
2016	2.379	900	1.479	2.187	819	1.368	91,9	91,0	92,5
2017	2.508	1.038	1.470	2.331	948	1.383	92,9	91,3	94,1
2018	2.934	1.083	1.851	2.733	1.005	1.728	93,1	92,8	93,4
2019	2.997	1.161	1.836	2.847	1.080	1.767	95,0	93,0	96,2
2020	2.994	1.092	1.899	2.769	1.002	1.767	92,5	91,8	93,0
2021	3.153	1.179	1.974	2.934	1.086	1.848	93,1	92,1	93,6
2022	3.330	1.239	2.094	3.042	1.110	1.932	91,4	89,6	92,3
2023	3.591	1.296	2.295	3.243	1.140	2.103	90,3	88,0	91,6

Tabelle B4.2-1: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)

	Teilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
Landwirtschaft									
2014	2.289	1.896	393	1.923	1.605	318	84,0	84,7	80,9
2015	2.325	1.917	411	1.902	1.560	342	81,8	81,4	83,2
2016	2.487	2.073	414	2.253	1.863	390	90,6	89,9	94,2
2017	2.130	1.836	294	1.902	1.626	276	89,3	88,6	93,9
2018	2.241	1.872	369	2.010	1.674	333	89,7	89,4	90,2
2019	2.247	1.878	366	1.995	1.665	333	88,8	88,7	91,0
2020	1.920	1.596	324	1.593	1.302	291	83,0	81,6	89,8
2021	1.986	1.638	348	1.668	1.362	309	84,0	83,2	88,8
2022	1.953	1.530	423	1.644	1.278	366	84,2	83,5	86,5
2023	1.998	1.581	417	1.650	1.281	369	82,6	81,0	88,5
Freie Berufe²									
2014	5.082	384	4.698	4.518	312	4.206	88,9	81,3	89,5
2015	5.301	402	4.899	4.680	312	4.368	88,3	77,6	89,2
2016	4.977	324	4.653	4.413	273	4.140	88,7	84,3	89,0
2017	5.229	402	4.827	4.689	360	4.326	89,7	89,6	89,6
2018	5.667	429	5.241	4.932	360	4.572	87,0	83,9	87,2
2019	5.340	441	4.899	4.572	354	4.221	85,6	80,3	86,2
2020	4.788	474	4.314	4.167	399	3.768	87,0	84,2	87,3
2021	4.998	489	4.509	4.392	426	3.966	87,9	87,1	88,0
2022	5.313	624	4.686	4.464	525	3.936	84,0	84,1	84,0
2023	5.454	606	4.848	4.458	438	4.020	81,7	72,3	82,9
Hauswirtschaft									
2014	327	6	321	246	3	243	75,2	50,0	75,7
2015	276	6	270	216	6	213	78,3	100,0	78,9
2016	309	6	303	276	6	270	89,3	100,0	89,1
2017	252	6	249	213	6	210	84,5	100,0	84,3
2018	231	3	228	195	3	192	84,4	100,0	84,2
2019	123	3	120	99	3	99	80,5	100,0	82,5
2020	243	3	243	186	3	183	76,5	100,0	75,3
2021	174	0	174	126	0	126	72,4	0,0	72,4
2022	147	0	147	114	0	114	77,6	0,0	77,6
2023	174	3	171	141	3	138	81,0	100,0	80,7

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe.

² Ohne Prüfungen, die nach dem Berufsbildungsgesetz bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik, Berichtsjahr 2023. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle B4.2-3: Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2023 nach Prüfungsgruppen und Geschlecht

Prüfungsgruppe/Fortbildungsprüfung	Männer		Frauen		Insgesamt		Frauen- anteil
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	in %
Kaufmännische Fortbildungsprüfungen	18.795	34,9	19.065	70,2	37.860	46,8	50,4
Fachkaufmann/Fachkauffrau	696	1,3	2.133	7,9	2.829	3,5	75,4
Fachwirt/Fachwirtin	7.641	14,2	10.410	38,3	18.048	22,3	57,7
Fachkraft für Datenverarbeitung	1.020	1,9	249	0,9	1.272	1,6	19,6
Fremdsprachliche Fachkraft	180	0,3	420	1,5	600	0,7	70,0
Betriebswirt/Betriebswirtin	2.889	5,4	1.059	3,9	3.948	4,9	26,8
Sonstige kaufmännische Fortbildungsprüfungen	6.369	11,8	4.794	17,7	11.163	13,8	42,9
Gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	34.659	64,4	5.601	20,6	40.263	49,7	13,9
Industriemeister/Industriemeisterin	9.195	17,1	606	2,2	9.801	12,1	6,2
Fachmeister/Fachmeisterin	1.896	3,5	294	1,1	2.190	2,7	13,4
Handwerksmeister/Handwerksmeisterin	16.695	31,0	3.666	13,5	20.364	25,2	18,0
Sonstige Meisterprüfungen	1.353	2,5	450	1,7	1.803	2,2	25,0
Sonstige gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen	5.520	10,3	585	2,2	6.105	7,5	9,6
Sonstige Fortbildungsprüfungen	327	0,6	2.487	9,2	2.811	3,5	88,5
Fachhelfer/-helferin im Gesundheitswesen	27	0,1	2.268	8,4	2.292	2,8	99,0
Andere Fortbildungsprüfungen	300	0,6	219	0,8	519	0,6	42,2
Insgesamt	53.784	100,0	27.153	100,0	80.937	100,0	33,5

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufsbildungsstatistik 2023. Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung.
Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Im Bereich Landwirtschaft lag die Prüfungserfolgsquote 2023 bei 82,6 %; der Höchstwert in diesem Bereich lag 2016 bei 90,6 %.

Der Bereich Freie Berufe verzeichnete in den Jahren 2020 und 2021 zunächst leicht höhere Prüfungsquoten gegenüber dem Vorpandemiejahr 2019, im Zeitverlauf (Höchststand 2012: 90,7 %) sind jedoch kontinuierlich sinkende Erfolgsquoten zu erkennen. 2023 lag der Wert nur noch bei 81,7 %.

Gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen machten 2023 knapp die Hälfte (49,7 % bzw. 40.263) aller bestandenen Prüfungen aus → [Tabelle B4.2-3](#). An erster Stelle sind hier Prüfungen zum Handwerksmeister/zur Handwerksmeisterin zu nennen (20.364 Abschlüsse), gefolgt von Industriemeistern/Industriemeisterinnen (9.801 Ab-

schlüsse) sowie Fachmeistern/Fachmeisterinnen (2.190 Abschlüsse). Den zweitgrößten Anteil (46,8 %) nahmen mit insgesamt 37.860 Abschlüssen die kaufmännischen Fortbildungsprüfungen ein (1992 lag der Anteil noch bei 40 %). Unter den bestandenen kaufmännischen Prüfungen waren vor allem Fachwirte/Fachwirtinnen (18.048 Abschlüsse), Betriebswirte/Betriebswirtinnen (3.948 Abschlüsse) sowie Fachkaufleute (2.829 Abschlüsse) vertreten.

Die Fachrichtungen der absolvierten Fortbildungsabschlüsse unterscheiden sich deutlich nach dem Geschlecht. Da Frauen mehrheitlich in einem Dienstleistungsberuf und Männer mehrheitlich in einem gewerblich-technischen Beruf ausgebildet werden ([vgl. Kapitel A5.4](#)), lag der Anteil der Frauen, die eine kaufmännische Fortbildungsprüfung absolvierten, 2023

mit 70,2 % erwartungsgemäß höher als bei Männern (34,9 %). Bei Männern dominierten gewerblich-technische Fortbildungsprüfungen (64,4 %), die bei Frauen nur einen Anteil von 20,6 % ausmachten. Der Anteil sonstiger Fortbildungsprüfungen lag bei Frauen mit 9,2 % deutlich höher als bei Männern (0,6 %), was auf die Fortbildungsprüfung Fachhelfer/-in im Gesundheitswesen zurückzuführen ist.

Der Frauenanteil an den bestandenen kaufmännischen Fortbildungsprüfungen lag 2023 mit 50,4 % erneut weit über dem durchschnittlichen Frauenanteil (33,5 %) an den bestandenen Fortbildungsprüfungen insgesamt. Bei

den gewerblich-technischen Fortbildungsabschlüssen lag der Frauenanteil mit 13,9 % hingegen deutlich darunter.

Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2024 zeigen, dass sich eine berufliche Höherqualifizierung lohnt (vgl. **Kapitel A10.3**): Im Vergleich zu Erwerbstätigen mit maximal einer Berufsausbildung haben Erwerbstätige mit einer beruflichen Höherqualifizierung einen höheren Verdienst, sie erreichen höhere berufliche Positionen, ein höheres berufliches Ansehen und eine höhere Arbeitsplatzsicherheit.

(Michael Friedrich)

B 4.3 Berufliche Weiterbildung an Fachschulen

Fachschulen sind Einrichtungen der beruflichen Weiterbildung, deren Bildungsgänge an eine berufliche Erstausbildung und an Berufserfahrungen anschließen. Sie qualifizieren für die Übernahme von Führungsaufgaben sowie für die Ausführung verantwortungsvoller Tätigkeiten und bieten die Möglichkeit, die Fachhochschulreife zu erwerben. Die Ausbildung kann in Vollzeit- oder in Teilzeitform erfolgen.

Fachschulen gibt es für die Fachbereiche Agrarwirtschaft, Gestaltung, Technik, Wirtschaft und Sozialwesen. Die einzelnen Fachbereiche gliedern sich in Fachrichtungen, die der Anlage zur Rahmenvereinbarung über Fachschulen zu entnehmen sind (vgl. Kultusministerkonferenz 2024d).

Nachdem im letzten Beitrag im BIBB-Datenreport eine Übersicht über zehn Jahre Entwicklung der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen erfolgte (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B4.3), werden nun – wie in den Jahren zuvor – die jährlichen Analysen zur Weiterbildung an Fachschulen auf Grundlage der Daten des Statistischen Bundesamtes **E** fortgeschrieben.³³² Ergänzt wird der diesjährige Beitrag erstmals auch durch Angaben zur Zeitform der Ausbildung (Teilzeitform).

E

Datenbasis zu Fachschulen

Die Daten der Schüler/-innen und Absolventinnen/Absolventen sind den Veröffentlichungen „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2023/2024“ sowie „Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten – Schuljahr 2023/2024“ des Statistischen Bundesamtes entnommen.

Zu beachten ist, dass die Daten zu Schülern/Schülerinnen und Absolventinnen/Absolventen zum Teil über die Weiterbildungen hinaus auch den Fachschulanteil einzelner Ausbildungen beinhalten (z. B. Altenpflegehelfer/-in und Altenpfleger/-in).

Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesländern 2023/2024

Laut Statistischem Bundesamt waren im Schuljahr 2023/2024 für Deutschland 1.442 Fachschulen (Vorjahr 1.446), 8.725 Klassen (Vorjahr 8.967) und 159.758 Schüler/-innen³³³ (Vorjahr 164.037) erfasst.

Der sich in den letzten zehn Jahren abzeichnende, bundesweite Anstieg der Anzahl an Fachschulen sowie an Klassen³³⁴ setzte sich somit nicht weiter fort. Im Vergleich zum vorangegangenen Jahr verringerte sich die Gesamtzahl um vier Fachschulen und die Anzahl der Klassen ging um 242 (-2,7 %) zurück. In den Bundesländern verliefen die Entwicklungen jedoch unterschiedlich; diese sind bundeslandspezifisch im Detail → [Tabelle B4.3-1](#) zu entnehmen.

Kontinuität zeigt sich hingegen beim bereits in den letzten Jahren festgestellten, stetigen Rückgang der Schülerzahlen (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B4.3). Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich ein Minus von 2,6 %. Der Frauenanteil von 57,7 % hat sich dabei kaum verändert (2022/2023: 57,6 %). Bundesweit waren Frauen weiterhin überrepräsentiert, zwischen den Bundesländern bestanden dabei große Unterschiede. Sachsen-Anhalt wies unter Schüler/-innen an Fachschulen einen Frauenanteil von 74,7 % auf, in Bayern lag er bei 34,2 %. Der Anteil ausländischer Schüler/-innen betrug im Schuljahr 2023/2024 bundesweit 7,1 % und ist im Vergleich zum Schuljahr 2022/2023 (6,8 %) gestiegen. Auch hier gab es große Unterschiede zwischen den Bundesländern.

Betrachtet man die Entwicklung der Schülerzahlen innerhalb der letzten zehn Jahre, so wird deutlich, dass der Rückgang um insgesamt 31.207 Schüler/-innen (-16,3 %) im Vergleich zum Schuljahr 2013/2014 insbesondere auf einen Rückgang des männlichen Schüleranteils zurückzuführen ist. Hier zeigt sich mit einem Minus von 24.660 Schülern im Betrachtungszeitraum ein Rückgang um 26,7 % (von (2013/2014) 92.285 auf (2023/2024) 67.625 Schüler). Doch auch die Zahl der Schülerinnen sank mittlerweile im zweiten Jahr in Folge: Von 94.409 im Schuljahr 2022/2023 um 2,4 % auf 92.133 im Schuljahr 2023/2024 → [Schaubild B4.3-1](#).

332 Der Beitrag ist in Teilen eine Fortschreibung des Beitrags B4.3 von Maria Zöller in früheren Datenreportausgaben.

333 Analog zur amtlichen Statistik des Statistischen Bundesamtes wird im Beitrag der Begriff „Schüler/-in“ verwendet, auch wenn es sich um Teilnehmende von beruflicher Weiterbildung handelt.

334 Im Schuljahr 2022/2023 gab es mehr Fachschulen (+2,1 %) und auch mehr Klassen (+1,9 %) im Vergleich zum Schuljahr 2012/2013 (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B4.3).

Tabelle B4.3-1: Anzahl an Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesland, Frauenanteil und Anteil ausländischer Schüler/-innen (in %) im Schuljahr 2023/2024

Bundesland (inklusive Bevölkerung am 31.12.2023 nach Nationalität und Bundesländern) ¹	Fachschulen	Klassen	Schüler/-innen		
			insgesamt	Frauenanteil in %	Anteil ausländischer Schüler/-innen in %
Baden-Württemberg Bevölkerung gesamt: 11.339.260 Anteil Nichtdeutsche: 18,5%	228	882	16.245	34,9	10,6
Bayern² Bevölkerung gesamt: 13.435.062 Anteil Nichtdeutsche: 16,0%	245	709	12.784	34,2	5,7
Berlin Bevölkerung gesamt: 3.782.202 Anteil Nichtdeutsche: 23,3%	72	611	10.546	69,3	14,1
Brandenburg Bevölkerung gesamt: 2.581.667 Anteil Nichtdeutsche: 7,5%	37	315	5.562	73,9	3,3
Bremen Bevölkerung gesamt: 691.703 Anteil Nichtdeutsche: 21,9%	9	78	1.366	64,8	13,9
Hamburg Bevölkerung gesamt: 1.910.160 Anteil Nichtdeutsche: 20,0%	20	202	3.890	61,1	13,4
Hessen Bevölkerung gesamt: 6.420.729 Anteil Nichtdeutsche: 19,4%	108	762	12.902	60,9	10,3
Mecklenburg-Vorpommern Bevölkerung gesamt: 1.629.464 Anteil Nichtdeutsche: 7,0%	24	108	1.717	70	1,9
Niedersachsen Bevölkerung gesamt: 8.161.981 Anteil Nichtdeutsche: 12,3%	135	752	13.536	60,8	3,0
Nordrhein-Westfalen Bevölkerung gesamt: 18.190.422 Anteil Nichtdeutsche: 16,1%	266	2.248	43.490	56,9	6,7
Rheinland-Pfalz Bevölkerung gesamt: 4.174.311 Anteil Nichtdeutsche: 14,2%	69	554	11.037	64,2	8,7
Saarland Bevölkerung gesamt: 994.424 Anteil Nichtdeutsche: 14,8%	15	135	2.611	58,9	5,1
Sachsen Bevölkerung gesamt: 4.089.467 Anteil Nichtdeutsche: 8,1%	84	510	9.447	70,6	3,3
Sachsen-Anhalt Bevölkerung gesamt: 2.180.448 Anteil Nichtdeutsche: 8,0%	59	281	4.593	74,7	1,0
Schleswig-Holstein Bevölkerung gesamt: 2.965.691 Anteil Nichtdeutsche: 10,7%	32	311	5.661	65	4,1
Thüringen Bevölkerung gesamt: 2.122.335 Anteil Nichtdeutsche: 8,3%	39	267	4.371	68	2,5
Deutschland Bevölkerung gesamt: 84.669.326 Anteil Nichtdeutsche: 15,2%	1.442	8.725	159.758	57,7	7,1

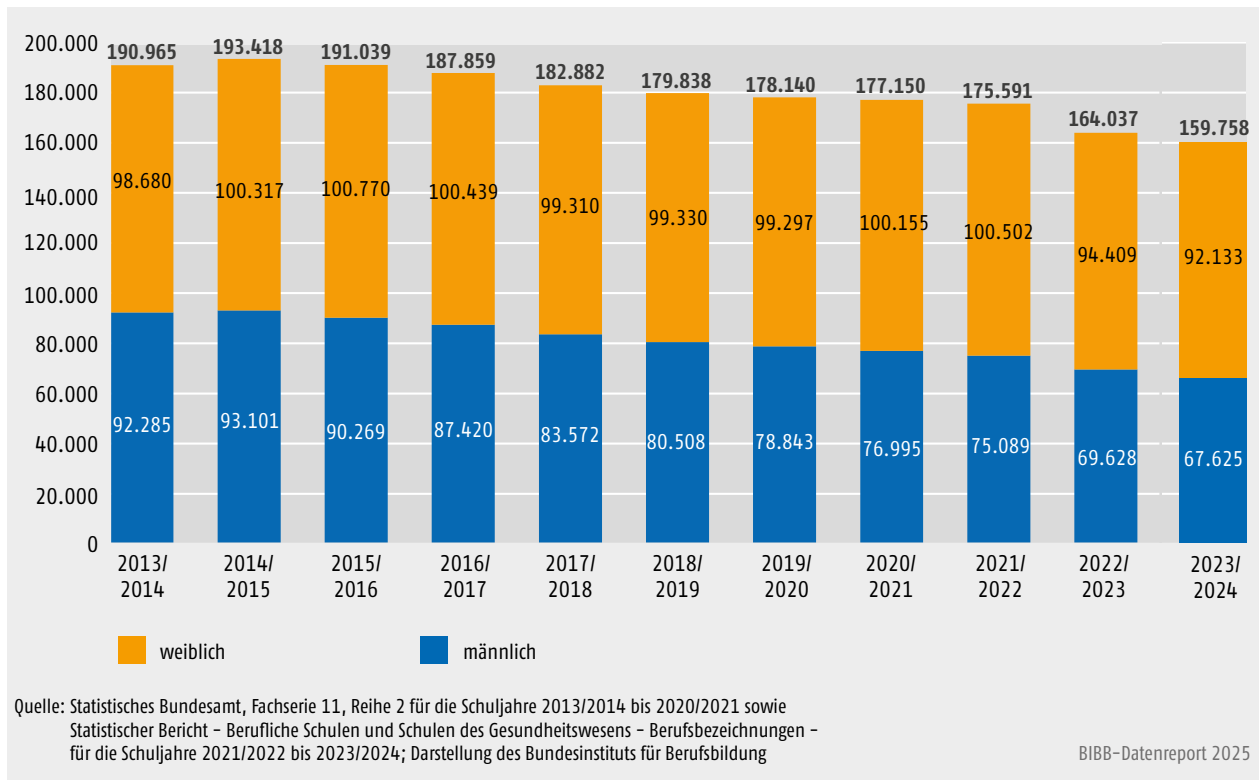
¹ Statistisches Bundesamt, Tabelle Bevölkerungsstand – Bevölkerung am 31.12.2023 nach Nationalität und Bundesländern. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-nichtdeutsch-laender.html> (Stand: 17.12.2024)

² Für Bayern: zuzüglich der Angaben für Fachakademien: 111 Fachakademien, 682 Klassen, 14.703 Schüler/-innen; Frauenanteil: 82,5%, Anteil ausländischer Schüler/-innen: 8,1%

Quelle: Statistisches Bundesamt: Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2023/2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2013/2014 bis 2023/2024



Rückgang der Absolventen und Absolventinnen im Abgangsjahr 2023

Die Rückgänge der Schülerzahlen spiegeln sich auch in den Absolventenzahlen wider. Im Abgangsjahr 2023 beendeten insgesamt 56.904 Absolventinnen und Absolventen einen Bildungsgang an einer Fachschule. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einem Minus von 1,4 %. Dabei haben 78,4 % der Absolventinnen/Absolventen ihren Bildungsgang in einer der fünf am stärksten besetzten Berufshauptgruppen beendet. Besonders sticht hier die Gruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ hervor; sie verzeichnete allein 55,7 % der Absolventinnen/Absolventen und ist im Vergleich zum Vorjahr um 2,4 % gewachsen. Alle anderen der fünf stärksten Berufshauptgruppen haben hingegen im Vergleich zum Vorjahr ein Minus zu verzeichnen: Die Gruppe „Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe“ ist im genannten Zeitraum um 1,8 % zurückgegangen, die Gruppe „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“ um 8,4 % und die „Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe“ gar um 10,3 %. Der Rückgang der Berufshauptgruppe „Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ um 37,4 % führte dazu, dass sie durch die „Berufe in Unternehmensführung und

-organisation“ von Platz fünf der stärksten Berufshauptgruppen verdrängt wurde.³³⁵

Im Abgangsjahrgang 2023 hatten Absolventinnen einen Anteil von 55,0 %. Differenziert nach stärksten Berufshauptgruppen lag der Frauenanteil wie im Vorjahr in „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ mit einem Frauenanteil von rd. 79% am höchsten. Mit nur 3,8 % (im Vorjahr 3,1 %) blieb der Frauenanteil im Bereich der „Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe“, wie auch im Vorjahr, am niedrigsten → [Tabelle B4.3-2](#).

Teilzeitanteil der Schüler/-innen an Fachschulen

In ihrem Bericht zur beruflichen Bildung in der digitalen Arbeitswelt weist die Enquete-Kommission explizit auf die Relevanz von Teilzeitausbildungsangeboten bei der Gewinnung von Fachkräften hin. In Bezug auf die duale Ausbildung wird aufgeführt, dass die Potenziale der Teilzeitausbildung in Theorie und Praxis bei Weitem noch

³³⁵ Zu beachten ist, dass in den Daten der Berufshauptgruppe „Nicht medizinische Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik“ allein 981 Schüler/-innen (von insgesamt 1.407 Schüler/-innen) der Ausbildung Altenpflegehelfer/-in zuzurechnen sind, die nicht zu den Weiterbildungen zählt (siehe Hinweise zur Datenbasis).

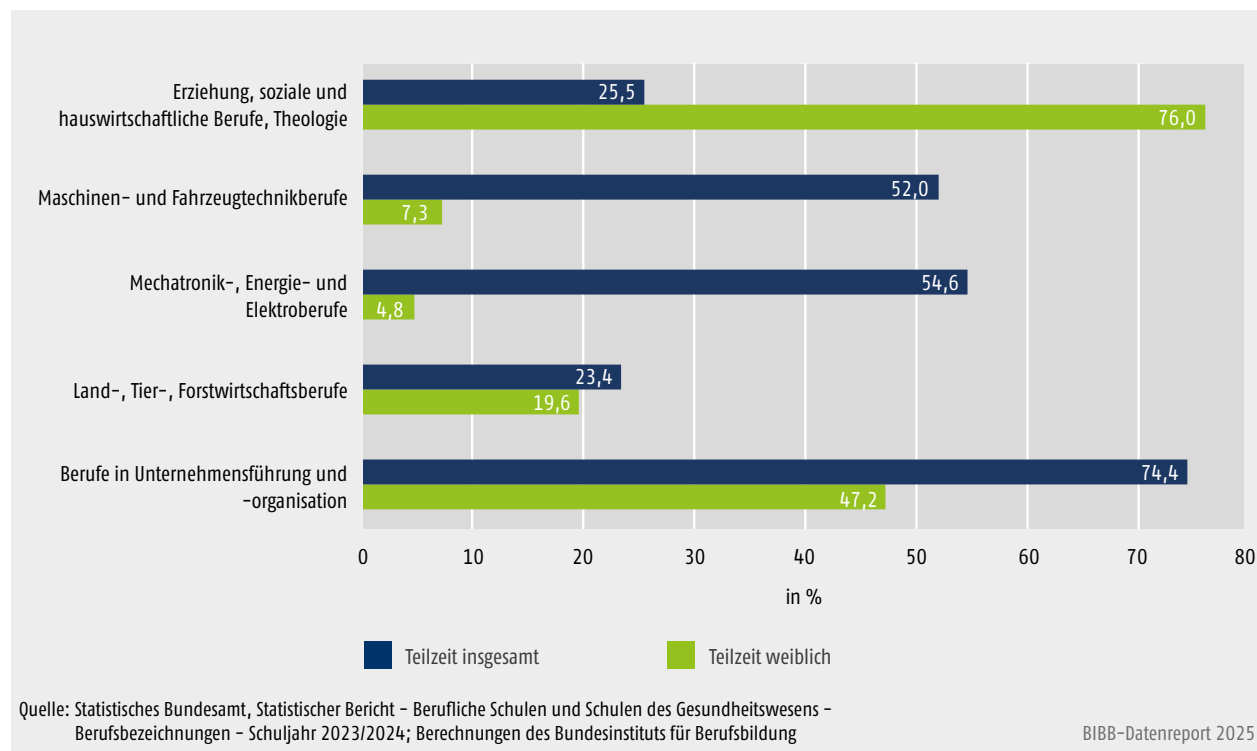
Tabelle B4.3-2: Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2023 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen)

Berufshauptgruppe	Absolventen/Absolventinnen					
	davon aus:					
			öffentlichen Schulen		privaten Schulen	
	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)	insgesamt	weiblich (in %)
Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie	31.670	78,7	15.269	81,6	16.398	76,1
Maschinen- und Fahrzeugtechnikberufe	6.112	5,6	5.495	5,6	617	5,8
Mechatronik-, Energie- und Elektroberufe	3.764	3,8	3.344	3,8	423	4,0
Land-, Tier- und Forstwirtschaftsberufe	1.860	16,7	1.860	16,7		
Berufe in Unternehmensführung und -organisation	1.218	42,5	974	41,1	244	48,4

Quelle: Statistisches Bundesamt, Statistischer Bericht – Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen – Schuljahr 2023/2024; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung BIBB-Datenreport 2025

B4

Schaubild B4.3-2: Schüler/-innen in den fünf stärksten Hauptberufsgruppen an Fachschulen nach Teilzeitanteil und Geschlecht (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen) im Abgangsjahr 2023 (in %)



nicht ausgeschöpft und ein Imagewandel erforderlich sei (vgl. Deutscher Bundestag 2021, S. 154). In Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO lag der Anteil der Neuabschlüsse in Teilzeitform im Jahr 2023 bei 0,49 %, 83,5 % davon waren Frauen (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024).

Betrachtet man nun den Teilzeitanteil der beruflichen Weiterbildung an Fachschulen, so ist zu bedenken, dass Weiterbildungen im Vergleich zu Ausbildungen vermutlich häufiger berufsbegleitend durchgeführt werden. Dies könnte zumindest eine Begründung für den höheren Teilzeitanteil sein: Dieser lag bei Weiterbildungen an Fachschulen bei insgesamt 34,0 %.

Betrachtet man die fünf stärksten Berufshauptgruppen an Fachschulen, so wird zudem sichtbar, dass der Teilzeitanteil stark variierte: Während er in der stärksten Berufshauptgruppe „Erziehung, soziale und hauswirtschaftliche Berufe, Theologie“ bei vergleichsweise niedrigen 25,5 % lag, betrug er in den „Berufen in Unternehmensführung und -organisation“ gar 74,4 %.

Der Frauenanteil in Teilzeit war an Fachschulen mit 49,1 % hingegen geringer als in den Ausbildungen nach BBiG/HwO. Auch hier sind große Schwankungen in Bezug auf die Berufshauptgruppen festzustellen → [Schaubild B4.3-2](#).

(Julia Jörgens)

B 4.4 Regelungen des Bundes und der zuständigen Stellen für die berufliche Umschulung

Laut BBiG soll berufliche Umschulung „zu einer anderen beruflichen Tätigkeit befähigen“ (§ 1 Abs 5 BBiG). Umschulungsprüfungen werden von den zuständigen Stellen in anerkannten Ausbildungs- sowie in Umschulungsberufen durchgeführt.

E

Regelungsmöglichkeiten der Umschulung nach BBiG und HwO

BBiG und HwO sehen im Bereich der Umschulung zwei verschiedene Regelungsmöglichkeiten vor:

- ▶ Umschulungsordnungen als bundesweit gültige Rechtsverordnungen des Bundes nach § 58 BBiG/§ 42j HwO,
- ▶ Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen nach § 59 BBiG/§ 42k HwO.

Die Umschulungsordnungen **E** des Bundes haben festzulegen:

- ▶ Bezeichnung des Umschulungsabschlusses,
- ▶ Ziel, Inhalt, Art und Dauer der Umschulung,
- ▶ Anforderungen der Umschulungsprüfung und Zulassungsvoraussetzungen,
- ▶ Prüfungsverfahren.

Für die Umschulungsprüfungsregelungen der zuständigen Stellen entfällt gemäß BBiG/HwO die Vorgabe, die Dauer der Umschulung zu regeln. Richtet sich eine Umschulungsordnung oder -regelung auf die Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf, sind nach § 60 BBiG/§ 42l HwO das Ausbildungsberufsbild, der Ausbildungsrahmenplan und die Prüfungsanforderungen zugrunde zu legen.

Umschulungsordnungen und -regelungen sollen die besonderen Erfordernisse beruflicher Erwachsenenbildung berücksichtigen.

Bisher gab es lediglich eine bundesweit gültige Umschulungsordnung – Geprüfte Fachkraft Bodenverkehrsdienst im Luftverkehr (2015). Im Juli 2024 trat eine zweite in Kraft: Geprüfte/-r Qualitätsfachmann/Qualitätsfachfrau Fertigungsprüftechnik. Diese neue bundesweit gültige Umschulungsordnung ging aus Umschulungsprüfungsregelungen mehrerer zuständiger Stellen hervor.

Tabelle B4.4-1: Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2014 bis 2023

Jahr	Insgesamt	davon: im Ausbildungsbereich					
		Industrie und Handel ¹	Handwerk ²	Öffentlicher Dienst ³	Landwirtschaft	Freie Berufe ³	Hauswirtschaft
2014	24.009	19.872	2.427	288	108	1.293	18
2015	27.981	22.929	2.643	309	153	1.932	15
2016	27.945	22.425	3.000	285	180	2.043	12
2017	27.960	21.960	3.060	459	159	2.295	27
2018	27.012	21.348	2.904	459	132	2.148	21
2019	26.490	21.165	2.691	426	147	2.043	21
2020	24.390	19.434	2.505	585	111	1.728	30
2021	24.777	20.016	2.412	531	120	1.677	24
2022	23.025	18.360	2.487	561	129	1.470	15
2023	21.678	17.427	2.193	543	126	1.371	15

¹ Einschließlich Banken, Versicherungen, Gast- und Verkehrsgewerbe

² Im Handwerk sind die Umschulungsprüfungen teilweise bei den Abschlussprüfungen enthalten.

³ Ohne Prüfungen, die nach dem BBiG bei anderen zuständigen Stellen (Kammern) außerhalb dieses Ausbildungsbereichs registriert werden.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2023 (vgl. Statistisches Bundesamt 2024d). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

B4

Tabelle B4.4-2: Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2023

Ausbildungs-/Umschulungsberuf – Fachrichtung	Prüfungsteilnahmen			Bestandene Prüfungen			Prüfungserfolgsquote in %
	Insgesamt	Frauen	Männer	Insgesamt	Frauen	Männer	
Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement	3.912	2.961	951	3.669	2.790	879	93,8
Fachinformatiker/-in FR Systemintegration (VO 1997 und VO 2020)	2.079	147	1.929	1.371	102	1.269	65,9
Fachinformatiker/-in – FR Anwendungsentwicklung (VO 1997 und VO 2020)	1.644	195	1.452	1.155	153	1.002	70,3
Kaufmann/Kauffrau im Gesundheitswesen	1.224	993	231	1.128	921	210	92,2
Industriekaufmann/Industriekauffrau	1.194	639	558	1.050	564	486	87,9
Industriemechaniker/-in	828	39	789	741	39	702	89,5
Fachkraft für Lagerlogistik	801	135	666	708	120	588	88,4
Kaufmann/Kauffrau im E-Commerce	627	279	348	540	234	306	86,1
Maschinen- und Anlagenführer/-in	561	48	510	504	45	462	89,8
Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	582	261	321	429	192	237	73,7

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berufsbildungsstatistik 2023 (vgl. Statistisches Bundesamt 2024d). Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet; der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Außerdem waren im Jahr 2024 acht Umschulungsprüfungsregelungen von zuständigen Stellen in Kraft, welche sich nicht auf die Umschulung in einem anerkannten Ausbildungsberuf richten, sondern einen eigenen Umschulungsberuf darstellen.

Umschulungsprüfungen

Betrachtet man die Anzahl der Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen in der Berufsbildungsstatistik (vgl. **E** in **Kapitel B4.2**), liegen Industrie und Handel mit großem Abstand vor den anderen Ausbildungsbereichen → **Tabelle B4.4-1**. Allerdings ist zu beachten, dass im Handwerk die Umschulungsprüfungen teilweise in den Statistiken zu den Abschlussprüfungen enthalten sind und somit in der Tabelle nicht vollständig erfasst werden.

Im Hinblick auf die häufigsten Abschlüsse dominierte im Ausbildungsbereich Industrie und Handel der Ausbildungsberuf Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement mit 3.669 bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2023 → **Tabelle B4.4-2**. Bei den Freien Berufen verzeichnete der Ausbildungsberuf Steuerfachangestellte/-r mit 828 die meisten bestandenen Umschulungsprüfungen im Jahr 2023 und im Öffentlichen Dienst mit 186 bestandenen Umschulungsprüfungen der Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/-r Fachrichtung Kommunalverwaltung. Im Handwerk kam der Ausbildungsberuf Tischler/-in auf 309 bestandene Umschulungsprüfungen im Jahr 2023 (vgl. Statistisches Bundesamt 2024d).

(Verena Schneider, Maren Waechter)

C Schwerpunktkapitel: Einwanderungsgesellschaft

Einführung

Deutschland gilt heute als Einwanderungsland. Die Gesellschaft wird zunehmend durch Migration geprägt und versteht diese inzwischen als festen Bestandteil ihres demografischen und kulturellen Wandels. Die statistischen Zahlen, die u. a. regelmäßig per Vollerhebung vom Statistischen Bundesamt (Destatis) geliefert werden, bestätigen dies. Im Jahr 2024 lebten nach Angaben von Destatis 21,2 Mio. Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Deutschland.³³⁶ Angesichts des zunehmenden Fach- und Arbeitskräftemangels, vor allem aufgrund des demografischen Wandels, der Alterung der Gesellschaft und niedriger Geburtenraten, gewinnen die Potenziale von geflüchteten und zugewanderten Menschen an Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland. Ihre Integration und Teilhabe am öffentlichen Leben sind wichtig für den sozialen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Zusammenhalt unseres Landes.

Infolge der beschriebenen Migration und des damit verbundenen hohen Anteils von Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist die deutsche Bevölkerung vielfältiger geworden. Sie ist von einer großen ethnischen, kulturellen und religiösen Diversität geprägt. Dies spiegelt sich in verschiedenen Lebensbereichen wider, etwa in der allgemeinen und beruflichen Bildung, auf dem Arbeitsmarkt und im sozialen Leben. Möglich war und ist diese Entwicklung vor allem auch, weil in den letzten Jahren die gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasst und insbesondere für die Bereiche Migration und Integration weiterentwickelt wurden. Beispielsweise wurde 2023 das Fachkräfteeinwanderungsgesetz verabschiedet, um qualifizierte Arbeitskräfte anzuziehen und dem Fachkräftemangel in Deutschland zu begegnen. Ein weiterer wichtiger gesetzlicher Aspekt, der die Vielfalt in Deutschland unterstützt, ist die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, die für den Zugang zum deutschen Bildungs- und vor allem zum Beschäftigungssystem existenziell sind.

Neben der beruflichen Ausbildung gilt die berufliche Weiterbildung als Schlüssel zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt.

Hier haben Personen mit Migrationshintergrund häufig mit besonderen Herausforderungen zu kämpfen. Dazu zählen Schwierigkeiten beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten z. B. aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse und fehlender Informationen. Spezielle Weiterbildungsmaßnahmen wie Anpassungsqualifizierungen oder Nachqualifizierungen helfen diesen Personengruppen, ihre beruflichen Fähigkeiten den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes anzupassen. Die Herausforderungen sind vielfältig, doch durch gezielte Maßnahmen und Programme kann die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund erfolgreich unterstützt werden, was sowohl den Einzelnen als auch der Gesellschaft insgesamt zugutekommt.

Die OECD attestiert Deutschland eine lange Einwanderungsgeschichte: „Es ist das zweitgrößte Aufnahmeland von Migrantinnen und Migranten im OECD-Raum. 2022 lebten dort über 14 Millionen Eingewanderte. Seit 2022 sind zudem mehr als eine Million vorübergehend Schutzberechtigte aus der Ukraine und rd. 600.000 Asylsuchende nach Deutschland gekommen. Dies sind absolut gerechnet mehr als in jedem anderen europäischen OECD-Land“ (OECD 2024, S. 3). Die Herkunftsländer der Eingewanderten sind vielfältig, und auch die Migrationsgründe bzw. -motive sind verschieden, wodurch auch der Integrationsbedarf heterogen ist und sich unterschiedliche Herausforderungen bei der Integration ergeben.

Für die deutsche Einwanderungsgeschichte ab den 1950er-Jahren bedeutsam waren die Einwanderungsgruppen der damaligen so bezeichneten Gastarbeiter/-innen aus dem Mittelmeerraum sowie (Spät-) Aussiedler/-innen mit deutschen Wurzeln. In den letzten Jahren kamen vor allem im Rahmen der EU-Freizügigkeit Migrantinnen und Migranten aus den verschiedenen EU-Ländern nach Deutschland (vgl. OECD 2024). Eine weitere und sehr große Gruppe machen Geflüchtete aus, die aufgrund von Kriegen und Verfolgung in ihren Herkunftsländern nach Deutschland kommen (vgl. ebd.).

Ein oft wenig beachteter Punkt ist, dass es neben der Zuwanderung aus den verschiedenen erwähnten Beweggründen heraus durchaus auch viele Abwanderungen aus Deutschland gibt. „Auf eine Zuwanderung nach Deutschland folgt in den meisten Fällen wieder eine Abwanderung. Zwischen 2015 und 2022 sind insgesamt 12.465.001 Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit

³³⁶ Das Statistische Bundesamt veröffentlicht regelmäßig diese Angaben auf der Internetseite: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/_inhalt.html

nach Deutschland zugewandert, und 7.142.000 zugewanderte Personen wieder abgewandert. Die meisten wandern innerhalb von vier Jahren wieder aus. Sie sind überwiegend jung und im erwerbsfähigen Alter“ (Loschert/Komitowski 2024, S. 4). Das impliziert, dass Arbeitskräftepotenziale, die im Hinblick auf den demografischen Wandel für die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland bedeutsam wären, ggf. bereits nach kurzer Zeit wieder verloren gehen. Bisher liegen jedoch insgesamt kaum Daten und Forschungsergebnisse vor, die sich auf diese Rückwanderung und Weiterwanderungspotenziale dieser Gruppen beziehen (vgl. ebd.).

Laut OECD hat Deutschland in den letzten Jahren erheblich in die Integration investiert. Die deutschen Erfolge von Integrationsaktivitäten werden im internationalen Vergleich positiv gesehen (vgl. OECD 2024). Auch seien die Unterschiede bei den Lebensbedingungen häufig kleiner als in anderen Ländern und die Erwerbstätigenquoten der Eingewanderten im internationalen Vergleich hoch, so die OECD. Was das Bildungsniveau betrifft, „ist der Anteil von Migrant*innen mit hohem Bildungsniveau [zwar] gestiegen. Zugleich fehlt es aber einem erheblichen Anteil der Eingewanderten an Grundqualifikationen“ (ebd., S. 7). Daneben hat die deutsche Bundesregierung verstärkt versucht, qualifizierte Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Nicht-EU-Ländern anzuwerben; ein Aspekt, der künftig vermutlich noch an Bedeutung gewinnen wird (vgl. ebd.). Die OECD weist auf die Bedeutung der Aus- und Weiterbildung von Erwachsenen hin, um das Bildungsgefälle zu verringern, vor allem bei den zahlreichen Eingewanderten (18%), die höchstens über Grundschulbildung verfügen.

Das Bundeskabinett hat am 29. Januar 2025 eine ganzheitliche Diversitätsstrategie der Bundesregierung beschlossen, mit dem Ziel, die Vielfalt innerhalb der Bundesverwaltung zu fördern (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2025). Mit dieser Strategie soll neben weiteren wichtigen Aspekten insbesondere die kulturelle Vielfalt der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst durch konkrete Förder- und Entwicklungsmaßnahmen in den Blick genommen und entsprechend unterstützt werden. Hintergrund dieses Beschlusses ist insbesondere auch, dass sich innerhalb der Bundesverwaltung die Vielfalt der Bevölkerung noch nicht abbildet und die Potenziale, die sich durch Einwanderung eröffnen, mit vielfältigen Maßnahmen erschlossen werden sollen.

Regelmäßig wird in Deutschland das sogenannte Integrationsklima durch den Sachverständigen Rat für Integration und Migration (SVR) abgebildet, um die Stimmung innerhalb der Gesellschaft zu den Themen Migration und Integration abzubilden. Die aktuellen Ergebnisse der repräsentativen Befragung zeigen, dass der SVR-Integrationsklima-Index sich im Jahr 2024 gegenüber dem

Vorjahr leicht verschlechtert hat, wiewohl das Klima insgesamt aber überwiegend positiv bleibt. Der Index fiel von 68,5 Punkten im Jahr 2022 auf 66,3 Punkte (vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024a). Die Einschätzungen zu Migration und Integration betreffende Themen unterscheiden sich dabei stark je nach Bezugskontext. Das Klima in den Bereichen Bildung und Nachbarschaft wird von Menschen *ohne* Migrationshintergrund häufig skeptischer bewertet, Arbeitsmarkt und soziale Beziehungen demgegenüber häufig positiver wahrgenommen. Die Gruppe der Menschen *mit* Migrationshintergrund sehen das Integrationsklima weiterhin eher positiv. Interkulturelle Kontakte wirken sich positiv aus, größere Unterschiede gibt es zwischen Ost- und Westdeutschland. Trotz wirtschaftlicher Unsicherheiten bleiben viele Befragte optimistisch hinsichtlich der langfristigen Beiträge von Geflüchteten und unterstützen Schutzsuchende, vor allem bei Flucht vor Krieg oder Verfolgung.

Das diesjährige Schwerpunktkapitel des BIBB-Datenreports widmet sich unter dem Titel „Einwanderungsgesellschaft“ der Frage, inwieweit das deutsche Berufsbildungssystem bereits Zugänge, Teilhabe und Integration und damit den Bildungserfolg von allen Menschen – mit und ohne Einwanderungsgeschichte – fördert bzw. ermöglicht. Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass der Begriff „Einwanderungsgesellschaft“ nicht lediglich auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund begrenzt ist, sondern vielmehr die gesamte Gesellschaft, inklusive der Perspektiven der Institutionen umfasst (vgl. Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit 2020). Es wird hier von einem weiten Verständnis des Begriffs „Einwanderungsgesellschaft“ ausgegangen, wie es auch bei der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit der Fall ist: „Integration ist eine Daueraufgabe, die alle betrifft: Nach dem hier vertretenen Verständnis ist Integration von Migration zu entkoppeln und umfassender zu verstehen als bisher. Sie ist ein Prozess, der die Gesellschaft als ganze betrifft, und braucht daher die Anstrengungen aller“ (ebd., S. 9). Damit wird betont, dass das singuläre Integrationsverständnis von Migration zu entkoppeln und vielmehr die Gesellschaft als Ganzes einzubeziehen ist.

Ziel dieses Schwerpunkts ist es somit, aufzuzeigen, wie speziell das Berufsbildungssystem derzeit im Hinblick auf eine umfassende Teilhabe an dieser Aufgabe aufgestellt ist und dazu beiträgt. Nicht zuletzt wegen des bereits skizzierten akuten Fachkräftebedarfs und der zunehmenden Konflikte und Verunsicherungen, die sich in unserer Gesellschaft zeigen und über die fast täglich in den Medien berichtet wird, und die sich teilweise bis hin zur Islamfeindlichkeit oder Antisemitismus ausdrücken

können, ist das Schwerpunktthema von hoher aktueller gesellschaftlicher Relevanz.

Die Bereiche, die im Schwerpunktkapitel betrachtet werden, umfassen den Übergang von der Schule in den Beruf mit Maßnahmen der Berufsorientierung, den Zugang zur beruflichen Ausbildung, die Erwerbstätigkeit bzw. Beschäftigung, die berufliche Bildung in Betrieben, berufe- bzw. branchenbezogene Analysen (z. B. Pflege) und schließlich den Zugang zur bzw. Teilhabemöglichkeiten in der beruflichen Weiterbildung. Dabei fokussieren die einzelnen Beiträge neben den gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen (**Kapitel C1**) die verschiedenen Relevanzbereiche der Berufsbildung wie die Berufsorientierung und berufliche Ausbildung (**Kapitel C2**), von Arbeit und Beschäftigung (**Kapitel C3**), der beruflichen Weiterbildung (**Kapitel C4**) sowie der Programme (**Kapitel C5**). Diese Bereiche und Anwendungskontexte beruflicher Bildung haben direkte Bezüge zu Migration und Integration: Die berufliche Bildung spielt eine zentrale Rolle bei der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, da sie vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten im Arbeitsleben und im konkreten betrieblichen Umfeld durch die direkte Zusammenarbeit und das gemeinsame Lernen mit Kolleginnen und Kollegen bietet. Die betriebliche Ausbildung sollte daher besonders für junge Zugewanderte im Fokus von Beratungs- und Orientierungsmaßnahmen stehen (vgl. Ertl 2024).

Im Einführungsartikel **Kapitel C1.1** Migration in Deutschland: Entwicklungen und gegenwärtige Herausforderungen von Sabine Zinn vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung werden die relevanten Begrifflichkeiten und Veränderungen in den Diskursen skizziert. Sie macht darin deutlich, dass Deutschland sowohl im Hinblick auf die Bevölkerungsstruktur als auch in der gesellschaftlichen Entwicklung bereits seit Jahren oder gar Jahrzehnten ein Einwanderungsland darstellt. Die einzelnen Aspekte dabei sind die Geschichte und die erwartete Zukunft des Einwanderungslands Deutschland. Sie umschreibt die vielfältigen Aufenthaltstitel und Migrationsmotive unter den zugewanderten Personen und den verschiedenen Einwanderungsgruppen. Ferner macht die Autorin den definitorischen Unterschied deutlich von dem Konzept des „Migrationshintergrunds“, das sich an der Staatsangehörigkeit bei Geburt orientiert, im Unterschied zum Konzept der „Einwanderungsgeschichte“, welches die tatsächlichen Migrationserfahrungen adressiert und sich von daher besser eignet, um einen Integrationsprozess einzuordnen oder zu bewerten. Sie greift verschiedene Dimensionen der Integration auf – kulturell, strukturell, sozial und identifikativ – und macht den Einfluss deutlich, den eine gezielte Förderung aller dieser Bereiche für eine nachhaltige Integration hat.

In **Kapitel C1.2** widmen sich Alexander Studthoff und Vira Bushanska dem Zugang zu Arbeitsmarkt und Ausbildung – rechtliche Rahmenbedingungen für die Erwerbs- und Fluchtmigration. Sie machen deutlich, wie entscheidend die Staatsangehörigkeit und der jeweilige Aufenthaltsstatus in Deutschland, vor allem für Zugewanderte, Drittstaatsangehörige und Geflüchtete, sind. Es kann sich entsprechend förderlich oder auch hinderlich auf den Zugang zu Arbeit und Ausbildung auswirken, einer bestimmten Kategorie zuzugehören. Sie zeigen die gesetzlichen Regelungen und Entwicklungen der letzten Jahrzehnte auf, bis hin zum mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz verbundenen Paradigmenwechsel im Jahr 2020 – vom Wechsel des grundsätzlichen Verbots mit Erlaubnisvorbehalt zur prinzipiellen Erlaubnis der Erwerbstätigkeit. Mit dem Ziel, den Bedarf auf dem deutschen Arbeitsmarkt teilweise ausgleichen zu können, waren die letzten Jahre durch rechtliche Liberalisierungen für Zugewanderte und Geflüchtete gekennzeichnet. Für einen dauerhaften Erfolg und eine Integration sind die strukturellen Unterstützungsstrukturen vor Ort, auch im Hinblick auf Beratung und Betreuung, u. a. im täglichen Leben sehr erheblich und bedürfen einer besonderen Aufmerksamkeit (bzgl. Wohnraum, Kinderbetreuung etc.).

Im **Kapitel C2** geht es um die Zugänge, Teilhabe und Integration in Berufsorientierung und beruflicher Ausbildung als wichtige Elemente der beruflichen Bildung in der Einwanderungsgesellschaft.³³⁷

Das **Kapitel C2.1** Berufserwartungen von Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte beim Zugang zum Öffentlichen Dienst analysiert die eingangs erwähnte, zu konstatierende hohe Unterrepräsentation von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst und ihre Ursachen. Matthias Siembab, Alexandra Wicht und Sophie Straub gehen in ihren Analysen mithilfe des Nationalen Bildungspanels (NEPS) auf die Erwartungen von Jugendlichen ein, später einen bestimmten Beruf auszuüben, und differenzieren dabei zwischen Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte, im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, dass der erwartete Beruf im Öffentlichen Dienst angesiedelt ist. Sie greifen damit die bisher kaum erforschten selbstselektiven Prozesse auf, die jedoch, wie sie zeigen, einen nicht so erheblichen Einfluss auf die Berufswahl im Öffentlichen Dienst haben wie herkunftsbezogene Ungleichheiten im Schulsystem. Denn Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte absolvieren seltener höhere Schulformen, die Voraussetzung für viele Berufe im Öffentlichen Dienst sind.

³³⁷ Über die Einmündung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrations- und Fluchthintergrund in eine betriebliche oder andere vollqualifizierende Ausbildung (außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO, Ausbildung außerhalb BBiG/HwO, Studium) wird in **Kapitel A8.1** berichtet.

Die Betriebliche Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter steht im Mittelpunkt von **Kapitel C2.2**. Christian Gerhards zeigt mithilfe des BIBB-Qualifizierungspanels die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter und deren Verteilung in Betrieben der letzten zehn Jahre auf. Deutlich werden dabei sowohl Fortschritte als auch nach wie vor bestehende Herausforderungen in den Betrieben. Fortschritte sind auf der einen Seite beispielsweise eine höhere Quote der erfolgreichen Integration von Geflüchteten in kleineren Betrieben, Handwerksbetrieben und Branchen wie Bauwirtschaft und persönliche Dienstleistungen. Auf der anderen Seite sind die Quoten im primären Sektor und im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen relativ niedrig und stellen eine der Herausforderungen dar. Der Autor konstatiert, dass hier eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Behörden und Bildungseinrichtungen von entscheidender Bedeutung sei.

Sarah Schneider-Alia und Henrik Wiegelmann greifen in **Kapitel C2.3** das Thema eingewanderte Auszubildende in der Pflege auf. Zahlenmäßig handelt es sich bei der Pflegeausbildung mit mehr als 50.000 Personen jährlich um die größte Ausbildung in Deutschland, und die fortschreitende gesellschaftliche Alterung macht den wachsenden Bedarf an ausgebildeten Pflegekräften deutlich. Mithilfe der Daten des BIBB-Pflegepanels und der BENP-Panelstudie analysieren die Autorin und der Autor Erfahrungen von Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen, die diese mit eingewanderten Auszubildenden und Erfahrungen von Auszubildenden in der Pflegeausbildung mit eigener Einwanderungsgeschichte gemacht haben. Hervorgehoben wird die Bedeutung von passgenauen Unterstützungsangeboten sowohl für Schulen und Einrichtungen als auch für die Auszubildenden, als Gelingensfaktoren einer erfolgreichen Anwerbung und dauerhaften Integration einerseits und einer vorbeugenden Maßnahme gegen vorzeitige Abbrüche andererseits.

Kapitel C3 widmet sich den Themengebieten Zugänge, Teilhabe und Integration in Arbeit und Beschäftigung und arbeitet dabei unterschiedliche Aspekte und Kontexte heraus.

In **Kapitel C3.1** von Jessica Erbe wird die Integration von im Ausland qualifiziertem Personal in den deutschen Arbeitsmarkt auf Basis des BIBB-Qualifizierungspanels 2024 analysiert. Rund 19 % der Betriebe beschäftigen Fachkräfte dieser Gruppe, wobei größere Betriebe und das verarbeitende Gewerbe überdurchschnittlich stark vertreten sind. Regionale und branchenspezifische Unterschiede sowie die Auswirkungen rechtlicher Erleichterungen zur Fachkräfteeinwanderung werden untersucht. Mit Blick auf die zu erwartenden Auswirkungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes sollte zum späteren Zeitpunkt die Erhebung wiederholt werden, um zu

neuen, anknüpfenden Erkenntnissen zu kommen: Diese Erhebung nach einer gewissen Implementierungszeit könnte zeigen, in welchem Umfang die Maßnahmen die Beschäftigung von im Ausland qualifiziertem Personal beeinflusst haben.

Carolin Böse und Jonathan Zorner analysieren in **Kapitel C3.2** Internationale Pflegefachkräfte im Fokus: Anerkennung der Berufsqualifikationen, Herausforderungen und Wege zur Optimierung anhand der amtlichen Statistik die Anerkennungsverfahren der Gruppe von im Ausland qualifizierten Pflegefachkräften. Da der Fachkräftebedarf insbesondere im Gesundheitssektor sehr groß und wachsend ist, bieten sich hierüber Möglichkeiten, den Bedarf mit zu bedienen. Gleichzeitig sind damit viele Herausforderungen verbunden, die ebenso aufgezeigt werden, und zwar in Bezug auf zweierlei Ebenen – sowohl die der Pflegekräfte als auch der Anerkennungsstrukturen generell. Ein bedeutsamer Aspekt ist dabei das Risiko von individuell, aber auch von strukturell bedingten Abbrüchen bereits begonnener Verfahren, die über bestimmte Ausgleichs- bzw. Vereinfachungsmaßnahmen jedoch ggf. vermieden werden können.

Das Deutsch-Schweizer Abkommen zur Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen ist Bestandteil von **Kapitel C3.3**. Christian Hollmann zeigt hier die Erleichterungen beim Wechsel auf den Arbeitsmarkt auf, die sich durch dieses bilaterale Abkommen ergeben haben. Dadurch bieten sich, auch mit Blick auf einen wachsenden Fachkräftebedarf, verbesserte Möglichkeiten, qualifizierte Arbeitskräfte jeweils aus dem Nachbarland zu akquirieren, in dem über das Prinzip der gleichwertigen Aus- und Fortbildungsberufe über vereinfachte Verfahren Berufsabschlüsse gegenseitig anerkannt werden können.

Im Beitrag **Kapitel C3.4** von Monika Hackel und Gunther Spillner geht es um die Prüfung der AHK-Berufsbildungszertifikate Qualitätskategorie „Typ A“, d. h. einer Qualitätskategorie, in welche Bildungszertifikate eingestuft werden können. Diese relativ neue Möglichkeit bietet sich nun durch das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung. Es beinhaltet neue Wege, berufserfahrenen Fachkräften ohne Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in nicht reglementierten Berufen bei bestimmten Voraussetzungen die Einwanderung nach Deutschland zu ermöglichen.

Anke Settlemeyer fragt in **Kapitel C3.5**: Macht Einwanderung berufliche Tätigkeiten in Deutschland mehrsprachig? Sie untersucht dabei mittels einer Analyse von Online-Stellenanzeigen der BA, inwieweit Unternehmen, die in Deutschland Dienstleistungen für Eingewanderte anbieten, gezielt nach Mitarbeitenden mit Sprachkenntnissen der jeweiligen Herkunftsländer suchen. Als Datengrundlage werden Stellenanzeigen für Medizinische und

Zahnmedizinische Fachangestellte und für Fachangestellte in Notariaten und Kanzleien herangezogen. Es zeigt sich, dass eine Nachfrage nach mehrsprachigen Kompetenzen durchaus zu verzeichnen ist, dass gleichzeitig die Nachfrage nach Mehrsprachigkeit in den Stellenanzeigen jedoch vergleichsweise gering ist.

Ein weiterer wichtiger Fokus des Schwerpunktkapitels ist das Thema Zugänge, Teilhabe und Integration in die berufliche Weiterbildung (**Kapitel C4**).

Halit Öztürk und Eva Humt analysieren in **Kapitel C4.1** die Teilnahmestrukturen und Zugangsbarrieren eingewandter Erwachsener in der beruflichen Weiterbildung. Sie kritisieren die nach wie vor zu konstatierende Selektivität beim Zugang zu Weiterbildungsangeboten, insbesondere bei der betrieblichen Weiterbildung. Nicht ausreichende Differenzierungen der eingewanderten Personengruppen in den Weiterbildungserhebungen erschweren eine adäquate Berücksichtigung dieser Gruppen, und damit auch eine entsprechende weiterbildungsbezogene Förderung und Unterstützung. Die geringere Teilnahme eingewandter Erwachsener an betrieblicher Weiterbildung lässt sich, so die Autorin und der Autor, dabei nicht ausschließlich auf individuelle schulische und berufliche Abschlüsse zurückführen. Bedeutsam seien hierbei vor allem Wechselwirkungen zwischen individuellen, sozialen, strukturellen und rechtlichen Faktoren.

In **Kapitel C4.2** wird die Rolle betrieblicher Kontexte für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund untersucht. Mortimer Schlieker und Marco Seegers widmen sich mit der betrieblichen Weiterbildung dem quantitativ bedeutsamsten Bereich non-formaler Weiterbildung. Sie arbeiten anhand der Daten des Nationalen Bildungspanels (NEPS) heraus, wie sich in Deutschland in den letzten Jahren die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten *mit* Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten *ohne* Migrationshintergrund entwickelte. Dabei zeigen sie u. a. auf, welchen Beitrag die betrieblichen Unterstützungsmaßnahmen dabei geleistet haben. Die Autoren konstatieren, dass es auf der einen Seite deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung beider Beschäftigtengruppen gibt,

die durch sozialstrukturelle und betriebliche Rahmenbedingungen geprägt sind. Dass sich auf der anderen Seite jedoch diese Ungleichheit in der untersuchten Stichprobe von 2012 bis 2023 insgesamt verringert hat. Sie stellen außerdem fest, dass betriebliche Weiterbildungskontexte einen sehr förderlichen Einfluss auf den Abbau von migrationspezifischen Ungleichheiten haben können.

Den abschließenden Teil des Schwerpunktkapitels bildet mit **Kapitel C5** der Bereich Zugänge, Teilhabe und Integration mithilfe von Programmen.

Frank Neises und Verónica Fernández Caruncho betrachten in **Kapitel C5.1** die Unterstützungsmaßnahmen für Personen mit Einwanderungsgeschichte sowie Erfolgsfaktoren. Dabei geht es um die besonderen Herausforderungen bei der beruflichen Integration junger Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die zusätzlich zur Entwicklungsphase Jugend bestehen. Neben der Vielzahl an Themen werden die wichtigsten Faktoren für eine erfolgreiche berufliche Integration durch Förderprogramme und Betreuungsangebote hervorgehoben. Dazu gehören z. B. die gut abgestimmte Koordination und Steuerung vor Ort, die immense Notwendigkeit, persönliche Bildungsverläufe stärker einzubeziehen, ebenso wie die ganzheitliche Ausrichtung und flexible Gestaltung der Bildungsangebote.

In **Kapitel C5.2** nimmt Michael Heister Geflüchtete aus der Ukraine und Herausforderungen an das duale Ausbildungssystem in Deutschland in den Blick. Mithilfe der Daten der Berufsbildungsstatistik beschreibt er zunächst die zahlenmäßigen Entwicklungen der Einmündung von aus der Ukraine Geflüchteten in das deutsche Ausbildungssystem. Im Berichtsjahr 2024 ist, so der Autor, ein starker Anstieg von Ausbildungsverträgen mit ukrainischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erwarten. Allerdings bleibt die Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück, was die Notwendigkeit von Programmen und Unterstützungsangeboten adressiert wie mehr Flexibilität im Ausbildungssystem.

(Gesa Münchhausen)

C1 Gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen der Einwanderungsgesellschaft

C1.1 Migration in Deutschland: Entwicklungen und gegenwärtige Herausforderungen

Einwanderungsland mit Geschichte und Zukunft

Deutschland ist seit Jahrzehnten ein Einwanderungsland, was sich sowohl in der Bevölkerungsstruktur als auch in der gesellschaftlichen Entwicklung widerspiegelt. Über die Zeit hinweg erlebten die Menschen die Chancen und Herausforderungen der Zuwanderung jeweils neu, mit Erwartungen und Diskussionen, die über die Jahre ähnlich bleiben. Auf der einen Seite steht die Hoffnung, durch Migration Probleme wie den Bevölkerungsrückgang und Fachkräftemangel zu lösen. Auf der anderen Seite sorgen sich viele um den Erhalt der eigenen Kultur und Identität. Dabei wird häufig übersehen, wie stark Migration Deutschland bereits geprägt hat und wie sehr sie Teil der Gesellschaft geworden ist. Heute hat bereits jeder vierte Mensch in Deutschland mindestens ein Elternteil, das eingewandert ist – insgesamt rund 28 % der Bevölkerung (vgl. Statistisches Bundesamt 2024a). Migration ist längst nicht mehr nur ein Thema von zukünftigen Herausforderungen, sondern ein zentraler Bestandteil des gesellschaftlichen Lebens in Deutschland.

Nach dem Zweiten Weltkrieg entwickelte sich Deutschland rasch zu einem bedeutenden Ziel für Migrantinnen und Migranten (vgl. Oltmer/Hanewinkel 2021), wie in [→ Schaubild C1.1-1](#) dargestellt. Die Gründe für Migration sind vielfältig: Berufliche und familiäre Motive, Bildungschancen und die Flucht vor Verfolgung oder Gewalt (Schutzsuchende) spielen eine zentrale Rolle. Besonders auffällig ist die Bedeutung von Migrantinnen und Migranten aus EU-Ländern, da die Freizügigkeit innerhalb der Europäischen Union eine große Mobilität ermöglicht. In den 1960er- und frühen 1970er-Jahren prägten vor allem Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus Ländern wie der Türkei, Marokko und Portugal das Bild der Einwanderung in Westdeutschland. Zwischen 1955 und 1973 kamen etwa 14 Mio. sogenannte Gastarbeiter nach Westdeutschland, die erheblich zur Wirtschaft beitrugen. Doch etwa 11 Mio. von ihnen kehrten nach dem Anwerbestopp von 1973 in ihre Herkunftsländer zurück (vgl. Oltmer/Kreienbrink/Diaz 2012).³³⁸ Die

³³⁸ Viele Arbeitskräfte kamen für einen begrenzten Zeitraum nach Deutschland und kehrten anschließend in ihre Herkunftsländer zurück. Jede einzelne

Rückkehrbewegungen nach 1973 trugen somit erheblich zur Verringerung der Zahl der Gastarbeiter/-innen bei. An ihre Stelle traten zunehmend Familiennachzüge derjenigen, die blieben. Die 1990er-Jahre waren geprägt von einer neuen Welle der Migration: Aussiedlerinnen und Aussiedler aus den ehemaligen Staaten der Sowjetunion und Flüchtlinge aus Jugoslawien und Rumänien kamen nach Deutschland (vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2024a). Ab der Jahrtausendwende und insbesondere seit der EU-Osterweiterung im Jahr 2011 stieg nach einem zwischenzeitlichen Rückgang die Zuwanderung wieder an, nun auch von qualifizierten Fachkräften und Selbstständigen, vor allem aus EU-Staaten. Eine besonders große Einwanderungswelle erlebte Deutschland während der EU-Flüchtlingskrise 2015/2016, als etwa 1,3 Mio. Schutzsuchende, hauptsächlich aus Syrien, vor Bürgerkrieg flohen. Der Angriffskrieg Russlands gegen die Ukraine im Jahr 2022 führte erneut zu einem starken Zustrom von Menschen – über eine Million Ukrainerinnen und Ukrainer suchten Schutz in Deutschland.

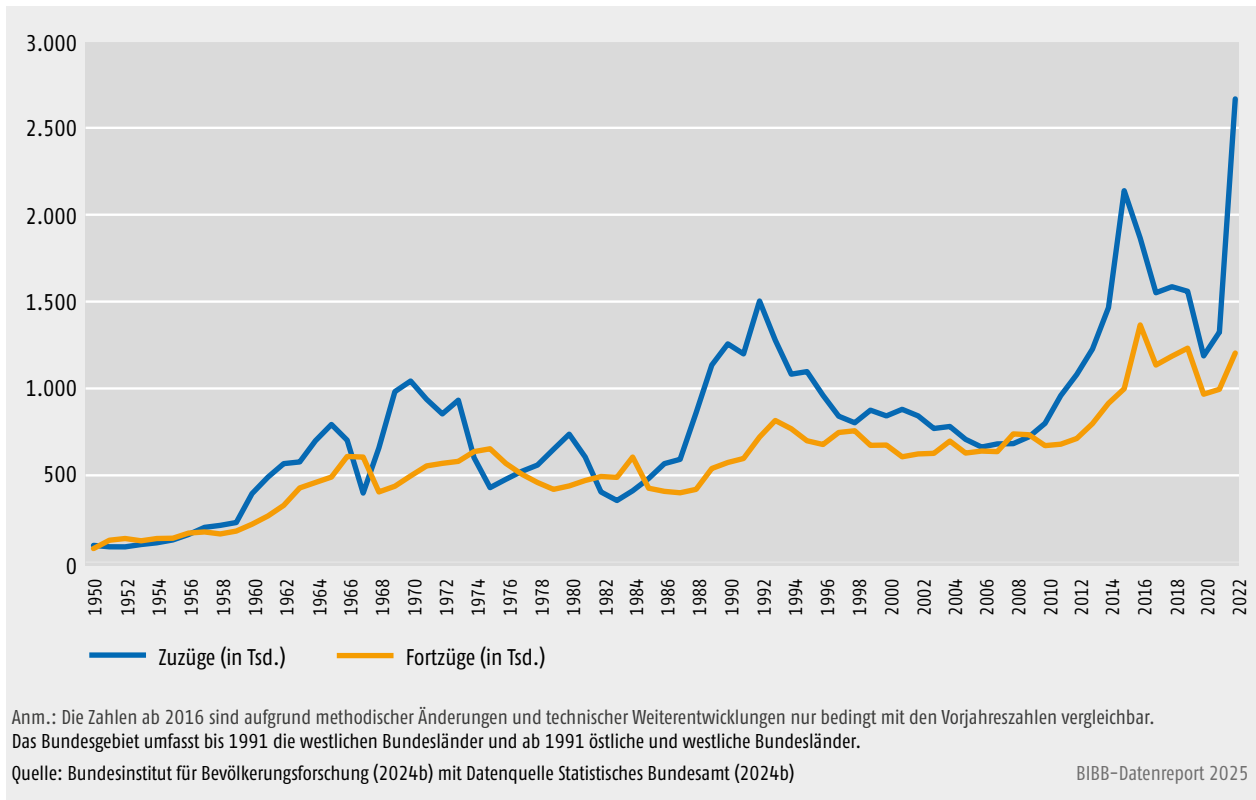
Migrantinnen und Migranten sind oft jung (vgl. Raymer u. a. 2023). Bei langen und riskanten Migrationswegen überwiegen zudem die Männer (vgl. Grittmann u. a. 2023). Ein Beispiel hierfür sind die syrischen Geflüchteten, die im Jahr 2015 nach Deutschland kamen: 64 % waren Männer, von denen viele (43 %) zwischen 18 und 25 Jahre alt waren (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2016). Die Situation bei den Geflüchteten aus der Ukraine seit 2022 ist hingegen deutlich anders. Hier dominieren Frauen und Kinder, was durch die Generalmobilmachung in der Ukraine bedingt ist, die Männer zwischen 18 und 60 Jahren zur Verteidigung verpflichtet. Außerdem war die Fluchtroute nach Deutschland vergleichsweise kurz (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024).

Migrationsmotive und Einwanderungsgruppen

Insgesamt zeigt sich eine Vielfalt an Aufenthaltstiteln und Migrationsmotiven unter den zugewanderten Personen in Deutschland. Ende 2023 waren rd. 14 Mio. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit, d. h. ausländische Personen, registriert (vgl. Statistisches Bundesamt 2024c). Dies entspricht einem Anteil von circa 15 % an der Gesamtbevölkerung. Es ist wichtig zu beachten, dass die Begriffe „Migrantin und Migrant“ bzw. „Eingewanderte/-r“ und „Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit“ nicht gleichzusetzen sind. Migrantinnen oder Migranten bzw. Eingewanderte sind Personen, die selbst aus einem anderen Land nach Deutschland gezogen sind,

Einreise wurde gezählt, auch wenn es dieselbe Person war. Die amtliche Statistik zählt nur die einmalige Einreise jeder Person. Wenn eine Person mehrfach kam, wurde sie nicht mehrfach erfasst. Somit ergibt sich eine Diskrepanz zwischen den in [Schaubild C1.1-1](#) dargestellten Zahlen und den hier benannten.

Schaubild C1.1-1: Zu- und Abwanderung über die Außengrenzen Deutschlands im Zeitverlauf von 1950 bis 2022 (in Tsd.)



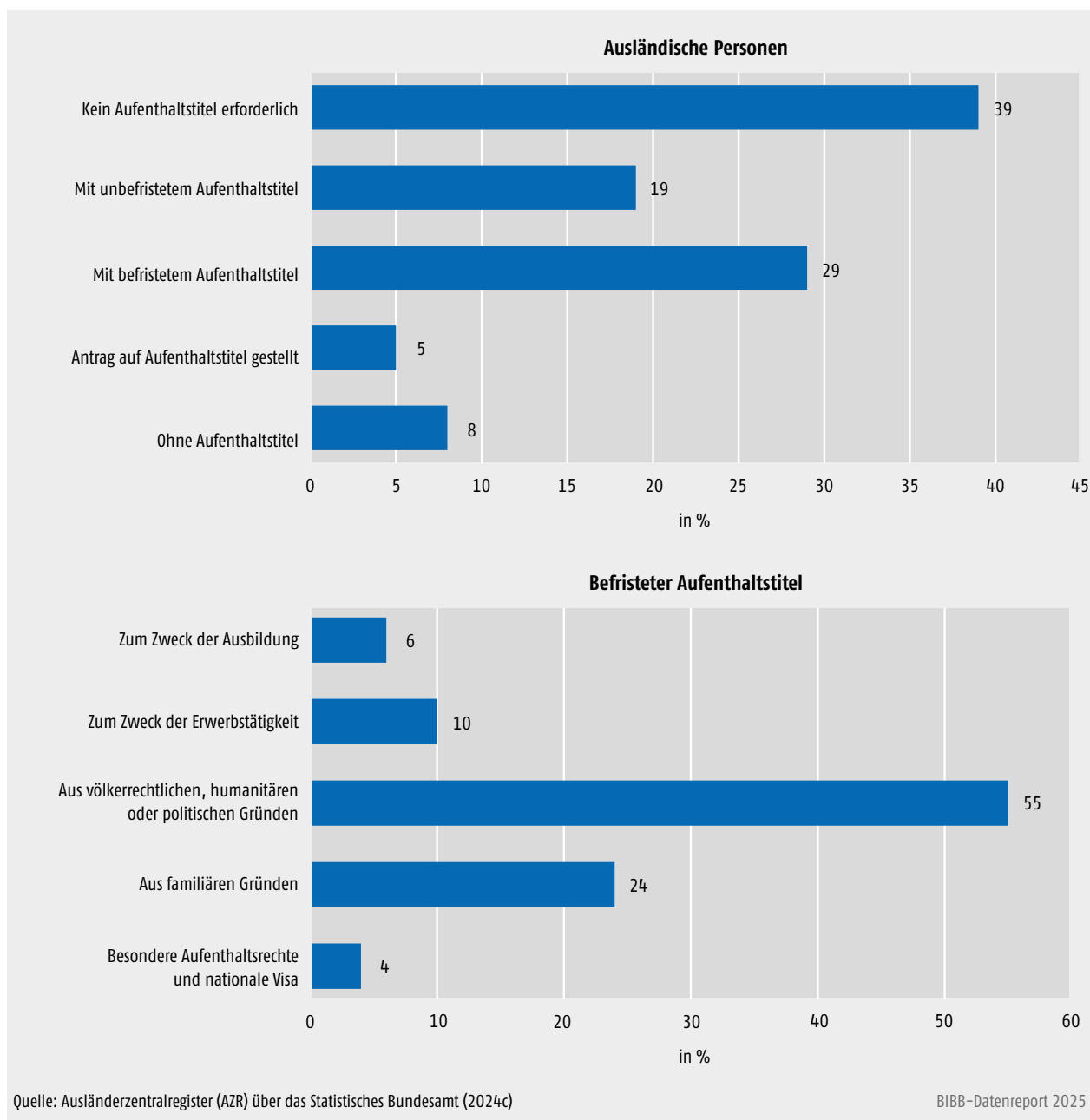
unabhängig von ihrer aktuellen Staatsangehörigkeit. Daher können Migrantinnen und Migranten bzw. eingewanderte Personen sowohl deutsche als auch ausländische Staatsangehörige sein. Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit hingegen sind Ausländerinnen und Ausländer, die in Deutschland leben, aber keinen deutschen Pass besitzen. Für 39 % der ausländischen Personen war Ende 2023 kein Aufenthaltstitel erforderlich, vor allem aufgrund der Freizügigkeit nach EU-Recht. 19 % besaßen einen unbefristeten Aufenthaltstitel, 29 % einen befristeten, 5 % hatten einen Antrag gestellt, und 8 % waren ohne Aufenthaltstitel → [Schaubild C1.1-2](#). Die befristeten Aufenthaltstitel verteilen sich auf Personen, die für Ausbildung (6 %), Erwerbstätigkeit (10 %), aus völkerrechtlichen, humanitären oder politischen Gründen (55 %), familiären Gründen (24 %) oder aufgrund besonderer Aufenthaltsrechte (4 %) in Deutschland sind. Ein deutlicher Trend zeigt sich im Bereich der Erwerbsmigration: Ende 2022 waren etwa 351.000 Personen aus Nicht-EU-Staaten mit befristeten Aufenthaltstiteln zu Erwerbszwecken registriert, was einem starken Anstieg um 19 % im Vergleich zu den Vorjahren entspricht (vgl. Statistisches Bundesamt 2024c).

Wie lassen sich Zuwanderungsgruppen jenseits der Staatsangehörigkeit definieren? In der Statistik und

Wissenschaft gibt es dazu verschiedene Definitionen (vgl. u. a. Petschel/Will 2020). Das Statistische Bundesamt fasst unter dem Begriff „Bevölkerung mit Migrationshintergrund“ alle Personen zusammen, die selbst oder deren Eltern nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurden (vgl. Statistisches Bundesamt 2024d). Dazu zählen Ausländerinnen und Ausländer, (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler, Eingebürgerte, Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Adoption erhalten haben, sowie deren in Deutschland geborene Kinder.

Für eine differenzierte Untersuchung des Integrationsprozesses von Migrantinnen und Migranten sowie ihrer Nachkommen eignet sich die Betrachtung der Einwanderungsgeschichte (vgl. Fachkommission Integrationsfähigkeit 2021). Das Statistische Bundesamt hat dieses Konzept eingeführt, um eine präzisere Datenerhebung und -analyse zu gewährleisten. Diese Definition umfasst alle Menschen, die entweder selbst (Eingewanderte) oder deren beide Elternteile (Nachkommen von Eingewanderten) seit 1950 nach Deutschland zugezogen sind. Dabei gelten die Eingewanderten als erste Generation und ihre in Deutschland geborenen Kinder als zweite Generation. In Deutschland geborene Personen mit nur einem zugewanderten Elternteil werden als Menschen

Schaubild C1.1–2: Verteilung von registrierten ausländischen Personen in Deutschland nach Aufenthaltstiteln und bei befristetem Titel nach Zwecken und Gründen zum 31.12.2023 (in %)



mit einseitiger Einwanderungsgeschichte bezeichnet und nicht zu den Personen mit Einwanderungsgeschichte gezählt – ebenso wenig Personen ab der dritten Generation. Im Unterschied zur Definition über den Migrationshintergrund, die sich an der Staatsangehörigkeit bei Geburt orientiert, legt eine Betrachtung über die Einwanderungsgeschichte den Fokus auf tatsächliche Migrationserfahrungen und bietet so eine bessere Grundlage zur Bewertung des Integrationsprozesses, u. a. auch weil Staatsangehörigkeit sich über die Zeit hinweg ändern kann, der Fakt, migriert zu sein, jedoch nicht.

Dimensionen der Integration: Herausforderungen und Fortschritte

Esser (2001) definiert vier Dimensionen der Integration: kulturelle, strukturelle, soziale und identifikative. Kulturelle Integration von Eingewanderten und ihren Nachkommen umfasst den Erwerb von Wissen und Sprachkenntnissen der Aufnahmegesellschaft, während strukturelle Integration die Teilhabe an Bildung, Arbeitsmarkt und politischen Systemen beschreibt. Soziale Integration bezieht sich auf den Aufbau von Netzwerken,

und die identifikative Integration umfasst das Gefühl der Zugehörigkeit. In Deutschland zeigt sich ein differenziertes Bild der Integration, das von individuellen und kontextuellen Faktoren abhängt. Für eine erfolgreiche kulturelle Integration sind Sprachlernangebote zentral. Trotz der Teilnahme von über der Hälfte der Eingewanderten an Sprachkursen (vgl. OECD 2024) bewerten nach fünf Jahren noch 48 % ihre Deutschkenntnisse als schlecht (vgl. Liebig/Senner 2022), was den Alltag und die Arbeitssuche erheblich erschwert. Strukturelle Integration wird durch eingeschränkten Bildungszugang, geringe Teilnahme an Erwachsenenbildung (weniger als 10 %; vgl. OECD 2024) und die Herausforderungen bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse behindert. Diese Faktoren tragen dazu bei, dass der Anteil hochqualifizierter Eingewanderter 28 Prozentpunkte unter dem von Personen liegt, die nicht oder nicht selbst eingewandert sind. Selbst bei guten Sprachkenntnissen bleibt eine Differenz von 18 Prozentpunkten (vgl. ebd.). Eine verbesserte Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse (vgl. Kapitel D4), etwa durch optimierte Verfahren sowie zielgruppengerechte und verständliche Informationen, könnte diesen Herausforderungen entgegenwirken. Internationale Zusammenarbeit, wie durch die Lissabon-Konvention, die die Anerkennung von Hochschulabschlüssen in Europa regelt, unterstützt die Mobilität qualifizierter Fachkräfte (vgl. Bergan/Blomqvist 2014). Soziale und identifikative Integration hängen stark von sozialen Kontakten ab, die durch längeren Aufenthalt, Erwerbstätigkeit und Unterbringung in Privatunterkünften gefördert werden (vgl. Siegert 2019; Heidinger 2024). Besonders in den ersten Jahren nach der Ankunft spielt die Identifikation mit der Einwanderungsgesellschaft eine zentrale Rolle für die Größe von Freundesnetzwerken (Décieux/Möhren 2021). Insgesamt zeigt sich, dass eine gezielte Förderung in allen Dimensionen entscheidend für eine nachhaltige Integration ist. Die folgenden Beiträge dieses Schwerpunkts widmen sich insbesondere der strukturellen Integration und beleuchten Herausforderungen und Fortschritte im Bereich der Berufsbildung.

Fazit

Das Migrationsgeschehen ist seit jeher ein fester Bestandteil des sozialen Wandels in Deutschland. Heute hat jede vierte Person eine (zumindest einseitige) Einwanderungsgeschichte, was zu umfassenden Berührungspunkten zwischen Menschen aus verschiedenen Herkunftsländern führt. Laut dem Integrationsbarometer des Sachverständigenrats für Integration und Migration (2022), an dem über 15.000 Personen aus verschiedenen sozialen Schichten teilnahmen, bewerten 90 % der Befragten soziale Kontakte mit Menschen aus anderen Herkunftsländern als äußerst positiv. Die Wahrnehmung des Integrationsklimas variiert jedoch nach sozialen Merkmalen wie Alter, Geschlecht und Bildungsniveau: Junge Menschen, Frauen und Personen mit hohem Bildungsstand beurteilen dieses positiver als ältere Menschen, Männer und Personen mit geringerem Bildungsniveau. Das Integrationsbarometer zeigt auch, dass sich die Wahrnehmung des Integrationsklimas von Ost- und Westdeutschen ohne Migrationshintergrund angeglichen hat, besonders bei jüngeren Befragten. Deutschland hat sich in den letzten Jahren positiv als Einwanderungsland entwickelt und Fortschritte in der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte erzielt. Gleichzeitig bestehen weiterhin erhebliche Herausforderungen in den Bereichen kulturelle, strukturelle, soziale und identifikative Integration. Während innovative Ansätze und politische Maßnahmen Erfolge zeigen, bleibt die migrationskritische Stimmung in Teilen der Bevölkerung eine zentrale Hürde. Fremdenfeindliche Einstellungen, politischer Populismus und eine polarisierte öffentliche Debatte erschweren den gesellschaftlichen Zusammenhalt und beeinträchtigen die politische Bereitschaft, notwendige Reformen umzusetzen. Diese Entwicklung kann nachhaltige Integration gefährden. Um die Potenziale von Einwanderung voll auszuschöpfen, bedarf es eines Ausgleichs zwischen der Förderung einer offenen Gesellschaft und der aktiven Bekämpfung migrationskritischer Tendenzen.

(Sabine Zinn – Deutsches Institut für
Wirtschaftsforschung)

C 1.2 Zugang zu Arbeitsmarkt und Ausbildung – rechtliche Rahmenbedingungen für die Erwerbs- und Fluchtmigration

Für Menschen aus anderen Ländern hängt der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und zur Ausbildung maßgeblich mit ihrer Staatsangehörigkeit bzw. ihrem Aufenthaltsstatus zusammen. Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, des Europäischen Wirtschaftsraums und der Schweiz haben dank der Arbeitnehmerfreizügigkeit die Möglichkeit, unter den gleichen Voraussetzungen eine Beschäftigung in Deutschland aufzunehmen und auszuüben wie deutsche Staatsangehörige. Für Staatsangehörige anderer Staaten (sogenannte Drittstaaten) richtet sich der Arbeitsmarktzugang in der Regel nach ihrem Status laut Aufenthaltsgesetz (AufenthG). Somit gibt es dutzende verschiedene Aufenthaltstitel, die jeweils an bestimmte Zwecke wie z. B. Erwerbstätigkeit, Asyl bzw. Flüchtlingsschutz oder Ehegattennachzug gebunden sind. Jeder Aufenthaltstitel hat spezifische Voraussetzungen und Möglichkeiten.³³⁹ In diesem Beitrag werden die neuesten Entwicklungen in Bezug auf rechtliche Rahmenbedingungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt und zur Ausbildung für zugewanderte Drittstaatsangehörige und Geflüchtete dargestellt.

Zugang von Drittstaatsangehörigen zum Arbeitsmarkt: Paradigmenwechsel 2020

Nach dem durch die damalige Bundesregierung verhängten Anwerbestopp im Jahr 1973 wurde der Zugang zum Arbeitsmarkt für Drittstaatsangehörige prinzipiell verschlossen. Arbeitserlaubnisse wurden nur über den sogenannten Ausnahmekatalog ausgestellt. Entsprechend den deutschen Fachkräftebedarfen wurden die Regelungen im Laufe der Zeit wieder gelockert und der Arbeitsmarkt immer weiter für Zugewanderte geöffnet: zuerst für IT-Fachkräfte und Hochqualifizierte im akademischen Bereich, später auch für beruflich Qualifizierte in Berufen mit ausgeprägtem Fachkräftemangel (vgl. Conradt/Hornung 2020). Allerdings war die Erwerbstätigkeit von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit bis 2020 rein rechtlich verboten, außer sie besaßen eine explizite Erlaubnis dafür. Ein Wechsel von diesem grundsätzlichen Verbot mit Erlaubnisvorbehalt zur prinzipiellen Erlaubnis der Erwerbstätigkeit für alle Ausländer/-innen, die sich rechtmäßig mit einem Aufenthaltstitel in Deutschland aufhalten, erfolgte erst mit Inkrafttreten des Fachkräfte-

einwanderungsgesetzes im Jahr 2020.³⁴⁰ Hiermit wurde die grundlegende Bedeutung des Arbeitsmarktzugangs für eine erfolgreiche Integration der Menschen in Deutschland anerkannt.

Eine Ausnahme bilden weiterhin Asylantragstellende und Geduldete, deren Aufenthaltsperspektive unklar ist: Für sie besteht in Bezug auf die Erwerbstätigkeit weiterhin das grundsätzliche Verbot mit Erlaubnisvorbehalt. Gleichzeitig wurden in den letzten Jahren verschiedene Möglichkeiten geschaffen, die bestimmten Personengruppen eine langfristige Bleibeperspektive bieten, wenn sie eine Berufsausbildung absolvieren oder einer Beschäftigung nachgehen (siehe weiter unten).

Weitere Erleichterungen durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)

Im Gegensatz zu Fachkräften mit akademischer Qualifikation konnten beruflich Qualifizierte bis 2020 nur dann einen Aufenthaltstitel zur Erwerbstätigkeit erhalten, wenn ihr Beruf von der BA als sogenannter Engpassberuf gelistet war. Mit dem FEG wurde die Erwerbstätigkeit in allen Berufen möglich, soweit die Fachkraft eine deutsche Qualifikation besaß oder ihre ausländische Qualifikation in Deutschland anerkannt wurde (vgl. Kapitel D4). Auch die Bedingungen für den Aufenthalt zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Bezug auf maximale Aufenthaltsdauer für Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen und Möglichkeiten der begleitenden Beschäftigung wurden verbessert.

Zudem wurde ein beschleunigtes Fachkräfteverfahren (§ 81a AufenthG) eingeführt, welches von Arbeitgebern in Deutschland bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt werden kann und verschiedene Schritte im Visa- und Anerkennungsverfahren bündelt. Im Rahmen von Vermittlungsabsprachen der BA mit den Arbeitsverwaltungen anderer Staaten wurde die Einreise bereits vor Beantragung der Anerkennung und die Beschäftigung parallel zum Anerkennungsverfahren möglich (bis maximal drei Jahre).

Neue Regelungen der Fachkräfteeinwanderung und Zugang zum Arbeitsmarkt ab 2023/2024

Eine Grundvoraussetzung für die Einwanderung und den Aufenthalt zum Zweck der Erwerbstätigkeit stellte neben einem Arbeitsvertrag bisher eine anerkannte Qualifikation dar. Ausnahmen bestanden nur für Fachkräfte mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen in IT-Berufen, bestimmte Beschäftigungszwecke wie z. B.

³³⁹ Siehe dazu die Grafiken „Der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt“ und „Der Weg in das deutsche Bildungssystem“ unter www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/visumprozess-formulare/einreiseprozess

³⁴⁰ Die Jahresangabe bezieht sich im gesamten Beitrag auf das Inkrafttreten des jeweiligen Gesetzes.

Berufskraftfahrer/-innen sowie für Staatsangehörige bestimmter Staaten (z. B. durch die sogenannte Westbalkanregelung, welche die Einreise zur Arbeitsaufnahme aus sechs Westbalkanstaaten erleichtert). Das bedeutete, dass vor der Einreise ausländischer Fachkräfte in der Regel zwingend mindestens eine berufliche Teil-Anerkennung (bzw. ein Nachweis über die Vergleichbarkeit des Hochschulabschlusses) vorliegen musste. Das änderte sich mit Inkrafttreten des Gesetzes und der Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung: Seit 1. März 2024 ist die Anerkennung in Berufen, die keine staatliche Berufszulassung benötigen (sogenannte nicht reglementierte Berufe), vor Einreise weitgehend optional. Neben einer Mindestanforderung an eine berufliche Qualifikation³⁴¹ spielen vor allem die Berufserfahrung und das Gehalt eine entscheidende Rolle: Hier sind ebenfalls Mindestanforderungen festgelegt (§ 19c Abs. 2 AufenthG i. V. m. § 6 Beschäftigungsverordnung). Auch die Einreise zur Arbeitsplatzsuche wird mit der neu eingeführten Chancenkarte (§ 20a AufenthG) erleichtert. Hier werden neben der Qualifikation verschiedene Kriterien wie z. B. Sprachkenntnisse, Berufserfahrung oder Alter berücksichtigt. Damit findet eine Verschiebung in Bezug auf Kriterien der Fachkräfteeinwanderung statt, die formale Qualifikation bleibt aber weiterhin wichtig (vgl. Bushanska u. a. 2023). Menschen, die über keinen formalen, in ihrem Heimatland staatlich anerkannten Abschluss verfügen, können – abgesehen von den bereits angesprochenen Ausnahmen – nach wie vor nicht nach Deutschland einreisen. Ausländische Fachkräfte, deren Berufsqualifikationen in Deutschland anerkannt wurden (bzw. bei Hochschulabschlüssen als gleichwertig oder vergleichbar eingestuft), haben nun hingegen einen Anspruch auf die Erteilung entsprechender Aufenthaltstitel (§§ 18a, 18b AufenthG).

Für reglementierte Berufe, etwa Gesundheitsberufe oder Erzieher/-innen, bleibt die Berufsanerkennung weiterhin erforderlich. Die Aufenthaltsdauer für Anpassungs- und Ausgleichsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennung (§ 16d AufenthG) wurde jedoch erhöht (maximal drei Jahre) und die Möglichkeiten der begleitenden Beschäftigung erweitert. Zudem kann die Anerkennung im Rahmen einer Anerkennungspartnerschaft (§ 16d Abs. 3 AufenthG) auch erst nach der Einreise und parallel zur Beschäftigung in Deutschland durchgeführt werden.

341 Der Berufs- oder Hochschulabschluss muss vom jeweiligen Ausbildungsstaat anerkannt sein. Im Falle eines Berufsabschlusses ist eine Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren erforderlich. Alternativ ist unter bestimmten Voraussetzungen ein Abschluss einer deutschen Auslandshandelskammer ausreichend.

Einwanderung in die Ausbildung seit 2024³⁴²

Die Möglichkeit, für eine betriebliche oder schulische Berufsausbildung bzw. berufliche Weiterbildung nach Deutschland einzuwandern (§ 16a AufenthG), einen Berufsabschluss zu erwerben und dann als Fachkraft zu arbeiten, hatte schon das FEG 2020 erweitert. Neben der Ausweitung dieser Möglichkeit auf alle staatlich anerkannten Ausbildungsberufe von Bund und Ländern,³⁴³ wurde auch der Aufenthalt zur Ausbildungsplatzsuche ermöglicht (§ 17 Abs. 1 AufenthG). Während der Aufenthalt zur betrieblichen Ausbildung vor allem einen gültigen Ausbildungsvertrag voraussetzte und hinsichtlich weiterer Erfordernisse (z. B. Deutschkenntnisse auf B1-Niveau) flexibel war, galten für die Ausbildungsplatzsuche allerdings hohe Anforderungen, so u. a. ein Schulabschlussniveau mit Hochschulzugangsberechtigung, Deutschkenntnisse auf B2-Niveau sowie ein Höchstalter von 25 Jahren.

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung liberalisierte beide Aufenthaltstitel weiter. Der Aufenthalt zur betrieblichen Ausbildung erfordert zum Beispiel keine extra Vorrangprüfung durch die BA mehr; die Ausbildungsplatzsuche setzt nun ebenfalls nur noch Deutschkenntnisse auf B1-Niveau voraus und ist bis zu einem Höchstalter von 35 Jahren möglich. Mit der Chancenkarte besteht eine weitere Möglichkeit zur Ausbildungsplatzsuche (allerdings nur bei Vorliegen einer schon abgeschlossenen Qualifikation).

All diese Aufenthaltstitel erlauben nun Nebenbeschäftigungen von bis zu 20 Stunden pro Woche und erweitern somit die Möglichkeiten zur Lebensunterhaltssicherung. Bei erfolgreichem Abschluss der Ausbildung ist ein Aufenthalt zur Arbeitsplatzsuche von maximal 18 Monaten möglich sowie – bei zweijähriger Beschäftigung als Fachkraft nach erfolgreichem Abschluss – die beschleunigte Erteilung einer unbefristeten Niederlassungserlaubnis. Auch wurden die Möglichkeiten von Kurzzeitpraktika für Schülerinnen und Schüler sowie Absolventinnen und Absolventen erweitert (bis zu sechs Wochen; Voraussetzung Deutsch-B1-Niveau).

Besonderheiten im Kontext der Fluchtmigration

Anerkannte Flüchtlinge³⁴⁴ (§ 3 Asylgesetz) oder subsidiär Schutzberechtigte (§ 4 Asylgesetz) profitieren von einem Aufenthaltsstatus mit direktem Zugang zum Arbeitsmarkt. Für Personen im Asylverfahren (also vor Entschei-

342 Für ausführliche Informationen siehe Studthoff u. a. 2024

343 Mit einer regulären Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren (§ 2 Abs. 12a AufenthG)

344 „Flüchtling“ bezieht sich in diesem Falle dezidiert auf den rechtlichen Status nach Asylgesetz – anders als die weiter gefasste Gruppe der Geflüchteten.

derung über die Flüchtlingseigenschaft) sowie für solche mit negativ beschiedenem Asylantrag gestalten sich die Rahmenbedingungen komplexer. Seit dem Fluchtgeschehen im Jahr 2015 gab es hierzu zahlreiche rechtliche Änderungen. Diese müssen stets einen schwierigen Spagat bewerkstelligen: Zwischen einer zweckmäßigen Liberalisierung des Arbeitsmarktzugangs aufgrund faktischer Bedarfe nach besserer (Arbeitsmarkt-)Integration – auch aufgrund eines voraussichtlich längeren Aufenthalts in Deutschland – einerseits, und einer trennscharfen Abgrenzung legitimer Asylummigration von irregulärer Einwanderung andererseits.

Neben dem Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz (2015) waren hierbei das Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (2020), das Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts (2022) und der sogenannte Spurwechsel sowie die Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer/-innen im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (2023/2024) zentrale Meilensteine. Das Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz sowie der Spurwechsel adressieren insbesondere die Personen vor oder im Asylverfahren. Die übrigen Neuerungen bedienen vor allem Personen, deren Asylverfahren negativ beschieden ist und die dadurch formal kein Aufenthaltsrecht haben, sondern nur geduldet und eigentlich ausreisepflichtig sind.

Das Asylverfahrensbeschleunigungsgesetz verkürzte für die damals große Zahl auf das Asylverfahren wartender Geflüchteter mit guter Bleibeperspektive³⁴⁵ (vor allem Syrer/-innen) die Wartezeit auf den Arbeitsmarktzugang. Der Spurwechsel markiert hier einen gewissen Paradigmenwechsel, indem er einen direkten Wechsel aus dem Asylverfahren in einen Aufenthalt zur Beschäftigung ermöglicht. Dies allerdings nur für anerkannte Fachkräfte oder Personen mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen, die über einen Arbeitsvertrag für eine qualifizierte Beschäftigung verfügen und vor dem Stichtag 29. März 2023 eingereist sind. Zudem darf das Asylverfahren nicht unanfechtbar negativ beschieden worden sein (§ 10 Abs. 3 Satz 5 AufenthG). Das Kriterium des Stichtags soll gewährleisten, dass die Möglichkeit des Spurwechsels auch zeitlich auf eine sehr spezifische Gruppe beschränkt bleibt.

Für Personen mit negativ beschiedenem Asylantrag wurden drei prinzipielle Möglichkeiten eröffnet: Die Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsduldung (§§ 60c, 60d AufenthG) ermöglicht eine Duldung speziell für den Zweck der Berufsausbildung bzw. Beschäftigung. Die

Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer (§ 16g AufenthG) ermöglicht einen Aufenthalt zur Berufsausbildung, wenn in Fällen analog zur Ausbildungsduldung der Lebensunterhalt eigenständig gesichert werden kann. Bei erfolgreichem Abschluss der Berufsausbildung können diese Personen langfristig in eine Aufenthaltserlaubnis zur Beschäftigung wechseln. Das Chancen-Aufenthaltsrecht (§ 104c AufenthG) wiederum ermöglicht Personen, die zum Stichtag 31. Oktober 2022 fünf Jahre ununterbrochen geduldet in Deutschland gelebt haben, unter bestimmten Voraussetzungen eine befristete Aufenthaltserlaubnis zu erhalten, die als Grundlage für einen langfristigen Aufenthalt dienen kann.

Fazit

Die Zugangswege zum deutschen Arbeitsmarkt und in die deutsche Berufsausbildung für Zugewanderte und Geflüchtete wurden in den letzten Jahren deutlich liberalisiert und erweitern die Möglichkeiten, um Bedarfe des deutschen Arbeitsmarkts mit zu decken. Das spiegelt sich wider in den jährlich steigenden Zahlen der Bildungs- und Erwerbsmigration insgesamt (vgl. Graf 2024) sowie u. a. in den Antragszahlen zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (vgl. [Kapitel D4](#)). Inwieweit die neuen Regelungen einen nachhaltigen Effekt im Interesse des deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkts bzw. der ausländischen Fachkräfte und Auszubildenden haben werden, hängt in großem Maße davon ab, welche strukturellen Bedingungen in der Praxis vorliegen und welche Unterstützungsstrukturen bereitgestellt werden, etwa in Bezug auf Wohnraum, Spracherwerb oder Kinderbetreuung. Auch gute Beratungs- und Begleitstrukturen sowie weitere Optimierung im Vollzug, etwa bei Visa-, Asyl- und Anerkennungsverfahren, sind wichtig. Längere Unterbringung von Geflüchteten in Sammelunterkünften, Wohnsitzauflagen und fehlende Kinderbetreuung können hingegen den Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Bildungsangeboten erschweren (vgl. Sachverständigenrat für Integration und Migration 2024b).

(Alexander Studthoff, Vira Bushanska)

³⁴⁵ Eine „gute Bleibeperspektive“ gilt für Asylantragsteller/-innen aus einem Herkunftsland, das in den letzten sechs Monaten vor Asylantrag eine Schutzquote von mindestens 50 % hat (d. h., mindestens 50 % der Asylanträge wurden positiv beschieden).

C 2 Berufsorientierung und berufliche Ausbildung: Zugänge, Teilhabe und Integration

C 2.1 Berufserwartungen von Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte beim Zugang zum Öffentlichen Dienst – Ergebnisse aus dem Nationalen Bildungspanel (NEPS)

Aktuell ist jede vierte Person in Deutschland zugewandert oder hat Eltern, die nicht in Deutschland geboren wurden (vgl. Statistisches Bundesamt 2024q). Diese einwanderungsbedingte Vielfalt spiegelt sich unter den Beschäftigten im öffentlichen Sektor jedoch nur unzureichend wider: Der Anteil von Menschen, die selbst oder deren Eltern nicht aus Deutschland stammen, beträgt in der Bundesverwaltung lediglich 12 % (vgl. Ette u. a. 2021) und unter den Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen 13 % (Mediendienst Integration 2023). Eine ausgewogenere Repräsentation aller Bevölkerungsgruppen im Öffentlichen Dienst kann es dem Staat jedoch ermöglichen, wichtige Funktionen zu erfüllen (vgl. Ette u. a. 2021). Erstens kann dadurch die Identifikation der Bürger/-innen mit dem Staat und damit dessen Legitimität erhöht werden. Zweitens kann die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gefördert werden, indem der Öffentliche Dienst mit gutem Beispiel vorangeht – z. B. durch die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der eigenen Rekrutierungs- und Beschäftigungspraxis. Dies kann anderen Arbeitgebern als Vorbild dienen und sie ermutigen, ähnliche Maßnahmen zu ergreifen. Schließlich kann der Abbau der Repräsentationslücke eine Chance sein, dem Fachkräftemangel im Öffentlichen Dienst zu begegnen, der sich insbesondere durch das bevorstehende Ausscheiden der Babyboomer-Generation aus dem Erwerbsleben verschärft, da bereits heute knapp ein Viertel aller Beschäftigten im öffentlichen Sektor über 55 Jahre alt ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2024r).

Um diese Repräsentationslücke zu schließen, bedarf es jedoch weiterer Erkenntnisse über die Ursachen der Unterrepräsentation. Für den Öffentlichen Dienst in Deutschland liegen hierzu lediglich vereinzelte Studien vor, insbesondere zum Rekrutierungsprozess (vgl. z. B. Arnu u. a. 2023). Weniger erforscht sind hingegen die Selbstselektionsprozesse, die der Rekrutierung vorgelagert sind, wie etwa die Faktoren, die die Berufswünsche und -entscheidungen Jugendlicher beeinflussen (vgl. z. B. Gülen 2022). In diesem Beitrag wird daher untersucht, inwiefern sich die Berufserwartungen (d.h., die

Erwartungen, später einen bestimmten Beruf auszuüben) von Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte unterscheiden – und zwar im Hinblick auf die Wahrscheinlichkeit, dass der erwartete Beruf im Öffentlichen Dienst angesiedelt ist. Als Datenbasis (**E**) dienen zum einen das Nationale Bildungspanel (NEPS), das detaillierte Informationen zu den Berufserwartungen, der Einwanderungsgeschichte sowie den Bildungsverläufen Jugendlicher bereitstellt, und zum anderen der Mikrozensus, aus dem berufliche Kontextinformationen herangezogen werden.

E

Datenbasis: Nationales Bildungspanel (NEPS) und Mikrozensus

Diese Arbeit nutzt Daten der NEPS-Startkohorte 4 (Version 12.0.0; vgl. NEPS-Netzwerk 2021). Weitere Informationen hierzu sind in **Kapitel A11.4** und bei Blossfeld und Roßbach (2019) zu finden.

Um zu ermitteln, inwieweit Jugendliche Berufe im Öffentlichen Dienst anstreben, wurden die NEPS-Daten mit Daten des Mikrozensus verknüpft:

- ▶ Die **Berufserwartungen** der Jugendlichen wurden im NEPS mit folgendem Item gemessen: „Denke einmal an alles, was du gerade weißt. Welchen Beruf wirst du wohl später tatsächlich haben?“, wobei die jeweils letzte Angabe vor Verlassen der allgemeinbildenden Schule verwendet wurde.
- ▶ Aus dem Mikrozensus wurde (auf der 4-Steller-Ebene der KldB-2010) die Kontextinformation verwendet, wie hoch der **Anteil der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst** in den jeweiligen Berufen ist („ÖD-Anteil“). Hierbei wurde der Durchschnittswert aus den Jahren 2012 bis 2019 berechnet.
- ▶ → **Tabelle C2.1-1** zeigt die fünf Berufe mit dem höchsten ÖD-Anteil, die von den NEPS-Befragten am häufigsten erwartet wurden. So sind beispielsweise Lehrkräfte an allgemeinbildenden Schulen sowie Berufe im Polizeivollzugsdienst nahezu ausschließlich im Öffentlichen Dienst angesiedelt (ÖD-Anteil 94,1 % bzw. 99,8 %). Hingegen sind beispielsweise Rechtsanwältinnen und -anwälte oder Verkäufer/-innen vorwiegend in der Privatwirtschaft tätig (ÖD-Anteil 1,2 % bzw. 1,5 %; nicht dargestellt).
- ▶ Für die **abhängige Variable** wurde eine binäre Variable erstellt, um zu identifizieren, ob der erwartete Beruf mit hoher Wahrscheinlichkeit im Öffentlichen Dienst verortet ist (Wert 1: ÖD-Anteil von mindestens 75 %; Wert 0: ÖD-Anteil unter 75 %).

Die dargestellten Befunde beziehen sich auf 7.579 Personen, die eine gültige Angabe zum erwarteten Beruf

Tabelle C2.1-1: Top 5 Berufe mit hohem Potenzial für den Öffentlichen Dienst (in %)

	Anteil der Personen, die diesen Beruf erwarten			Beschäftigte im ÖD ¹	Personen mit ²	
	gesamt	ohne EG	mit EG		Abitur	mittlerer Reife
Lehrkräfte (Primar-, Sekundarstufe)	6,0	6,1	5,8	92,5*	99,1*	0,9*
Berufe im Polizeivollzugsdienst	2,6	2,6	2,2	99,8	56,3	41,1
Berufe in der öffentlichen Verwaltung	1,3	1,5	0,4	86,6	43,0	43,2
Streitkräfte	0,9	1,0	0,4	99,7	32,0	51,0
Berufe in der Steuerverwaltung	0,4	0,5	0,3	98,7	60,9	28,2
N	7.579	5.976	1.603			

Anm.: EG = Einwanderungsgeschichte; ÖD = Öffentlicher Dienst

¹ Mikrozensus 2012 bis 2019, Durchschnittswerte

² Mikrozensus 2012, Personen zwischen 15 und 64 Jahren

* Die Werte beziehen sich auf die Lehrkräfte in der Sekundarstufe (Die Werte für Lehrkräfte in der Primarstufe sind jedoch vergleichbar.)

Quelle: NEPS, Startkohorte 4; doi:10.5157/NEPS:SC4:12.0.0; N = 7.579; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

und den Kontrollvariablen gemacht haben. Eine **Einwanderungsgeschichte** liegt vor, wenn die Jugendlichen selbst oder mindestens ein Elternteil nicht in Deutschland geboren wurden. Diese Definition weicht geringfügig von der offiziellen Empfehlung ab, derzufolge Personen mit nur einem zugewanderten Elternteil nicht als Personen mit Einwanderungsgeschichte gezählt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2025e). In die verwendeten linearen Wahrscheinlichkeitsmodelle wurden neben der Einwanderungsgeschichte folgende Variablen aufgenommen: das Geschlecht, die höchste besuchte Schulform, der Sozialstatus der Eltern, die Anzahl der Bücher im Haushalt (als Indikator für „kulturelles Kapital“, vgl. Sieben/Lechner 2019), die letzte Mathematiknote sowie eine Variable, die den zeitlichen Abstand zwischen der letzten Messung der Berufserwartung und dem Verlassen der Schule kontrolliert. Da Angaben aus unterschiedlichen Erhebungszeitpunkten vorliegen, wurden keine Querschnittsgewichte verwendet.

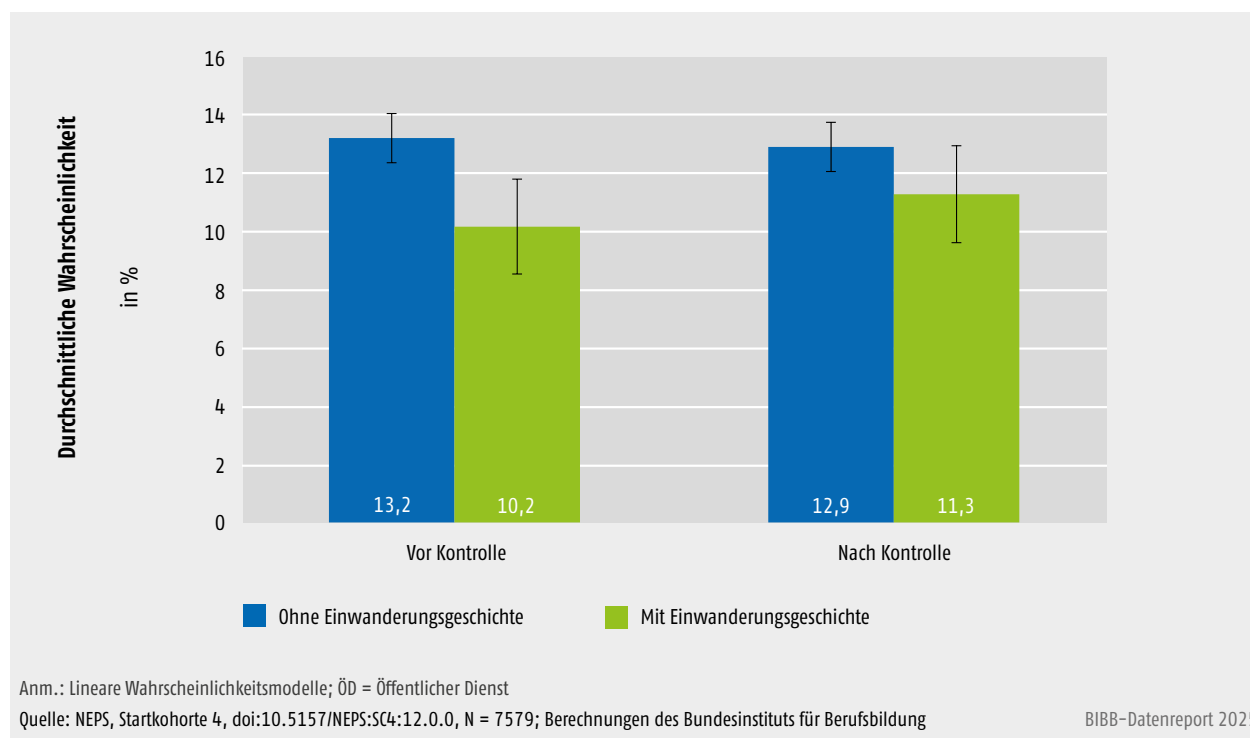
→ **Tabelle C2.1-1** gibt einen Überblick über die häufigsten Berufserwartungen der Jugendlichen speziell für den Arbeitsmarktbereich des Öffentlichen Dienstes. An erster Stelle nannten die Jugendlichen (6,0 %) den Lehrberuf an allgemeinbildenden Schulen (Primar- oder Sekundarstufe). An zweiter Stelle stehen Berufe im Polizeivollzugsdienst, die insgesamt von 2,6 % der Jugendlichen genannt wurden, gefolgt von Berufen in der öffentlichen Verwaltung (1,3 %), bei den Streitkräften (0,9 %) sowie in der Steuerverwaltung (0,4 %). Differenziert man diese Werte nach Einwanderungsgeschichte, so fällt auf, dass Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte die aufgelisteten Berufe tendenziell etwas seltener erwarteten als Jugendliche ohne Einwanderungsgeschichte. Dies wird

am deutlichsten mit Blick auf Berufe in der öffentlichen Verwaltung: Personen mit Einwanderungsgeschichte erwarteten etwa viermal seltener eine Beschäftigung in diesen Berufen als Personen ohne Einwanderungsgeschichte (0,4 % gegenüber 1,5 %).

Für die weitere Analyse ist zu berücksichtigen, dass die erwarteten Berufe mit hohem ÖD-Anteil in der Regel hohe Bildungsabschlüsse voraussetzen. In allen fünf aufgeführten Berufen beträgt der Anteil an Personen, die mindestens die mittlere Reife aufweisen, über 80 %. In den Lehrberufen an allgemeinbildenden Schulen, für die üblicherweise ein Studium vorausgesetzt wird, beträgt der Anteil an Personen mit Hochschulreife sogar über 99 % → **Tabelle C2.1-1** (rechte Seite). Die am häufigsten erwarteten Berufe mit einem hohen ÖD-Anteil sind folglich eher selektiv hinsichtlich des Bildungsniveaus, was die Wahrscheinlichkeit, dass Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte – die überdurchschnittlich häufig Haupt- oder Realschulen besuchen – diese Berufe erwarten, verringern könnte.

In einem zweiten Schritt wurde mithilfe multivariater linearer Regressionsmodelle die durchschnittliche Wahrscheinlichkeit untersucht, mit der die Jugendlichen erwarteten, einen Beruf mit hohem ÖD-Anteil zu ergreifen. → **Schaubild C2.1-1** veranschaulicht auf der linken Seite die vorhergesagte Wahrscheinlichkeit ohne Berücksichtigung weiterer Kontrollvariablen. Dabei zeigt sich ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Jugendlichen mit und ohne Einwanderungsgeschichte: Während Jugendliche, die selbst (bzw. deren Eltern) in Deutschland geboren sind, eine durchschnittliche Wahrscheinlichkeit von 13,2 % haben, einen Beruf mit hohem ÖD-Anteil zu erwarten, sind es bei denjenigen mit Einwanderungsgeschichte nur etwa 10,2 %. In einem weiteren Modell wurden weitere potenzielle Einflussfak-

Schaubild C2.1-1: Durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, einen Beruf mit hohem ÖD-Anteil zu erwarten, differenziert nach Einwanderungsgeschichte (in %)



toren berücksichtigt. Dazu gehören etablierte Indikatoren sozialer Ungleichheit wie z. B. die höchste besuchte Schulform sowie individuelle (Bildungs-)Ressourcen **E**. Die Ergebnisse auf der rechten Seite von → **Schaubild C2.1-1** zeigen, dass sich die einwanderungsbezogenen Unterschiede in den Berufserwartungen hinsichtlich eines Berufs mit hohem ÖD-Anteil deutlich reduzieren (12,9% vs. 11,3% für Jugendliche ohne bzw. mit Einwanderungsgeschichte) und zudem keine statistische Signifikanz vorliegt. In den (nicht dargestellten) Regressionsmodellen stellen sich dabei neben dem Geschlecht insbesondere die höchste besuchte Schulform sowie das kulturelle Kapital als wichtige vermittelnde Kovariaten heraus. Diesem Befund zufolge sind die Differenzen in den Berufserwartungen also nicht durch die Einwanderungsgeschichte an sich zu erklären. Vielmehr erwarten Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte seltener Berufe mit hohem ÖD-Anteil, weil sie über weniger soziostrukturelle Ressourcen verfügen und häufiger niedrigere Schulformen besuchen.

Fazit

Der vorliegende Beitrag untersucht mögliche Ursachen für die Unterrepräsentation von Menschen, die selbst oder deren Eltern nicht aus Deutschland stammen, im Öffentlichen Dienst. Es zeigt sich, dass Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte – im Vergleich zu jenen ohne

Einwanderungsgeschichte – seltener erwarten, nach der Schule einen Beruf zu ergreifen, der (mit hoher Wahrscheinlichkeit) im Öffentlichen Dienst zu verorten ist. Jedoch nivellieren sich diese einwanderungsbezogenen Unterschiede in den Berufserwartungen nach Berücksichtigung weiterer Ungleichheitsindikatoren wie soziostrukturellen Ressourcen oder der besuchten Schulform. Obgleich differenziertere Analysen (insbesondere nach Herkunftsland) noch ausstehen, deuten die vorliegenden Befunde darauf hin, dass die Unterrepräsentation Jugendlicher mit Einwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst nicht auf Selbstselektionsprozesse zurückzuführen ist. Sie ist vielmehr durch herkunftsbezogene Ungleichheiten im Schulsystem bedingt, da Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte u. a. seltener höhere Schulformen besuchen, die häufig Voraussetzung für attraktive Berufe im Öffentlichen Dienst sind. Um sicherzustellen, dass alle gesellschaftlichen Gruppen Zugang zum öffentlichen Dienst haben, hat die Bundesregierung im Januar 2025 eine umfassende Diversitätsstrategie verabschiedet, die Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt in der Bundesverwaltung, u. a. bei der Personalgewinnung, umfasst (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat 2025).

(Matthias Siembab – BIBB, Sophie Straub – Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Alexandra Wicht – BIBB)

C 2.2 Betriebliche Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter

Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

Die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt rückt vor dem Hintergrund der gestiegenen Anzahl von Geflüchteten, insbesondere durch den Krieg in Syrien bis Ende 2024 und die russische Invasion in der gesamten Ukraine 2022, verstärkt in den Fokus. Für Betriebe bietet die Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten eine Chance, dem wachsenden Fachkräftemangel in vielen Branchen entgegenzuwirken. Das zeigen u. a. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 bzw. der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016 (vgl. Granato/Neises 2017) bzw. der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 (vgl. Eberhard u. a. 2021).

Die Umsetzung ist jedoch mit Herausforderungen verbunden, etwa aufgrund von Qualifikationsunterschieden, Sprachbarrieren und komplexen rechtlichen Regelungen zum Aufenthaltsstatus oder zur Arbeitserlaubnis (vgl. [Kapitel C1.2](#)). Diese verlangen sowohl von Arbeitgebern als auch von den Geflüchteten hohe Flexibilität und Anpassungsbereitschaft. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (MABEs), Einstiegsqualifizierungen (EQ) und Eingliederungszuschüsse (EGZ) können dabei wesentlich zur Integration von Geflüchteten in Beschäftigung beitragen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2021). Viele Geflüchtete, so die Ergebnisse der IAB-BAMF-SOEP-Befragung, finden Beschäftigung in Berufen unterhalb ihres Qualifikationsniveaus, was auf Sprachbarrieren, fehlende Anerkennung von Abschlüssen und geringe berufsspezifische Erfahrungen zurückzuführen ist (vgl. Brücker u. a. 2019).³⁴⁶ Gleichzeitig sind über 50 % der Geflüchteten nach vier Jahren Aufenthaltsdauer erwerbstätig (vgl. Brücker u. a. 2024).

Analysen des BIBB-Qualifizierungspanels 2020 zeigen, dass etwa eine gezielte Ansprache und anonyme Bewerbungsverfahren geeignet erscheinen, um Migrantinnen/ Migrantinnen im Allgemeinen gezielter als Beschäftigte zu gewinnen (vgl. Gerhards/Weis 2022).

Anhand von Daten des BIBB-Qualifizierungspanels **E** der Jahre 2016 bis 2024 kann die Entwicklung der betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter

und deren Verteilung in Betrieben nun genauer aus betrieblicher Perspektive untersucht werden.

E

BIBB-Qualifizierungspanel: Anzahl geflüchteter Auszubildender und Beschäftigter im Betrieb

Das BIBB-Qualifizierungspanel untersucht seit 2011 das betriebliche Qualifizierungsgeschehen in Betrieben in Deutschland. Dazu werden jährlich rd. 3.500 Betriebe u. a. zur betrieblichen Ausbildung und Beschäftigung befragt. Seit 2016 wird die betriebliche Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter erfasst. In teils unregelmäßigen Abständen wird dabei gefragt, wie viele Geflüchtete Betriebe ausbilden (Bestand zum Stichtag 31.12.), wie viele Neueinstellungen und Bewerbungen sie von geflüchteten Auszubildenden im letzten Ausbildungsjahr hatten und wie viele Geflüchtete im Betrieb als Beschäftigte waren (Stichtag 31.12.).

Für die hier vorliegenden Analysen wurden die jeweiligen Quoten, d. h. die Anteile Geflüchteter an der jeweiligen Gruppe aller Personen, nach den jeweiligen Merkmalen berechnet. Durch den Charakter einer Mehrthemenbefragung können mit dem BIBB-Qualifizierungspanel verschiedene Themen in Beziehung gesetzt werden. Hier werden zur allgemeinen Einordnung die Betriebsgröße, Branche, Kammer und Region (Ost-/Westdeutschland) betrachtet. Für diese Detailanalysen werden aufgrund geringer Fallzahlen die Angaben zur Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter über alle Befragungsjahre aufsummiert (gepoolt) betrachtet.

Es werden zudem nur Ausbildungen nach BBiG/HwO betrachtet. Es ist zu berücksichtigen, dass hier kein Vergleich des Qualifikationsniveaus der Beschäftigung möglich ist. So kann nicht berücksichtigt werden, welche Vorbildung vorhanden ist und auf welchen Qualifikationsniveaus die Stellenbesetzung erfolgt bzw. ob die Stellenbesetzungen qualifikationsadäquat erfolgen.

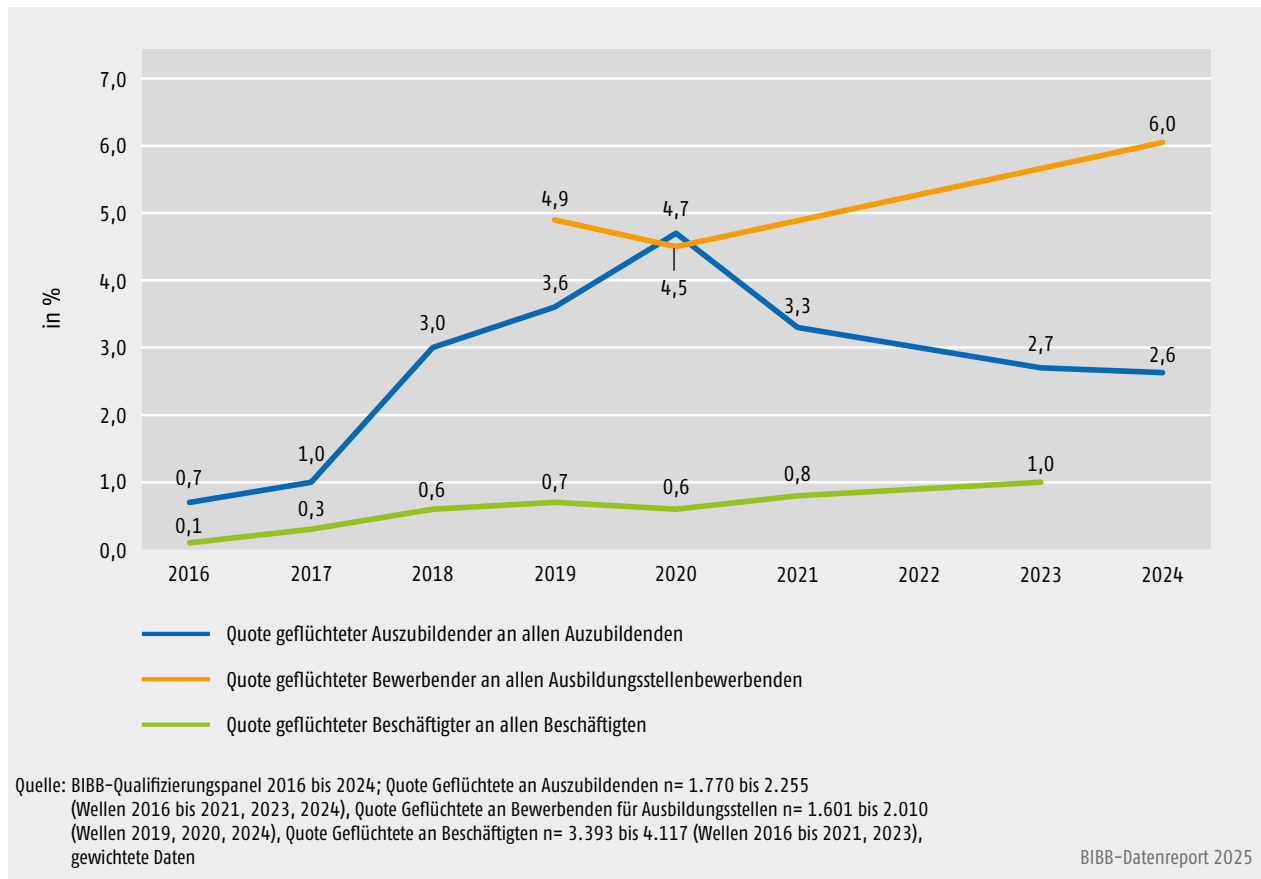
Entwicklung der Quoten geflüchteter Personen: Ausbildungs- und Beschäftigungstrends 2016 bis 2024

→ [Schaubild C2.2-1](#) zeigt die Entwicklung der Quoten geflüchteter Personen in verschiedenen Kategorien auf Personenebene zwischen 2016 und 2024.

Quote geflüchteter Auszubildender an allen Auszubildenden (blaue Linie): Die Quote der geflüchteten Auszubildenden an allen Auszubildenden stieg ab 2016

³⁴⁶ Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung, durchgeführt vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP), ist eine groß angelegte Studie, die die Lebensbedingungen und Integrationsprozesse von Geflüchteten in Deutschland untersucht.

Schaubild C2.2-1: Entwicklung der Quoten Geflüchteter in Ausbildung und Beschäftigung 2016 bis 2024 (in %)



kontinuierlich an und erreichte im Jahr 2020 mit 4,7 % ihren Höchstwert. Ab diesem Zeitpunkt zeigt sich ein Rückgang, wobei die Quote im Jahr 2024 bei 2,6 % lag.

Quote geflüchteter Ausbildungsstellenbewerbender an allen Ausbildungsstellenbewerbenden (orange Linie): Diese Quote zeigt insgesamt die höchsten Werte im Vergleich zu den Auszubildenden – es gab also in der Regel mehr Bewerber/-innen als besetzte Stellen. Die Quote ist nur für 2019, 2020 und 2024 verfügbar. 2024 erreichte sie mit 6,0 % den höchsten Wert. Während die Quoten der geflüchteten Auszubildenden ab 2020 stagnierte, stieg die Quote der Ausbildungsstellenbewerbenden.

Quote Geflüchteter an Beschäftigten (grüne Linie): Bei Beschäftigten wies die Quote Geflüchteter eine deutlich niedrigere Quote auf als bei der Ausbildung. Die Chancen auf Beschäftigung waren also deutlich schlechter als die auf Ausbildung. Dies deutet darauf hin, dass es weiterhin Herausforderungen bei der Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gibt. Das könnte zu Problemen bei der im Allgemeinen sonst üblichen Übernahme von Auszubildenden führen. Es zeigt sich allerdings eine (kontinuierlich) steigende Entwicklung der Quote beschäftigter Geflüchteter. Von einem Wert von 0,1 % im Jahr 2016

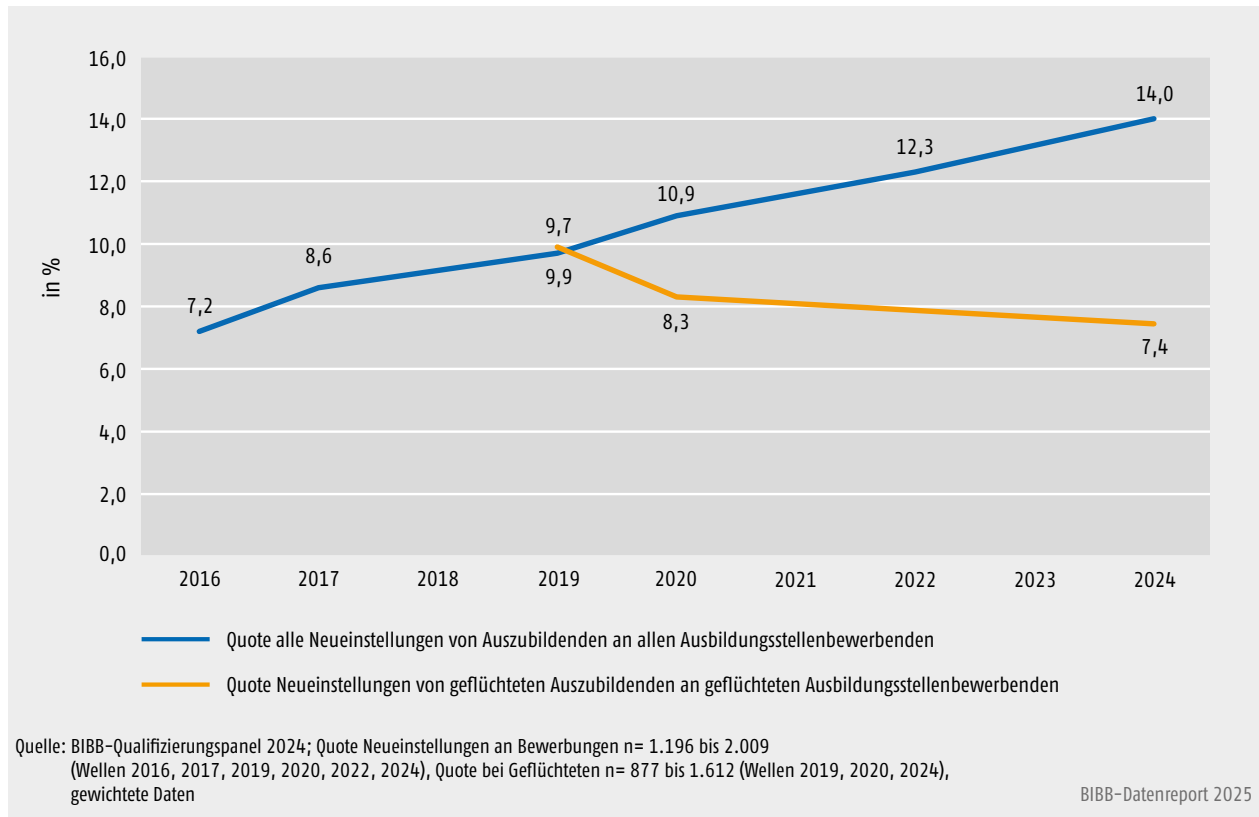
stieg die Quote langsam auf 1,0 % im Jahr 2023 (2022 und 2024 nicht erfasst).

Einstellungsquoten geflüchteter Bewerbender für Ausbildungsstellen 2016 bis 2024

Wie stellen sich die Einstellungsquoten von Geflüchteten in Ausbildung gemessen an den Bewerbendenzahlen dar? Zu dieser Frage wird die Anzahl der Neueinstellungen im Ausbildungsjahr ins Verhältnis zu den Bewerbungen im Ausbildungsjahr gesetzt (Quote Neueinstellungen von geflüchteten Auszubildenden an geflüchteten Ausbildungsstellenbewerbenden). Zum Vergleich wird diese Quote in Relation gesetzt zur Quote von Neueinstellungen an Bewerbenden insgesamt, also bei allen Auszubildenden (nicht nur bei Geflüchteten) (Quote alle Neueinstellungen von Auszubildenden an allen Ausbildungsstellenbewerbenden).

→ **Schaubild C2.2-2** zeigt die Entwicklung der Einstellungsquoten von Auszubildenden an Ausbildungsstellenbewerbenden in verschiedenen Kategorien im Zeitraum von 2016 bis 2024. Die Ergebnisse sind für die folgenden Quoten dargestellt:

Schaubild C2.2-2: **Entwicklung Einstellungschancen an Bewerbenden insgesamt und bei Geflüchteten 2016 bis 2024 (in %)**



Die Quote der Neueinstellungen von Auszubildenden an Ausbildungsstellenbewerbenden (blaue Linie) gibt die Chancen auf Neueinstellungen für alle Auszubildenden insgesamt wieder: Diese Quote zeigt einen kontinuierlichen Anstieg von 7,2% im Jahr 2016 auf 14,0% im Jahr 2024. Der Anstieg deutet darauf hin, dass die Einstellungswahrscheinlichkeit für Ausbildungsstellenbewerber generell zunimmt.

Die Quote der Neueinstellungen von Auszubildenden an geflüchteten Ausbildungsstellenbewerbenden (orange Linie) gibt die Chancen von geflüchteten Ausbildungsstellenbewerbenden auf Neueinstellungen wieder. Sie stellt sich anders dar als die Quote der Neueinstellungen aller Ausbildungsstellenbewerbenden: Die Quote lag im Jahr 2019 bei 9,7%, fiel dann jedoch bis zum Jahr 2024 auf 7,4%. Die Entwicklung zeigt, dass die Einstellungswahrscheinlichkeit speziell für Geflüchtete nach einem anfänglich mit allen anderen Ausbildungsstellenbewerber vergleichbaren Niveau im Zeitverlauf sank. Das kann auf mögliche Barrieren im Einstellungsprozess, aber auch auf eine Verschlechterung der Einstellungs Voraussetzungen hindeuten.

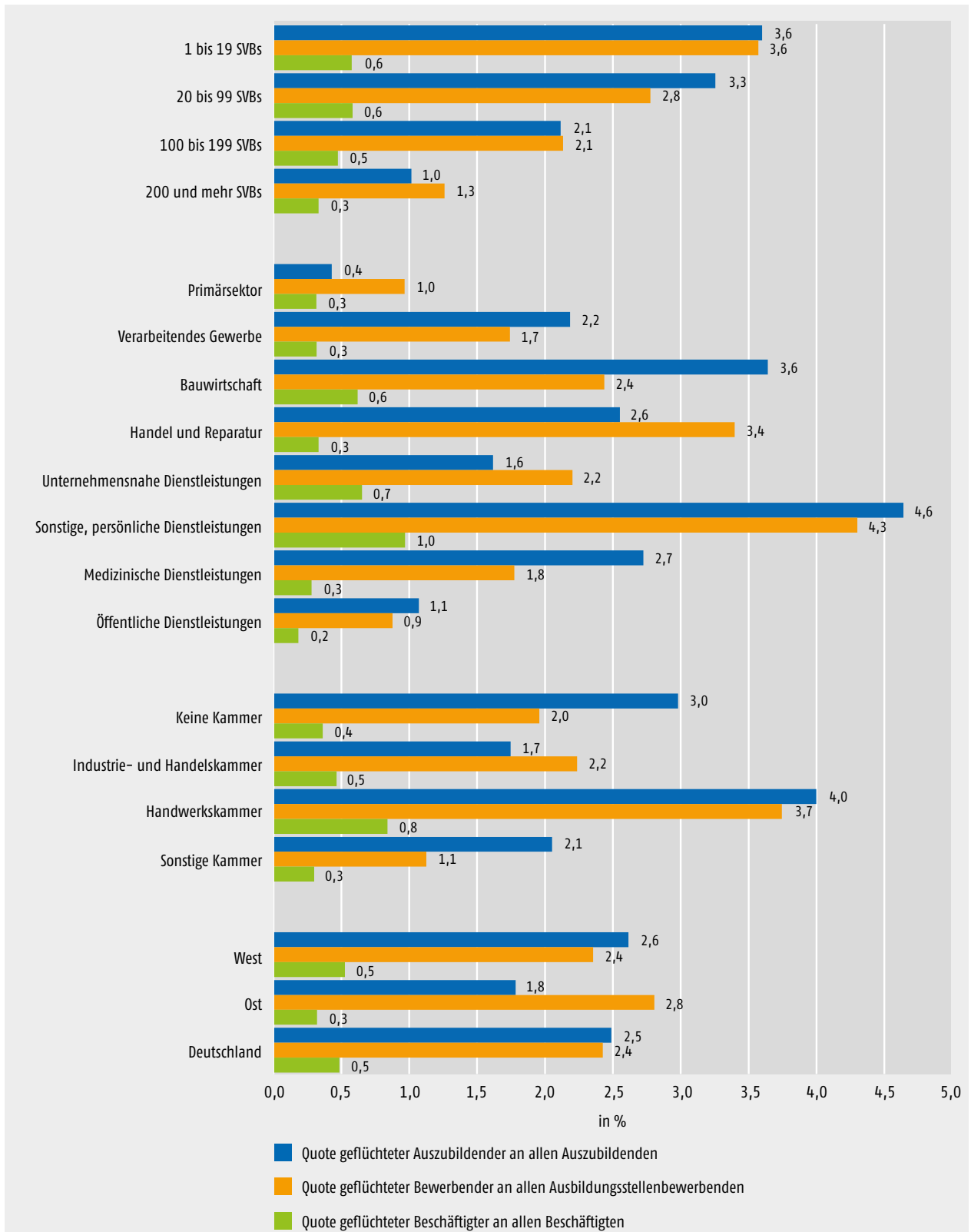
Quoten geflüchteter Personen nach Betriebsmerkmalen

In welchen Betrieben werden Geflüchtete ausgebildet und beschäftigt? Für diese Untersuchung werden die Quoten der Geflüchteten mit Betriebsmerkmalen in Beziehung gesetzt.

→ **Schaubild C2.2-3** zeigt die Quoten geflüchteter Personen in Ausbildung und Beschäftigung aufsummiert über die untersuchten Jahre im Zeitraum 2016 bis 2024 für die jeweils verfügbaren Jahre nach Betriebsgröße, Branchen, Kammerzugehörigkeit und Region. Sie berücksichtigt dabei drei Quoten: geflüchtete Auszubildende an allen Auszubildenden (blau), Quote geflüchtete Ausbildungsstellenbewerbungen an allen Ausbildungsstellenbewerbungen (orange), geflüchtete Beschäftigte an allen Beschäftigten (grün).

Die Betriebsgröße zeigt, dass kleinere Betriebe (1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte [SVBs]) eine überdurchschnittlich hohe Quote geflüchteter Auszubildender (3,6%) und Beschäftigter (0,6%) aufwies. Größere Betriebe mit 200 und mehr SVBs hingegen hatten besonders geringe Quoten in der Ausbildung (1,0%)

Schaubild C2.2-3: Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter nach Betriebsmerkmalen (in %) (Zeitraum 2016 bis 2024)



SVBs = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel, gewichtete gepoolte Daten, Quote Geflüchtete an Auszubildenden n= 16.773 (ohne Welle 2022), Quote Geflüchtete an Ausbildungsstellenbewerbenden n= 5.558 (Wellen 2019, 2020, 2024), Quote Geflüchtete an Beschäftigten n= 30.434 (ohne Wellen 2022 und 2024)

und bei Beschäftigten (0,3 %). Dies deutet darauf hin, dass kleine Unternehmen möglicherweise flexibler oder näher an den spezifischen Voraussetzungen Geflüchteter agieren oder stärker bei der Stellenbesetzung auf diese Gruppe angewiesen sind.

In der Betrachtung der Branchen fällt auf, dass „sonstige, überwiegend persönliche Dienstleistungen“ mit 4,3 % bei Bewerbenden und 1,0 % bei Beschäftigten die höchsten Quoten von Geflüchteten aufwiesen. Auch die Bauwirtschaft (3,6 % Auszubildende, 0,6 % Beschäftigte) und medizinische Dienstleistungen (2,7 % Auszubildenden) zeigten eine überdurchschnittliche Integration von Geflüchteten. Diese Bereiche scheinen eine Schlüsselrolle bei der beruflichen Integration zu spielen, vermutlich bedingt durch den in diesen Bereichen bestehenden Arbeitskräftebedarf und niedrigere Einstiegsbarrieren.

Die Kammerzugehörigkeit verdeutlicht, dass Handwerkskammern eine besonders aktive Rolle bei der Integration von Geflüchteten einnehmen. Mit 4,0 % bei Auszubildenden und 0,8 % bei Beschäftigten übertrafen sie deutlich die Industrie- und Handelskammern (1,7 % Auszubildende, 0,5 % Beschäftigte). Diese Unterschiede könnten durch unterschiedliche branchenspezifische Anforderungen und Unterstützungsstrukturen sowie Attraktivität und Fachkräftebedarf erklärt werden.

Regionale Unterschiede sind bei der Betrachtung von Ost- und Westdeutschland erkennbar. Westdeutschland wies mit einer Quote von 2,6 % geflüchteten Auszubildenden und 0,5 % geflüchteten Beschäftigten höhere Werte auf als Ostdeutschland (1,8 % bzw. 0,3 %). Dies könnte auf unterschiedliche wirtschaftliche Strukturen, Arbeitsmarktchancen oder Integrationsressourcen zwischen den Regionen hinweisen.

Bewerbenden-Einstellungsquoten: Erfolgsfaktoren bei der Integration Geflüchteter in den Ausbildungsmarkt

Wo haben Geflüchtete besonders gute Chancen auf Ausbildung? Die im vorigen Abschnitt genannten Anteile an Auszubildenden und Ausbildungsstellenbewerbenden deuten bereits an, dass es unterschiedliche Quoten von Neueinstellungen an Bewerbungen in den verschiedenen Bereichen gibt. Es wurden aber Bestände zum Stichtag und nicht, wie im Folgenden, die Zahl der Neueinstellungen betrachtet. Hier wird nun der Anteil der Neueinstellungen an den Bewerbungen berechnet. Zur genaueren Analyse werden diese Quoten mit denen aller anderen Auszubildenden in Beziehung gesetzt.

→ **Schaubild C2.2-4** zeigt die Quote der Neueinstellungen von Bewerbungen aller Auszubildender (blaue Balken) und die Quote der Neueinstellungen von Bewerbungen Geflüchteter (orange Balken) nach Betriebsgröße, Branchen, Kammerzugehörigkeit und Region. Es sind die im Zeitraum 2016 bis 2024 aufsummierten Angaben für die jeweils verfügbaren Jahre. Diese Quoten verdeutlichen den Erfolg bei der Umsetzung von Bewerbungen in tatsächliche Neueinstellungen.

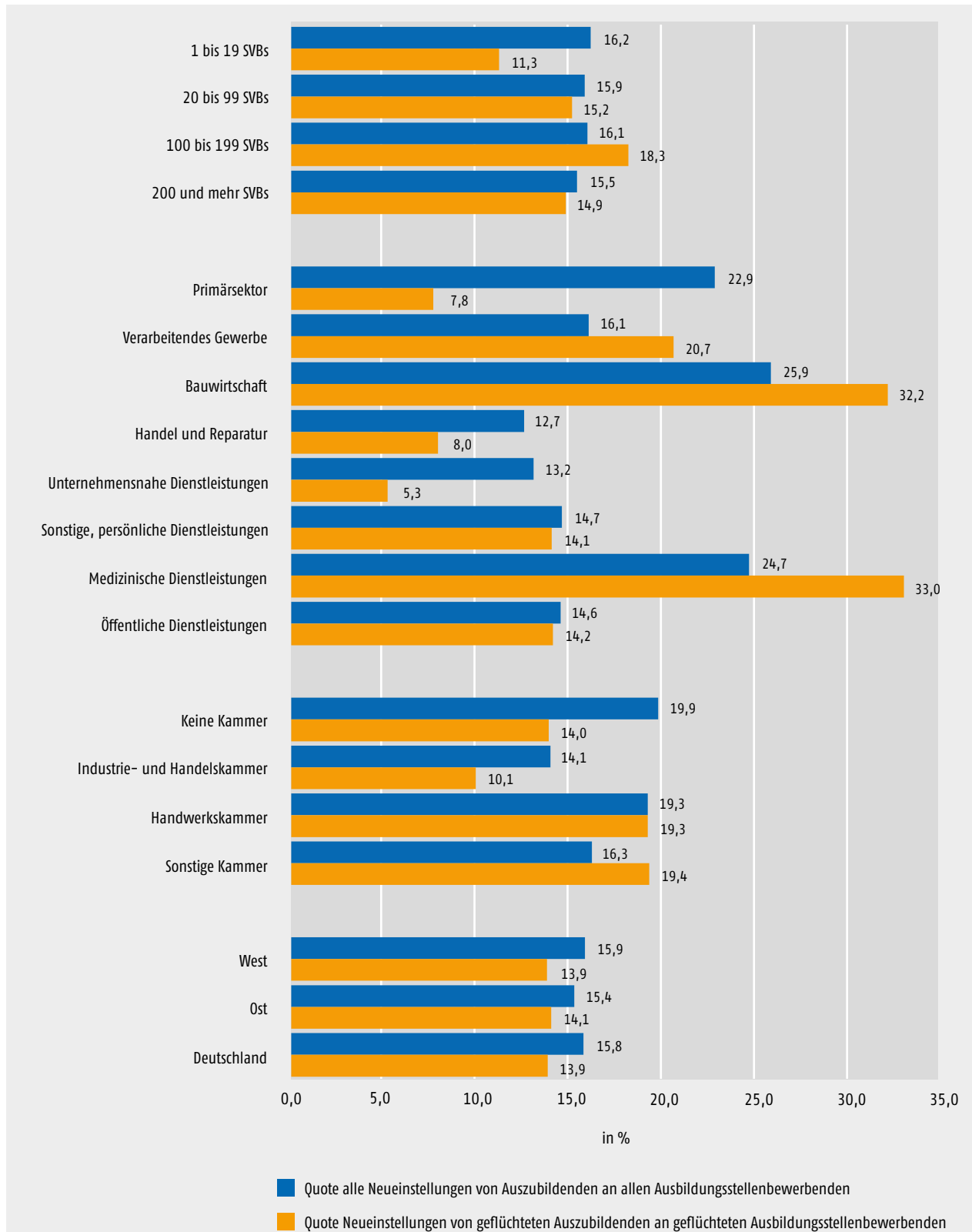
Die Betriebsgröße zeigt, dass größere Betriebe (ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) Bewerbungen von Geflüchteten mit einer Quote zwischen 14,9 % und 18,3 % häufiger in Neueinstellungen umsetzten als kleinere Betriebe (11,3 % bei 1 bis 19 SVBs). Die Gesamtquote der Neueinstellungen an Bewerbungen war hingegen über alle Betriebsgrößen relativ stabil (zwischen 15,5 % bis 16,2 %). Obwohl also, wie im vorherigen Abschnitt dargestellt, Geflüchtete an den Auszubildenden in kleineren Betrieben einen größeren Anteil ausmachten, war ihre Neueinstellungsquote, gemessen an den Bewerbungen von Geflüchteten, geringer. Dies deutet darauf hin, dass größere Betriebe besser aufgestellt sind, um Bewerbungen Geflüchteter in tatsächliche Ausbildungsverhältnisse zu überführen, möglicherweise durch gezielte Integrationsprogramme und höhere Kapazitäten.

Bei den Branchen fallen medizinische Dienstleistungen (33,0 % für Geflüchtete) und die Bauwirtschaft (32,2 %) als Spitzenreiter unter den Neueinstellungsquoten für Geflüchtete auf. In diesen Bereichen waren die Gesamtquoten ebenfalls hoch (24,7 % bzw. 25,9 %), was auf einen starken Bedarf an Auszubildenden hindeutet. Im Gegensatz dazu zeigte der primäre Sektor (Landwirtschaft/Bergbau/Energie) zwar eine hohe Gesamtquote (22,9 %), aber mit 7,8 % eine niedrige Quote für Geflüchtete. Dies signalisiert spezifische Herausforderungen in der Integration Geflüchteter in Betrieben des primären Sektors, etwa aufgrund kultureller oder sprachlicher Barrieren.

Die Kammerzugehörigkeit verdeutlicht, dass Handwerkskammern mit 19,3 % bei Geflüchteten und ebenfalls 19,3 % insgesamt besonders gute Chancen für Bewerbende aufwiesen. Industrie- und Handelskammern wiesen deutlich niedrigere Werte auf (10,1 % für Geflüchtete und 14,1 % insgesamt). Betriebe ohne Kammerzugehörigkeit erreichten ebenfalls vergleichsweise hohe Quoten (14,0 % bei Geflüchteten).

Regional betrachtet zeigen sich zwischen Ost- und Westdeutschland für alle Auszubildenden und auch für Geflüchtete keine bedeutenden Unterschiede in den Einstellungsquoten an Bewerbenden.

Schaubild C2.2-4: **Einstellungschancen für Bewerbende insgesamt und geflüchtete Bewerbende nach Betriebsmerkmalen (in %) (Zeitraum 2016 bis 2024)**



SVBs = sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: BIBB-Qualifizierungspanel 2016 bis 2024; Quote alle Neueinstellungen [...] n= 9.211 (Wellen 2016, 2017, 2019, 2020, 2022, 2024), Quote Neueinstellungen von geflüchteten Auszubildenden [...] n= 3.509 (Wellen 2019, 2020, 2024), gewichtete gepoolte Daten

Fazit

Die Ergebnisse des BIBB-Qualifizierungspanels verdeutlichen sowohl Fortschritte als auch bestehende Herausforderungen in der Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter aus betrieblicher Sicht. Seit 2016 sind deutlich mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. In kleineren Betrieben, Betrieben der Handwerkskammern und Branchen wie der Bauwirtschaft und persönlichen Dienstleistungen gelingt die Integration Geflüchteter besonders oft (vgl. auch zu früheren Analysen Gerhards/Weis 2022). Geflüchtete profitieren dabei von einem hohen Arbeitskräftebedarf, der den Zugang erleichtert. Gleichzeitig zeigen die Daten jedoch auch zum Teil niedrige Quoten, etwa in Branchen wie dem primären Sektor und unternehmensnahen Dienstleistungen.

Die gelingende Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist angesichts der steigenden Geflüchtetenzenzahlen, insbesondere durch den Krieg in Syrien und die russische Invasion in der Ukraine, von zentraler Bedeutung. Um den Prozess der Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf im Betrieb erfolgreich zu gestalten, sind gezielte Unterstützung, Maßnahmen wie Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Integrationskurse sowie der „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF) (vgl. Eberhard u. a. 2021; Ertl u. a. 2022) und eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Behörden und Bildungseinrichtungen erforderlich.

Betriebliche Ausbildung und (anschließende) Beschäftigung bieten konkrete Möglichkeiten, geflüchteten Menschen nicht nur berufliche und damit auch finanzielle Perspektiven zu eröffnen, sondern sie nachhaltig in die Gesellschaft zu integrieren.

(Christian Gerhards)

C 2.3 Eingewanderte Auszubildende in der Pflege: Erfahrungen von Ausbildungseinrichtungen, Pflegeschulen und Auszubildenden

Hintergrund

Mit jährlich über 50.000 neuen Auszubildenden ist die Pflegeausbildung nach Pflegeberufegesetz (PflBG)³⁴⁷ die zahlenmäßig größte Ausbildung in Deutschland → **Tabelle A4.3-1**. Ihr kommt angesichts der fortschreitenden gesellschaftlichen Alterung eine zunehmend große Bedeutung zu. Seit der Einführung der generalistischen Pflegeausbildung im Jahr 2020 führt das BIBB im gesetzlichen Auftrag (§ 60 Absätze 4 und 16 der Pflegeberuf-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung [PflAPrV]) ein Monitoring und Forschungsprogramm zur beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildung durch, welche Politik, Wissenschaft und Praxis zur Erkenntnisgewinnung und Steuerung dienen.

Das BIBB-Pflegepanel, die zentrale Erhebung des Monitorings, und die BENP-Panelstudie aus dem Forschungsprogramm zur Pflegebildung und zum Pflegeberuf des BIBB werfen Schlaglichter auf Erfahrungen von Ausbildungseinrichtungen und Pflegeschulen mit eingewanderten Auszubildenden und Erfahrungen von Auszubildenden in der Pflegeausbildung mit eigener Einwanderungsgeschichte. Den Anerkennungsprozess von Pflegefachleuten mit bereits im Ausland abgeschlossener Ausbildung beleuchtet **Kapitel C3.2**.

Befunde aus dem BIBB-Pflegepanel

Es wird aus der zweiten Welle des BIBB-Pflegepanels **E**, einer repräsentativen, längsschnittlichen Erhebung von ausbildenden Pflegeeinrichtungen, Pflegeschulen und Hochschulen mit versorgungsbezogenen Pflegestudiengängen berichtet (vgl. Hofrath/Meng/Dorin 2024).

³⁴⁷ Der Berufstitel in der Pflegeausbildung nach PflBG ist „Pflegefachfrau/-mann/-person“. Jedoch ist nach dem PflBG, je nach Wahl der Spezialisierung innerhalb der Ausbildung, auch die Wahl des Berufstitels „Alten- und Krankenpfleger/-in“ oder „Kinder- und Krankenpfleger/-in“ möglich. Der Begriff „Pflegefachperson“ wird hier zusammenfassend für alle Personen mit einem Beruf nach PflBG verwendet.

E**Das BIBB-Pflegepanel**

Im Rahmen des gesetzlich vorgesehenen Monitorings der beruflichen und hochschulischen Pflegeausbildung (vgl. § 60 Absatz 6 PflAPrV) wurde das **BIBB-Pflegepanel** aufgebaut. Mit jährlich mehr als 6.000 Teilnehmenden stellt das BIBB-Pflegepanel bundesweit das größte und umfassendste Panel zur Pflegeausbildung dar und generiert Daten, die bislang nicht durch amtliche Statistiken abgebildet werden können.

In der zweiten, teils telefonisch, teils online durchgeführten Erhebungswelle 2024 wurden 926 **Pflegesschulen**, 46 **Hochschulen** und 6351 **ausbildende Einrichtungen (Krankenhäuser, Pflegeheime und ambulante Pflegedienste)** befragt.

Die Daten von Ausbildungseinrichtungen und Schulen wurden anhand der Statistik zur Pflegeausbildungsfinanzierungsverordnung nach Anzahl der neu eingestellten Auszubildenden und Bundesland gewichtet. Auszubildende Einrichtungen wurden außerdem nach der Einrichtungsart gewichtet.

Anteil eingewanderter Studierender in der hochschulischen Pflegeausbildung

Seit der Einführung des Pflegeberufgesetzes im Jahr 2020 kann der Abschluss zur Pflegefachperson auch in einem primärqualifizierenden Studiengang erworben werden. Während der Anteil eingewanderter Auszubildender in der beruflichen Pflegeausbildung nicht erhoben wurde und unbekannt bleibt, konnte für die hochschulische Ausbildung im BIBB-Pflegepanel erstmals der Anteil von Studierenden erfasst werden, die ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erlangt hatten. Unter den 447 im Jahr 2023 neu immatrikulierten Studierenden in 29 primärqualifizierenden Studiengängen hatten 9,3% ihre Hochschulzugangsberechtigung im Ausland erlangt.

Ausbildungseinrichtungen mit eingewanderten Auszubildenden

2024 hatten nach eigener Auskunft fast die Hälfte (49,8%) der Ausbildungseinrichtungen in Deutschland Erfahrung mit Auszubildenden in der Pflege, die selbst nach Deutschland eingewandert waren. Der Anteil unterscheidet sich jedoch stark nach dem Versorgungsbereich der Einrichtung: 75,5% der Krankenhäuser hatten zum Befragungszeitpunkt oder früher eingewanderte Auszubildende, bei den Pflegeheimen waren es 53,7% und bei den Pflegediensten 40%. Zum Teil lassen sich diese Differenzen mit der unterschiedlich hohen Anzahl an Auszubildenden in den unterschiedlichen Einrichtungs-

arten erklären: Je höher die Anzahl an Auszubildenden ist, desto eher sind darunter auch Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte.

Von den Einrichtungen mit Erfahrungen mit eingewanderten Auszubildenden stimmen 59,3% der Aussage zu, dass eine Einwanderungsgeschichte von Auszubildenden in der täglichen Arbeit mit diesen eine untergeordnete Rolle spielt. Die Zustimmung ist bei Krankenhäusern allerdings niedriger (49%). 84,1% der Einrichtungen geben an, dass Sprachkenntnisse in der täglichen Arbeit eine Rolle spielen und 74,9% widersprechen der Aussage, dass bürokratische Hemmnisse, z. B. Visa/Aufenthaltserlaubnis, bei Auszubildenden mit eigener Einwanderungsgeschichte leicht zu bewältigen sind.

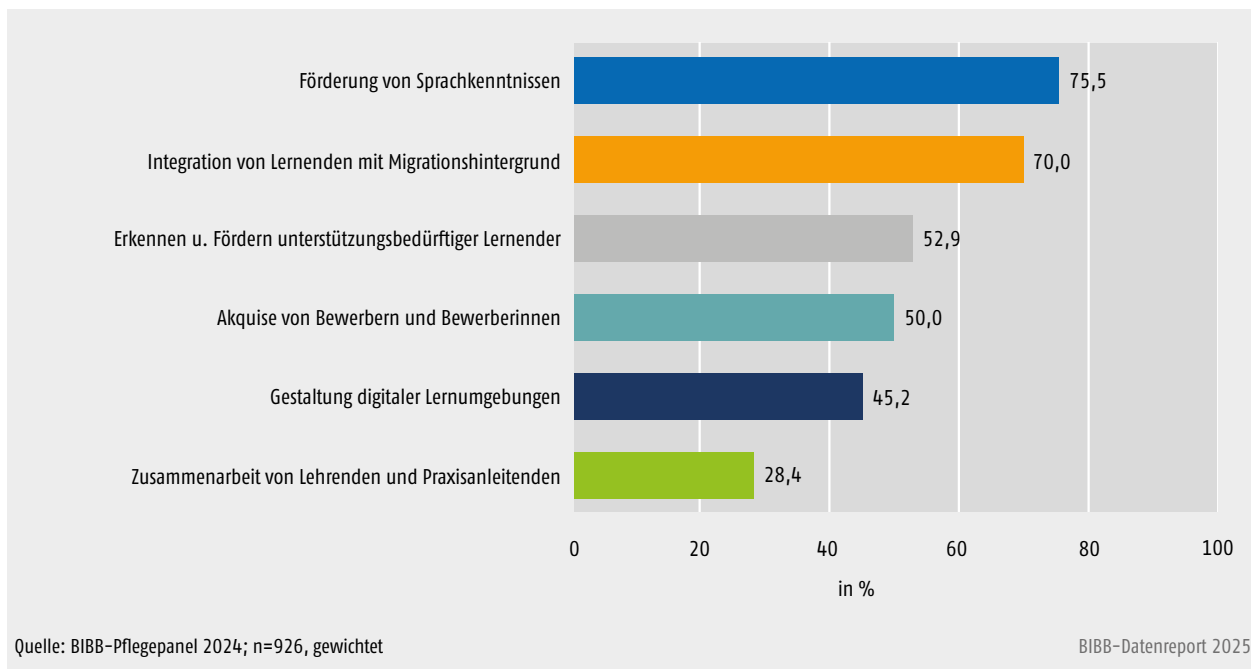
Insgesamt erleben viele Ausbildungseinrichtungen die Suche von Bewerber/-innen als große Herausforderung. Offene Plätze werden unter anderem durch im Ausland rekrutierte Auszubildende besetzt. Dabei geben 47,7% der Einrichtungen, die Erfahrungen mit eingewanderten Auszubildenden haben, also eine Bereitschaft zur Ausbildung von Personen mit Migrationserfahrungen haben, bürokratische Hürden bei Bewerbern/Bewerberinnen aus dem Ausland – wie Visa- oder Aufenthaltserlaubnisbelange – als Grund für unbesetzte Ausbildungsplätze an. Die Anteile unterscheiden sich kaum nach Einrichtungsart.

Sprachkenntnisse in Bewerbung und Ausbildung und Unterstützungsbedarfe der Schulen

Formell ist bei Bewerbenden ohne deutschen Schulabschluss ein Deutschzertifikat mindestens auf dem B2-Niveau des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER) Bedingung. Zwei Drittel der auszubildenden Einrichtungen gaben an, dass ungeeignete Bewerber/-innen eher oder sehr häufig aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse nicht geeignet waren. Sogar drei Viertel der Pflegeschulen (75,9%) gaben dies an. Diese Zahlen beziehen sich allerdings nicht auf Bewerbende mit Migrationshintergrund oder -erfahrung. Denn mangelhafte Sprachkenntnisse beschränken sich nicht nur auf Auszubildende, die selbst nach Deutschland eingewandert sind.

Aber auch bei erfolgreichen Bewerbern/Bewerberinnen ist teils während der Ausbildung eine Sprachförderung notwendig. 57,1% der Pflegeschulen geben an, Sprachförderung für Schülerinnen/Schüler anzubieten. Schulen wurden auch gefragt, in welchen Bereichen aktuell weitere Unterstützungsangebote für ihre Schule bestehen. → **Schaubild C2.3-1** zeigt eine Übersicht der Antworten. Die Unterstützung bei der Förderung von Sprachkenntnissen wird mit einem Anteil von 75,5% der Schulen am häufigsten genannt. Die von der Sprachförderung

Schaubild C2.3-1: Anteil der Pflegeschulen mit Bedarf für jeweiliges Unterstützungsangebot (in %)



nicht klar abzugrenzende Integration von Lernenden mit Migrationshintergrund wird von 70 % der Schulen angegeben und ist damit der zweithäufigste Unterstützungsbedarf. Bei der in der Pflegeausbildungslandschaft breit diskutierte Herausforderung der Bewerbendenakquise wird nur von der Hälfte der Schulen Unterstützung benötigt. Zum Vergleich werden noch weitere Unterstützungsbedarfe in der Ausbildungsgestaltung und -zusammenarbeit dargestellt.

Befunde zu eingewanderten Auszubildenden in der BENP-Panelstudie

Befunde aus Perspektive von Auszubildenden mit eigener Einwanderungsgeschichte liegen unter anderem aus Erhebungen im Rahmen des Projekts BENP **E** vor. Die Ausführungen fassen zentrale Ergebnisse von Olden/Großmann/Reuschenbach (2024) zusammen, basierend auf quantitativen Daten der (nicht repräsentativen) 1. Welle der BENP-Panelstudie. Befragt wurden 1.222 berufliche Pflegeauszubildende der ersten Kohorte 2021 (im ersten Ausbildungsdrittel), darunter in Deutschland, der EU und in Nicht-EU-Staaten Geborene.

E

Das Projekt „Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen (BENP)“

Das Projekt BENP (2021 bis 2024) untersuchte die Einführung der neuen Pflegeausbildung. Im Fokus stand die Fragestellung, wie die neue Ausbildung von den ausbildenden Betrieben, Pflegeschulen und Hochschulen umgesetzt wird. Gleichzeitig wurde untersucht, welche Erfolgsfaktoren und Hindernisse in diesem Veränderungsprozess auftreten. Darüber hinaus wurde analysiert, welche Erfahrungen Auszubildende mit dem neuen Bildungsangebot machen. Ziel des Forschungsprojekts war es, Unterstützungsmöglichkeiten für die Praxis zu identifizieren und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der Pflegeausbildung zu formulieren.

14,5 % der Befragten waren nicht in Deutschland geboren, davon kam ein Drittel aus EU-Staaten (59) und zwei Drittel aus Nicht-EU-Staaten (118). Der Anteil weiblicher Auszubildender lag bei in Deutschland Geborenen bei 82,9 %, bei in der EU Geborenen bei 89,8 % und bei nicht in der EU Geborenen bei 68,4 %. Ein höherer Anteil von Auszubildenden mit eigener Einwanderungsgeschichte arbeitete in der stationären Langzeitpflege (42 %) im Vergleich zu in Deutschland Geborenen (23,2 %). In der ambulanten Altenpflege war der Anteil ebenfalls leicht erhöht (Deutschland 5 %; Einwanderungsgeschichte

8,1 %). Auf einer Schulnotenskala bewerteten nicht in der EU Geborene die Ausbildung am besten (2,3), gefolgt von in der EU Geborenen (2,4) und in Deutschland Geborenen (2,5). Fast jede/-r vierte Befragte (24,6 %) dachte in den drei Monaten vor der Befragung häufig bis sehr häufig über einen Abbruch der Pflegeausbildung nach. Signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen wurden hierbei nicht festgestellt. Nicht in der EU Geborene berichteten häufiger von sprachlichen Barrieren als in der EU Geborene. Zudem waren nicht in der EU Geborene stärker durch Care-Aufgaben und Nebentätigkeiten belastet, was ihre verfügbare Zeit für Aufgaben im Kontext der Ausbildung einschränkte. Während die Team-Integration insgesamt positiv wahrgenommen wurde, berichteten nicht in der EU Geborene häufiger von mangelnder Wertschätzung und Unterstützung.

Fazit

Die Integration eingewanderter Auszubildender in der Pflegefachausbildung ist ein zentrales gesellschaftliches Thema, das gezielte Unterstützung für Auszubildende, Einrichtungen und Pflegeschulen erfordert. Besonders wichtig ist es, die von Ausbildungseinrichtungen und Auszubildenden berichteten Herausforderungen im Einwanderungsprozess abzubauen und passgenaue Unterstützungsangebote für Schulen, Einrichtungen und Auszubildende zu schaffen, um erfolgreiche Anwerbung und Integration zu ermöglichen und Ausbildungsabbrüchen vorzubeugen. Nur so kann die Einwanderung zur Bekämpfung des Fachkräftemangels im Pflegebereich erfolgreich und nachhaltig wirken.

(Sarah Schneider-Alia, Henrik Wiegelmann)

C 3 Arbeit und Beschäftigung: Zugänge, Teilhabe und Integration

C 3.1 Beschäftigung von im Ausland Qualifizierten – Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel

Nach den gemeinsamen Qualifikations- und Berufsprojektionen von BIBB und IAB ist der Arbeitsmarkt von Knappheiten geprägt und wird es aller Voraussicht nach auch in den nächsten Jahren bleiben. Sowohl das Arbeitsangebot als auch die Arbeitsnachfrage sind vom demografischen Wandel betroffen und es ist von relevanten Fachkräftengpässen auszugehen (vgl. Kapitel A10.2). Auch vor diesem Hintergrund kommt der Qualifizierung der Menschen eine zentrale Rolle zu. Neben den im Inland erbrachten Qualifizierungsleistungen traten in den letzten Jahren Qualifizierungsleistungen in den Fokus, die in anderen Staaten erbracht wurden. Für die bessere Nutzung von Qualifikationen aus anderen Staaten auf dem deutschen Arbeitsmarkt haben die Gesetzgebenden in Bund und Ländern Verfahren eingeführt und deren Umsetzung mit Begleitmaßnahmen gefördert (vgl. Kapitel D4; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024a; BIBB-Datenreport 2022, Kapitel C 3.4.1). Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit die Betriebe in Deutschland auf diese zusätzliche Ressource zugreifen und wie sich dies in jüngster Zeit entwickelt hat.

Jeder fünfte Betrieb beschäftigt im Ausland qualifiziertes Personal

Wie die Auswertung der repräsentativen BIBB-Betriebsbefragung im Jahr 2024 zeigt, beschäftigte rund jeder fünfte Betrieb (19 %) mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland mindestens eine Person, die im Ausland einen Berufsabschluss erworben hat → **Schaubild C3.1-1**. Hochgerechnet auf die Grundgesamtheit von rd. 2,1 Mio. Betrieben gehörte Personal mit im Ausland erworbenen Abschlüssen somit zum betrieblichen Alltag von rd. 400.000 Betrieben in Deutschland.

Dieser bundesweite Gesamtdurchschnitt wird durch die größere Gesamtzahl der Betriebe in Westdeutschland geprägt. Dort lag der Anteil mit 20 % der Betriebe um 4 Prozentpunkte höher als in Ostdeutschland mit 16 %. Wie eine tiefere Analyse zeigt, war der Anteil in Westdeutschland in allen vier betrachteten Betriebsgrößenklassen höher als der Anteil in Ostdeutschland, allerdings mit unterschiedlich großem Abstand. So kann sich eine etwas andere Betriebsstruktur in Ost und West

(vgl. Bechmann u. a. 2015) auch im Gesamtanteil niederschlagen.

Die Frage nach der Beschäftigung von Personal mit ausländischem Abschluss wurde den Betrieben unabhängig davon gestellt, ob diese Fachkräfte eine Anerkennung ihres Berufsabschlusses oder eine andere Art der formellen Einordnung wie eine Zeugnisbewertung, eine digitale Auskunft zur Berufsqualifikation o. Ä. besaßen. Wie jedoch aus einer früheren Untersuchung im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels im Jahr 2021 bekannt ist, gilt für etwa die Hälfte der Betriebe mit im Ausland qualifiziertem Personal, dass darunter eine oder mehrere Personen mit einem auch in Deutschland anerkannten Abschluss sind (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel C3.4.2).

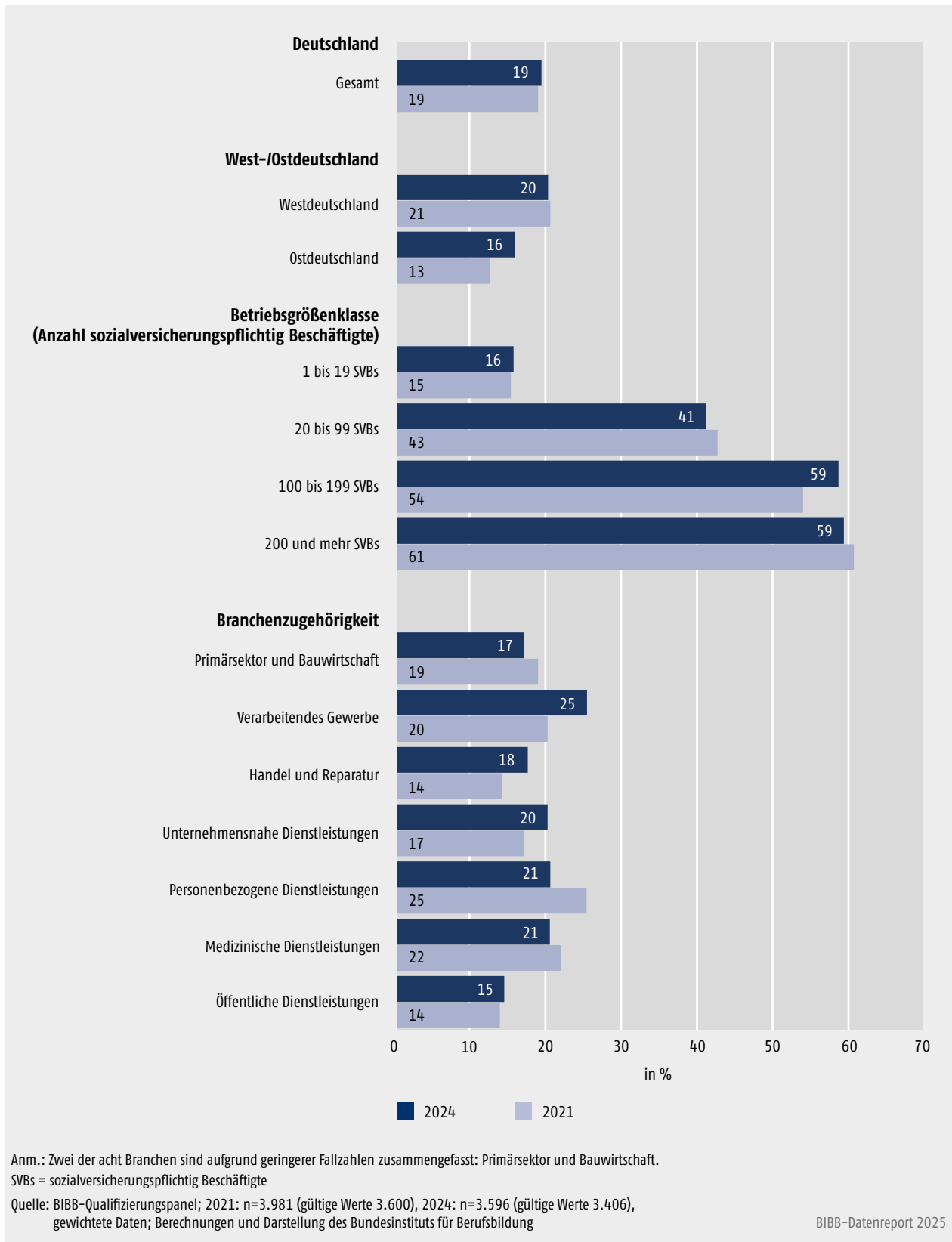
E

Betriebsbefragung mit Fragen zu im Ausland qualifiziertem Personal

Datenquelle für diesen Beitrag sind zwei Erhebungswellen des BIBB-Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, kurz Qualifizierungspanel (siehe **E in Kapitel A7.3**). Nach weiteren Merkmalen der Personalstruktur wurden alle Betriebe in der Erhebungswelle 2024 auch gefragt: „Waren in Ihrem Betrieb zum 31.12.2023 Personen beschäftigt, die einen im Ausland erworbenen Berufsabschluss haben?“ mit den Antwortmöglichkeiten „ja“ und „nein“. Die Betriebe wurden gebeten, auch geringfügig Beschäftigte zu berücksichtigen. In der Erhebungswelle 2021 des BIBB-Qualifizierungspanels war die Frage bereits einmal mit Bezug auf den Stichtag 31.12.2020 bezogen, wobei nicht „waren“, sondern „wie viele waren“ gefragt wurde. Wie schon bei der ersten Auswertung (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel C3.4.2) sind hier alle Häufigkeiten $\neq 1$ als „ja“ berücksichtigt. In Welle 2024 fiel der Anteil der Betriebe, die keine Antwort gaben („kann ich nicht beantworten“ oder „möchte ich nicht beantworten“), mit 1,7 % etwas geringer als in Welle 2021 mit 2,1 % aus (jeweils gewichtete Werte).

Es bestätigt sich der zu vermutende Zusammenhang zwischen der Größe der Belegschaft eines Betriebs und der Wahrscheinlichkeit, dass darunter (auch) Personal ist, das außerhalb Deutschlands einen Berufsabschluss erworben hat. Betrachtet man in → **Schaubild C3.1-1** die vier Betriebsgrößenklassen des BIBB-Qualifizierungspanels, zeigt sich ein deutlicher Anstieg bis zur drittgrößten Betriebsgrößenklasse. Bei den kleinsten Betrieben mit einer oder einem bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zählte bei fast jedem sechsten Betrieb (16 %) auch im Ausland qualifiziertes Personal dazu. Bei

Schaubild C3.1-1: Anteil der Betriebe mit mindestens einem/einer Beschäftigten mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss (in %)



C3

Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten waren es bereits 41 %. Bei Betrieben mit 100 bis 199 Beschäftigten und mit 200 Beschäftigten und mehr waren es jeweils 59 %. Demnach beschäftigte weit mehr als die Hälfte der mittleren und größeren Betriebe (auch) Personal mit einem Berufsabschluss aus einem anderen Land.

Die Verbreitung der Beschäftigung von im Ausland qualifiziertem Personal fiel in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen sehr unterschiedlich aus. Betrachtet man die Zugehörigkeit zu einer von sieben³⁴⁸ Branchen → **Schaubild C3.1-1**, so lag die Spannweite zwischen mindestens 15 % und höchstens 25 % der Betriebe einer Branche mit entsprechendem Personal. Bei öffentlichen Dienstleistungen war der Anteil mit 15 % am geringsten. Dazu zählen neben Erziehung und Unterricht auch öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung sowie Interessenvertretungen, Verbände, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen. Auch in Primärsektor und Bauwirtschaft fiel der Anteil der Betriebe mit im Ausland qualifiziertem Personal mit 17 % unterdurchschnittlich aus. Im verarbeitenden Gewerbe gab es dagegen mit 25 % einen überdurchschnittlich großen Anteil an entsprechenden Betrieben, gefolgt von personenbezogenen Dienstleistungen und medizinischen Dienstleistungen mit je 21 %. Zu den medizinischen Dienstleistungen zählen neben Krankenhäusern und Kliniken auch Arztpraxen, Krankengymnastik- und Heilpraktikerpraxen sowie Heime und ambulante soziale Dienste.

Bei der Betrachtung von Branchenunterschieden ist zu berücksichtigen, dass sich Branchen aus jeweils mehreren Wirtschaftszweigen zusammensetzen. Neben weiteren Merkmalen sind die Wirtschaftszweige unterschiedlich stark von sogenannten reglementierten Berufen oder Tätigkeiten oder anderweitigen Schließungsmechanismen geprägt, beispielsweise im Fall von Pflegefach- und Heilberufen bei medizinischen Dienstleistungen oder im Fall von pädagogischen Berufen bei öffentlichen Dienstleistungen (vgl. BIBB-Datenreport 2022, Kapitel C3.2). Zugleich ist zu berücksichtigen, wie sich rechtliche Regelungen zur Fachkräftemigration (vgl. **Kapitel C1.2**; Bushanska u. a. 2023) und deren verwaltungspraktische Umsetzung und Inanspruchnahme entwickeln (vgl. Becker u. a. 2023).

Anstieg im verarbeitenden Gewerbe, Rückgang im Primärsektor

Wie hat sich der Anteil der Betriebe, die (auch) auf außerhalb Deutschlands erworbene Qualifikationen zurückgreifen, zuletzt entwickelt? Im Jahr 2021 wurden die Betriebe im Rahmen des BIBB-Qualifizierungspanels bereits hierzu befragt. Zu diesem Zeitpunkt war die Situation in Deutschland noch von dem Pandemie bedingten Lockdown geprägt und es waren mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz erst kurz zuvor Regelungen zur Erleichterung qualifizierter Arbeitsmigration in Kraft getreten (vgl. **Kapitel C1.2**). Angesichts dieser rechtlichen Änderungen, der steigenden Nachfrage nach Fachkräften sowie einem Anstieg bei der Bildungs- und Erwerbsmigration (vgl. Graf 2024) einerseits und steigenden Antragszahlen im Bereich der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (vgl. **Kapitel D4**) andererseits wäre zu erwarten, dass bei einer vergleichbaren Befragung 2024 mehr Betriebe als noch vor drei Jahren mindestens (auch) eine oder einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem außerhalb Deutschlands erworbenen Abschluss haben.

Insgesamt lag der Anteil der Betriebe mit Beschäftigten mit ausländischem Abschluss im Jahr 2024 jedoch unverändert gegenüber dem Jahr 2021 bei 19 %. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die Frage im Jahr 2021 etwas anders gestellt war und es mehr Antwortausfälle gab. Zudem lag nur die Information für beide Jahre vor, *wie viele Betriebe* im Ausland qualifiziertes Personal beschäftigen, nicht um *wie viel Personal* es sich handelt. Wie → **Schaubild C3.1-1** verdeutlicht, sind in einzelnen Bereichen allerdings Veränderungen zu verzeichnen. So ist der Anteil in Ostdeutschland um 3 Prozentpunkte gestiegen, während er in Westdeutschland gleich blieb. Bei den Betriebsgrößenklassen lässt sich kein eindeutiger Trend feststellen. Der Anteil im verarbeitenden Gewerbe ist deutlich gestiegen (+5 Prozentpunkte). Zuwächse sind auch mit je 3 Prozentpunkten bei Handel und Reparatur sowie bei unternehmensnahen Dienstleistungen zu verzeichnen. Deutlich gesunken ist der Anteil dagegen bei personenbezogenen Dienstleistungen (-5 Prozentpunkte).

Ausblick

Zeitlich gesehen konnten sich die jüngsten gesetzlichen Erleichterungen bei der Fachkräfteeinwanderung, die 2023 verabschiedet wurden und im Laufe des Jahres 2024 sukzessive in Kraft traten (vgl. **Kapitel C1.2**), zum Stichtag 31.12.2023 noch nicht niederschlagen. Daher würde eine erneute Erhebung nach einer gewissen Geltungsdauer lohnen. Neben der Frage, ob entsprechendes Personal beschäftigt wurde, könnte nach dem Umfang gefragt werden, wie bereits einmal im Jahr 2021. Neben

³⁴⁸ Aufgrund geringerer Fallzahlen wurden zwei der acht im BIBB-Qualifizierungspanel ausgewiesenen Branchen für diese Analyse zusammengefasst: der Primärsektor, bestehend aus Landwirtschaft, Bergbau und Energie, und die Bauwirtschaft (zur Zusammensetzung der Wirtschaftszweige vgl. die Klassifikation **E** in **Kapitel A7.3**).

den rechtlichen Zugangsvoraussetzungen beeinflussen allerdings weitere wichtige Faktoren die Entwicklung der Personalstruktur in den Betrieben, allen voran die gesamtwirtschaftliche und technologische Entwicklung sowie die Erfahrungen der Betriebe bei Ausbildung und Rekrutierung von Fachkräften insgesamt.

(Jessica Erbe)

C 3.2 Internationale Pflegefachkräfte im Fokus: Anerkennung der Berufsqualifikationen, Herausforderungen und Wege zur Optimierung

Großer Fachkräftemangel in der Pflege

Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen ist hoch und nimmt weiter zu. Der Bedarf an Pflegekräften wird bis zum Jahr 2049 auf 2,15 Mio. Personen geschätzt. Vorausberechnungen zufolge wird dieser Bedarf bis zu diesem Zeitpunkt um mindestens 280.000 Pflegekräfte unterschritten (vgl. Statistisches Bundesamt 2024m). Auch wenn die Gewinnung von im Ausland qualifizierten Fachkräften den Mangel an Pflegekräften sicher nicht vollständig beheben kann, so kann sie ihn doch abmildern. Schon jetzt stammt jede sechste Pflegekraft aus dem Ausland – ein deutlicher Hinweis darauf, dass internationale Pflegekräfte bereits zur Entlastung des Pflegesektors beitragen (vgl. Carstensen/Seibert/Wiethölter 2024). Doch bevor Pflegekräfte aus anderen Ländern in Deutschland als Fachkraft arbeiten dürfen, ist die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikationen notwendig. Denn die reglementierten Gesundheitsberufe unterliegen besonderen gesetzlichen Regelungen, um die Patientensicherheit zu gewährleisten (vgl. Böse/Schmitz/Zorner 2024b).

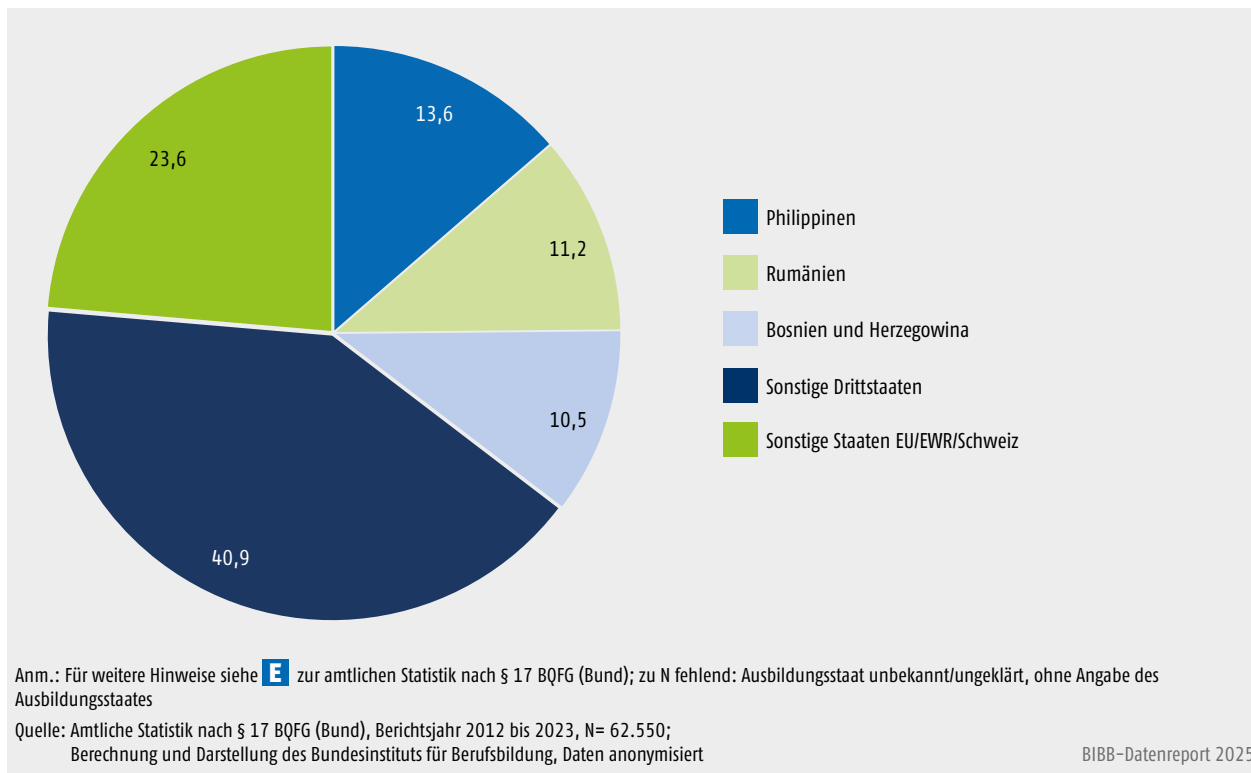
Mit dem 2012 eingeführten Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (kurz: Anerkennungsgesetz, [vgl. Kapitel D4](#)) wurde – unabhängig von Staatsangehörigkeit, Wohnort oder Aufenthaltstitel – ein Rechtsanspruch auf ein standardisiertes Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit dem entsprechenden deutschen Referenzberuf geschaffen.

Der Beitrag beleuchtet anhand der amtlichen Statistik die Gruppe von im Ausland qualifizierten Pflegefachkräften, die bisher schon eine Anerkennung als Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in erhalten haben. Außerdem werden die Ergebnisse der Anerkennungsverfahren näher betrachtet und daraus abgeleitet, welche Herausforderungen sich sowohl für die Pflegekräfte als auch die deutschen Anerkennungsstrukturen ergeben.

Wer hat eine Anerkennung erhalten?

Bei insgesamt rd. 62.600 Personen wurde von 2012 bis 2023 eine volle Gleichwertigkeit zum Beruf Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in

Schaubild C3.2-1: Voll gleichwertig beschiedene Verfahren zum Beruf Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in – häufigste Ausbildungsstaaten, 2012 bis 2023 (in %)



festgestellt. Knapp zwei Drittel von ihnen haben ihre Berufsqualifikation in einem Drittstaat erworben, während etwas mehr als ein Drittel eine in der EU/EWR/Schweiz erworbene Qualifikation anerkannt bekommen hat. Betrachtet man die einzelnen Staaten, in denen die Ausbildung erworben wurde, zeigt sich, dass die größte Gruppe aus den Philippinen stammt und 13,6% aller Anerkennungsverfahren ausmacht. Unter den EU-Staaten ist Rumänien am häufigsten vertreten, mit einem Anteil von 11,2% → [Schaubild C3.2-1](#).

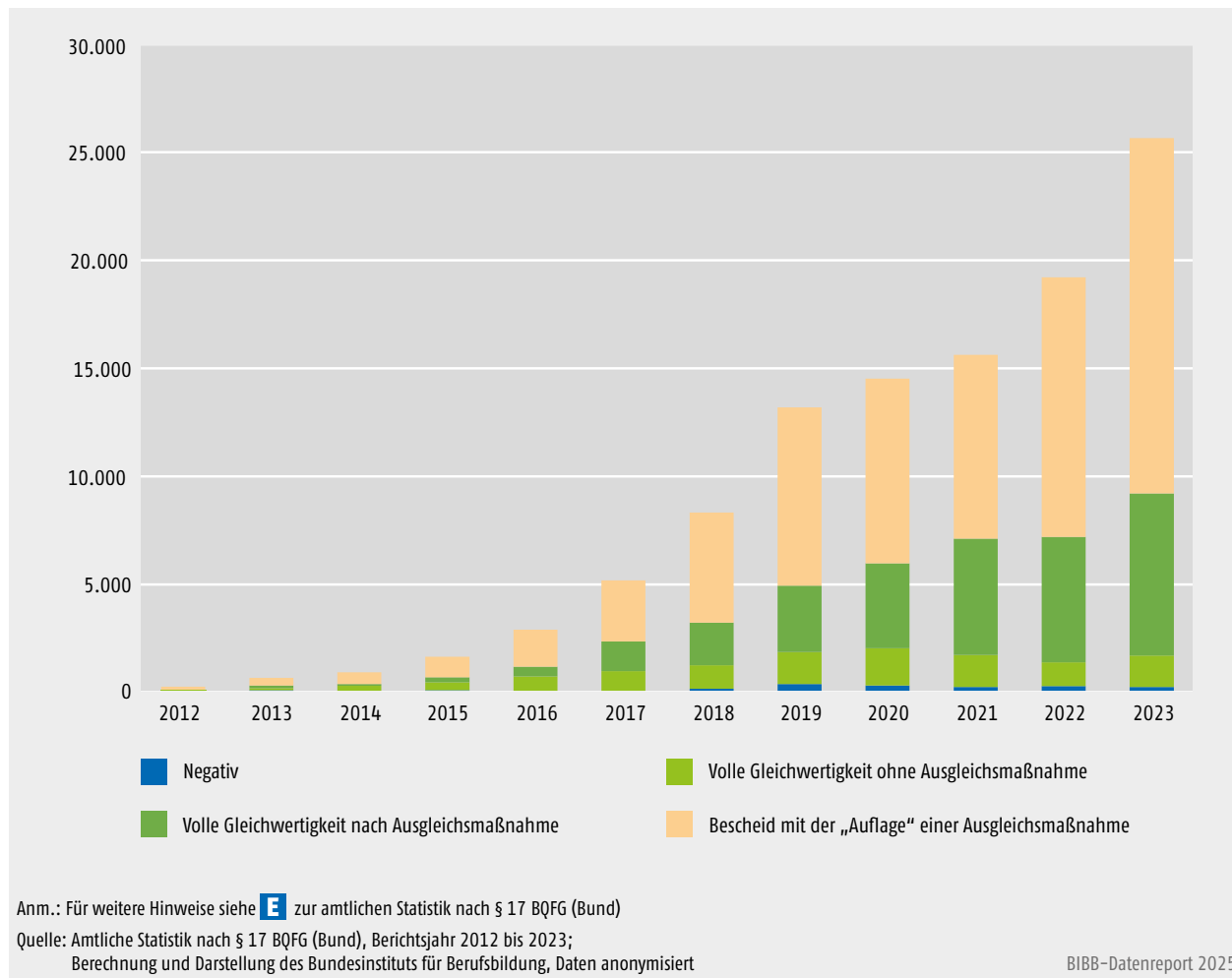
In den ersten Jahren der Anerkennungsstatistik bezogen sich die meisten Anträge auf die Anerkennung von Qualifikationen, die in der EU/EWR/Schweiz erworben wurden: Fast 90% der mit einem positiven Ergebnis beendeten Verfahren lagen solche Qualifikationen zugrunde. Erst im Laufe der Zeit glich sich das Verhältnis zwischen Drittstaatsabschlüssen und denen der EU/EWR/Schweiz an. Mittlerweile hat sich das anfängliche Verhältnis umgekehrt.³⁴⁹ Es sind inzwischen vor allem Anträge zu Abschlüssen aus Drittstaaten, die gestellt werden (2023: Drittstaatsabschlüsse: 19.020 Anträge; EU/EWR/Schweiz-Abschlüsse: 1.347 Anträge). Dementsprechend

beziehen sich auch die meisten positiv beschiedenen Anerkennungsverfahren auf Drittstaatsabschlüsse.

Die amtliche Statistik liefert keine Informationen zu den Rahmenbedingungen, unter denen Fachkräfte ihre ausländischen Berufsqualifikationen anerkennen lassen. Jedoch bieten staatliche und privatwirtschaftliche Initiativen zur verstärkten Anwerbung von Fachkräften, insbesondere aus Drittstaaten, mögliche Erklärungen für die beobachtete Zunahme an Anerkennungsanträgen. Die Strategie, Pflegekräfte gezielt aus dem Ausland anzuwerben, hat in Deutschland im Vergleich zu anderen Staaten erst in jüngerer Zeit verstärkt an Relevanz gewonnen und nahm mit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes an Fahrt auf (vgl. Pütz u. a. 2019; Wielga/Bräutigam/Enste 2023). Anfangs lag der Fokus auf Fachkräften aus Südeuropa, insbesondere aus Spanien, Griechenland und Portugal. In den letzten Jahren hat sich die Anwerbung verstärkt auf Drittstaaten ausgedehnt, wie Bosnien und Herzegowina, Serbien sowie zunehmend auf die Philippinen, Mexiko und Tunesien. Dieser verstärkte Fokus auf Nicht-EU-Staaten spiegelt sich im Anstieg der Anträge und damit auch den beschiedenen Verfahren aus diesen Regionen wider. Insbesondere in den vergangenen Jahren sind die politischen Bemühungen gestiegen, Hürden bei der Anwerbung aus Drittstaaten abzubauen (vgl. [Kapitel C1.2](#)).

³⁴⁹ Der EU-Beitritt von Kroatien im Jahr 2013 und der EU-Austritt Großbritanniens im Jahr 2020 hatten hierauf keine nennenswerte Auswirkung.

Schaubild C3.2-2: Ausgang der beschiedenen Verfahren zum Beruf Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in 2012 bis 2023



C3

Wege zur vollen Gleichwertigkeit

Um die volle Gleichwertigkeit zu erzielen, müssen Personen, die ihre Qualifikation in der EU/EWR/Schweiz absolviert haben, in der Regel einen geringeren Aufwand betreiben als Personen, die ihre Qualifikation in einem Drittstaat erworben haben. Denn der Beruf Pflegefachmann/-frau (vormals Gesundheits- und Krankenpfleger/-in) gehört zu den sogenannten Sektorenberufen. Für diese Berufe gilt die automatische Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG (vgl. Europäische Union 2005). Bei der automatischen Anerkennung wird im Anerkennungsverfahren auf die individuelle Prüfung der Ausbildungsinhalte verzichtet und die Gleichwertigkeit auf Basis einheitlicher Ausbildungsstandards direkt anerkannt.

Bei Antragstellenden, die ihre Qualifikation in einem Drittstaat erworben haben, werden standardmäßig die eingereichten Dokumente auf Gleichwertigkeit mit dem

deutschen Referenzberuf geprüft. Für sie gilt: Wird die Berufsqualifikation im Anschluss nicht direkt anerkannt, also das Anerkennungsverfahren mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme beschieden, muss diese zunächst absolviert werden, um die volle Gleichwertigkeit erhalten zu können. Eine Ausgleichsmaßnahme kann eine Prüfung oder ein Anpassungslehrgang mit Abschlussgespräch sein. → [Schaubild C3.2-2](#) zeigt die Ergebnisse der Anerkennungsverfahren zu Drittstaatsabschlüssen in den Jahren 2012 bis 2023. Hier ist der insgesamt deutliche Zuwachs an beschiedenen Anerkennungsverfahren zu entnehmen. Während in den ersten Jahren seit 2012 jeweils noch deutlich weniger als 5.000 Verfahren beschieden wurden, stieg die Zahl bis 2023 auf über 25.000 Verfahren. Von ihnen sind knapp 1.500 Verfahren infolge der dokumentenbasierten Gleichwertigkeitsprüfung mit voller Gleichwertigkeit beschieden worden, ca. 7.500 Verfahren nach Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme. Etwa 16.500 Verfahren sind mit „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme beschieden worden, die zum

Jahresende noch ausstand. Nur ein sehr kleiner Anteil der Verfahren endete mit negativem Bescheid, ohne Chance auf Gleichwertigkeit. Die Zahl der auferlegten Ausgleichsmaßnahmen nahm im Laufe der letzten Jahre deutlich zu, auch wenn ihr Anteil an allen beschiedenen Verfahren nicht deutlich anstieg. Das heißt, es werden immer mehr Ausgleichsmaßnahmen notwendig, um all diesen Personen die Möglichkeit zu geben, die volle Gleichwertigkeit der Qualifikation zu erlangen.

Risiko von Abbrüchen und Unterbrechungen nach Bescheid mit „Auflage“

Ergebnisse der amtlichen Statistik geben Hinweise darauf, dass es Pflegekräfte gibt, die nach dem Erhalt eines Bescheids mit einer Auflage – also der Notwendigkeit einer Ausgleichsmaßnahme auf dem Weg zur vollen Gleichwertigkeit – das Anerkennungsverfahren kurzfristig oder sogar dauerhaft nicht fortsetzen. Dadurch geht wertvolles Potenzial für den deutschen Arbeitsmarkt verloren, da die Berufsqualifikationen dieser Fachkräfte mit einem Bescheid mit Auflage bereits als grundsätzlich anerkennungsfähig gelten.

Im Rahmen einer qualitativen Studie des BIBB-Anerkennungsmonitorings wurden neben individuellen Gründen auch strukturelle Hürden identifiziert, die solche Abbrüche oder Unterbrechungen begünstigen können (vgl. Atanassov u. a. 2023). Die Studie bietet konkrete Vorschläge, um den Weg zur vollen Gleichwertigkeit über die Ausgleichsmaßnahmen zu vereinfachen – einige dieser Ansätze wurden bereits umgesetzt oder angestoßen (siehe nachfolgenden Abschnitt).

Aktuelle Maßnahmen zur Optimierung der Anerkennung

In letzter Zeit wurden zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um die Anerkennungsverfahren in der Pflege zu optimieren und zu beschleunigen. Ein Schritt zur Verbesserung ist beispielsweise die geplante Vereinheitlichung der Feststellungsbescheide. Seit Sommer 2024 arbeitet das BIBB-Anerkennungsmonitoring in Zusammenarbeit mit zuständigen Stellen und Fachministerien an der Erstellung eines Musterbescheids und eines erläuternden Beiblatts. Diese neuen Standarddokumente sollen den zuständigen Stellen als Grundlage dienen, eigene Bescheide zu vereinfachen und bundesweit zu vereinheitlichen. Zudem wird Antragstellenden damit ermöglicht, eine Ausgleichsmaßnahme in einem anderen Bundesland zu absolvieren, falls das dortige Angebot passgenauer oder früher verfügbar ist – auch wenn dieses Bundesland nicht dasjenige ist, in dem der Bescheid erteilt wurde.

Um Pflegekräfte flexibel auf Ausgleichsmaßnahmen vorbereiten zu können, wurde vom BIBB-Anerkennungsmonitoring in diesem Zusammenhang eine Machbarkeitsstudie zu Potenzialen und Herausforderungen bei der Umsetzung bundeslandübergreifender Ausgleichsmaßnahmen durchgeführt (Bushanska/Gilljohann/Scholz 2024). Außerdem gibt es mit § 40 Abs. 3a PflBG seit 2024 die Option für Antragstellende, auf die dokumentenbasierte Gleichwertigkeitsprüfung zu verzichten und direkt eine Ausgleichsmaßnahme zu beginnen. All diese Schritte zielen darauf ab, den Anerkennungsprozess in bestimmten Fällen zu verkürzen und zu vereinfachen, um damit die Integration ausländischer Pflegefachkräfte in den Arbeitsmarkt effizienter zu gestalten.

(Carolin Böse, Jonathan Zorner)

C 3.3 Deutsch-Schweizer Abkommen zur Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen

Das Abkommen zwischen Deutschland und der Schweiz zur Anerkennung von Berufsabschlüssen ist ein gutes Beispiel für bilaterale Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung, um grenzüberschreitende Mobilität zu fördern. Fachkräfte, die in Deutschland oder der Schweiz in gleichwertigen Aus- und Fortbildungsberufen einen Abschluss erworben haben, können dadurch ihre Qualifikationen im jeweils anderen Land über ein vereinfachtes Verfahren anerkennen lassen. Ziel ist es, Arbeitnehmenden den Wechsel in den jeweils anderen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, ohne dass umfassende Anerkennungsverfahren notwendig sind. Möglich ist diese Erleichterung, da die Berufsausbildungssysteme beider Länder ein ähnlich hohes Niveau und in vielen Bereichen vergleichbare Qualitätsstandards aufweisen (vgl. Hollmann 2024).

Hintergrund und Funktionsweise des Abkommens

Bereits seit September 2021 ist das Abkommen in Kraft und erleichtert Arbeitnehmenden in 13 zweijährigen und 173 drei- bzw. dreieinhalbjährigen Ausbildungsberufen sowie 46 Fortbildungsberufen, ihre beruflichen Qualifikationen ohne größere Hürden anerkennen zu lassen. Für diese Berufe mit einer festgestellten Gleichwertigkeit bestehen in beiden Ländern gleiche Rechte in Bezug auf die Berufsausübung auf dem nationalen Arbeitsmarkt sowie des Zugangs zu beruflicher Weiterbildung. In Deutschland umfasst das Abkommen sowohl Ausbildungsabschlüsse als auch Abschlüsse der höherqualifizierenden Berufsbildung nach BBiG/HwO. In der Schweiz bezieht sich das Abkommen auf Abschlüsse der beruflichen Grundbildung sowie auf eidgenössische Prüfungen der höheren Berufsausbildung. „Das Verfahren zur Anerkennung nach diesem Abkommen ersetzt die individuelle Prüfung zur Feststellung der Gleichwertigkeit [...]“.³⁵⁰ In Deutschland wird das Verfahren bei den zuständigen Stellen bzw. „Kammern beantragt und durchgeführt, die auch für die Anerkennung nach dem BQFG und HwO zuständig sind“.³⁵¹

Eine Überprüfung der als gleichwertig eingestufteten Aus- und Fortbildungsberufe wird jährlich vorgenommen. Dabei erfolgen die Gleichwertigkeitsprüfungen von Aus- und Fortbildungsberufen nach BBiG/HwO im Auftrag des BMBF durch das BIBB. Gleichwertigkeitsprüfungen für den Bereich der Handwerksmeister/-innen nach HwO nimmt das Forschungsinstitut für Berufsbildung

im Handwerk an der Universität zu Köln im Auftrag des BMWK vor (vgl. Hollmann 2024).

Die Veröffentlichung der als gleichwertig identifizierten Aus- und Fortbildungsberufe erfolgt mit dem Stichtag 30. September eines jeden Jahres über das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2024). Mögliche unterjährige Anpassungen an den Berufe-Listen sind über die BIBB-Homepage nachzuvollziehen.³⁵²

Vorteile des Abkommens

Für Arbeitnehmende bedeutet das Deutsch-Schweizer Abkommen eine Erleichterung beim Wechsel auf den Arbeitsmarkt des jeweils anderen Landes. Ohne das Abkommen müssten Nachqualifikationen oder aufwendigere Anerkennungsverfahren durchlaufen werden. Das Abkommen stellt insbesondere für Grenzpendler/-innen und für Fachkräfte, die in grenznahen Regionen leben und arbeiten möchten, einen klaren Vorteil dar. Auf der wirtschaftlichen Ebene profitieren sowohl Deutschland als auch die Schweiz. Beide Länder sehen sich mit einem wachsenden Fachkräftemangel konfrontiert, und durch das Abkommen können sie besser auf qualifiziertes Personal aus dem jeweiligen Nachbarland zugreifen. Dies trägt zur Stärkung der Arbeitsmärkte und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit bei.

(Christian Hollmann)

350 URL: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/bilaterale-abkommen-erkennung.php> (Stand 30.09.2024)

351 Ebd. (Stand 30.09.2024)

352 Vgl. <https://www.bibb.de/de/143856.php> (Stand: 30.09.2024)

C 3.4 Prüfung der AHK-Berufsbildungszertifikate Qualitätskategorie „Typ A“

Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung ermöglicht neue Wege für die Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland, indem unter bestimmten Bedingungen auch berufserfahrenen Fachkräften ohne Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in nicht reglementierten Berufen die Einwanderung nach Deutschland ermöglicht wird. Staatlich nicht anerkannte, von der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) in die Qualitätskategorie „Typ A“ eingestufte Bildungszertifikate einer Auslandshandelskammer (AHK) hatten bislang keine rechtliche Relevanz in Bezug auf die Einwanderung nach Deutschland. Nach Bestätigung durch das BIBB sollen sie nun zur Einwanderung nach Deutschland berechtigen. Voraussetzungen sind weiterhin, dass mindestens eine zweijährige Berufserfahrung und ein bestimmtes Mindestgehalt bzw. eine Tarifbindung des Arbeitgebers in Deutschland gegeben sind. Verbunden mit der Neuregelung ist auch ein neuer gesetzlicher Prüfauftrag an das BIBB. Dieser Beitrag beschreibt die Hintergründe, die gesetzlichen Grundlagen, den Prozessablauf und den aktuellen Verfahrensstand.

Hintergründe zu den AHK-Berufsbildungszertifikaten

Die privatrechtlich zertifizierten Bildungsangebote der Auslandshandelskammern dienen vorrangig der Qualifizierung von Fachkräften für deutsche Unternehmen im Ausland und sind je nach Nähe zur dualen Ausbildung in Deutschland von der DIHK in die Kategorien „Typ A“, „Typ B“ und „Typ C“ unterteilt. Nach DIHK-Qualitätskategorie „Typ A“ zertifizierte Abschlüsse orientieren sich eng an den entsprechenden deutschen Ausbildungsordnungen nach BBiG/HwO und firmieren daher auch etwas missverständlich unter „deutsche duale Ausbildung im Ausland“. Missverständlich deshalb, weil mit dem Abschluss der Zertifikatsprüfung kein in Deutschland staatlich anerkannter Berufsabschluss erworben wird. Nichtsdestotrotz handelt es sich um qualitativ hochwertige Abschlüsse, die den deutschen Berufsabschlüssen in den zugrunde gelegten Ausbildungsberufen sehr nahekommen. Die Qualitätssicherung wird seitens der DIHK vorgenommen, indem ein umfangreicher leitfadengestützter Prüfprozess zur Eignung der Ausbildungsstätte, zu Beratung und Betreuung ausbildender Unternehmen, zu Dauer und Inhalt der Ausbildung, zur Dokumentation der Ausbildung, zu Art und Qualität der Prüfung usw. durchlaufen wird.

Im Jahr 2019 gab es laut DIHK (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2019, S. 22) 45 AHKs mit Berufsbil-

dungsdienstleistungen, an denen in allen drei Kategorien insgesamt 210 AHK-Prüfungskommissionen im Einsatz waren, um 8.200 Auszubildende zu betreuen und 10.000 AHK-Zertifizierungen pro Jahr vorzunehmen. Bei den Abschlüssen der DIHK-Qualitätskategorie „Typ A“ orientierten sich die bislang ausgestellten Zertifikate an folgenden Ausbildungsordnungen:

- ▶ **Kaufmännische Berufe:** Kaufleute für Büromanagement, Industriekaufleute, Kaufleute im Groß- und Außenhandel, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, Informatik Kaufleute und Hotelkaufleute
- ▶ **Gewerblich-technische Berufe:** Zerspanungsmechaniker/-in, Mechatroniker/-in, Industriemechaniker/-in, Werkzeugmechaniker/-in, Kfz-Mechatroniker/-in, Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik und technische/-r Produktdesigner/-in

Die meisten Zertifikate wurden bislang für Mechatroniker/-innen, Industriemechaniker/-innen, Kfz-Mechatroniker/-innen, Industriekaufleute und Werkzeugmechaniker/-innen erteilt.

Gesetzliche Grundlagen der Prüfung durch das BIBB

Durch § 90 Absatz 3b BBiG in Verbindung mit § 20a Absatz 4 Satz 5 des Aufenthaltsgesetzes und § 6 Absatz 1 Satz 5 der Verordnung über die Beschäftigung von Ausländerinnen und Ausländern (BeschV) wird nun die rechtliche Grundlage auf Bundesebene dafür geschaffen, Menschen mit entsprechenden, von der DIHK nach „Typ A“ zertifizierten AHK-Abschlüssen eine Einwanderung aus Drittstaaten zu ermöglichen. Die Neuregelung, die zum 1. März 2024 in Kraft getreten ist, verbessert damit Zugangsmöglichkeiten für ausländische Personen „mit ausgeprägter berufspraktischer Erfahrung“ (§ 6 BeschV, n. F.) auf den deutschen Arbeitsmarkt. Rein rechtlich wird mit diesen zertifizierten AHK-Abschlüssen kein Abschluss nach deutschem Recht verliehen oder anerkannt. Ist der AHK-Abschluss außerdem nach nationalem Recht des Staates, in dem die Ausbildung stattgefunden hat, staatlich nicht anerkannt, besteht keine Möglichkeit einer Gleichwertigkeitsprüfung nach Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG), da hierfür der Nachweis einer ausländischen, staatlich anerkannten Ausbildung zwingend erforderlich ist (§ 2 Abs. 1 BQFG in Verbindung mit § 3 Abs. 1-3 BQFG).

Verfahren zur Umsetzung des neuen gesetzlichen Auftrags

Das BIBB hat auf Antrag einer AHK zu prüfen, ob mittels eines im Ausland von der AHK erteilten privatrechtlichen

Zertifikats, das auf der Grundlage einer deutschen Ausbildungsordnung (Qualitätskategorie A; vgl. Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2019, S. 12) erteilt wurde, eine Ausbildung absolviert wurde, die nach Inhalt, Dauer und der Art ihrer Durchführung die Anforderungen des BBiG an eine Berufsausbildung einhält und geeignet ist, die notwendige berufliche Handlungsfähigkeit für einen Ausbildungsberuf nach BBiG/HwO zu vermitteln.

Anträge von AHKs werden beim BIBB digital via E-Mail gestellt. Auf der Internetseite des BIBB werden Antragsformular und Informationen zu notwendigen begleitenden Unterlagen bereitgestellt.

Das AHK-Qualifikationszertifikat, verbunden mit der Prüfbestätigung des BIBB, dient als Nachweis der Voraussetzung, um in Deutschland im Rahmen des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung einer qualifizierten Beschäftigung in nicht reglementierten Berufen nachgehen zu können. Eine Gleichstellung mit einem deutschen Ausbildungsabschluss nach BBiG/HwO bzw. die damit verbundenen Rechtsfolgen (u. a. hinsichtlich Erfüllung der Zulassungsvoraussetzung für berufliche Fortbildungen) ist damit, wie bereits erwähnt, nicht verbunden.

Die Bestätigung und Veröffentlichung in der Liste aller geprüften und vom BIBB bestätigten Bildungsgänge erfolgt unmittelbar nach einer erfolgreichen Prüfung des Antrags durch das BIBB. Diese Liste dient Arbeitsagenturen und Visastellen als Informations- und Entscheidungsgrundlage zum Abgleich mit dem vorgelegten individuellen Bildungszertifikat und der Voraussetzungen für eine Fachkräfteeinwanderung.³⁵³

Geregelt ist auch, dass die Kosten für das Verfahren von der antragstellenden Stelle zu tragen sind (§ 96 Absatz 2 Satz 2 BBiG n. F.): „Die Ausgaben für die Bestätigung nach § 90 Absatz 3b sind durch die Stelle zu decken, die den entsprechenden Berufsabschluss erteilt.“ In der Erläuterung zu § 96 Absatz 2 Satz 2 n. F. steht: „Der im Berufsbildungsgesetz definierte Anspruch des BIBB auf Vollkostendeckung erfordert für die Durchführung von Aufgaben gem. § 90 Absatz 3b eine Finanzierungsregelung betreffend die Bestätigung auf Antrag der Stelle, die den Berufsabschluss erteilt.“ Als Antragsteller kommen somit ausschließlich die AHKs als die berufsabschlusserteilenden Stellen infrage. Hierbei handelt es sich nicht um staatliche Stellen, sondern um privatwirtschaftliche Institutionen im Ausland, die je nach Land unterschiedliche Rechtsformen aufweisen.

Prozessentwicklung und weitere Schritte

Im Zuge eines Projekts zur Einführung des BIBB-Prozesses wurden 2024 die Rahmenbedingungen geschaffen, um die notwendigen Indikatoren und Abläufe des Verfahrens sowie des Gebührenerhebungs- und Verwaltungsprozesses zu erarbeiten. Ziel war es, unnötige bürokratische Hürden und unnötige Gebühren zu vermeiden. So wurde bei der Erarbeitung von Prüfkriterien in einem ersten Schritt ein Abgleich mit dem Prüfprozess zur DIHK-Kategorie „Typ A“ vorgenommen. Aufgrund der weitgehenden Übereinstimmung der nach Art und Umfang erforderlichen Prüfkriterien und Qualitätsstandards mit jenen, die der DIHK im Rahmen einer Checkliste erfasst, wurde in einer Kooperationsvereinbarung mit der DIHK vereinbart, dass das BIBB die umfangreichen Prüfprotokolle der DIHK samt dieser Checkliste als Grundlage für den weiteren Prüfprozess verwenden kann und soll. Hiermit ist eine deutliche Entbürokratisierung des Prüfverfahrens und eine erhebliche Kostenreduktion für die antragstellende AHK verbunden.

Im Jahr 2024 wurden zwölf Bildungsgänge aus fünf Ländern geprüft und bestätigt. Geplant ist, weitere antragsberechtigte AHKs gezielt anzusprechen und zu einer Antragstellung zu ermutigen. Hierzu ist eine virtuelle Informationsveranstaltung gemeinsam mit der DIHK in Planung. Leider können keine Aussagen darüber gemacht werden, wie sich dieses neue Instrument auf die Einwanderung von Fachkräften aus dem Ausland auswirkt, weil keine separate statistische Erfassung dieses Indikators vorgesehen wurde.

(Monika Hackel, Gunther Spillner)

³⁵³ Die Liste der bestätigten Bildungsgänge kann unter folgender URL abgerufen werden: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a2_ahk-berufsbildungsgaenge.pdf

C 3.5 Macht Einwanderung berufliche Tätigkeiten in Deutschland mehrsprachig?

Dass für Unternehmen in Deutschland im internationalen Handel fremdsprachliche Kompetenzen der Mitarbeitenden ökonomisch wertvoll sind, ist unbestritten. Eine Untersuchung auf europäischer Ebene zeigt, dass durchschnittlich 40% der Unternehmen Mitarbeiter/-innen mit spezifischen Fremdsprachenkenntnissen gemäß ihren Exportbedürfnissen eingestellt haben; in Deutschland liegt der Anteil mit 59% deutlich darüber (vgl. CILT 2006, S. 30f.). Englisch ist die am häufigsten verwendete Sprache, keineswegs jedoch die einzige. Eine Befragung von Klein- und Mittelbetrieben in Deutschland ermittelte 28 verschiedene Sprachen, die in den Unternehmen zum Einsatz kommen: neben Englisch, Französisch und Spanisch sind es z. B. Italienisch, Russisch, Niederländisch, Tschechisch, Portugiesisch, Dänisch und Japanisch, um die zehn am häufigsten benötigten Sprachen zu nennen (vgl. Schöpfer-Grabe/Weiß 1998, S. 47).

Weniger Beachtung fand bisher in Forschung und wissenschaftlichem Diskurs die wirtschaftliche Bedeutung von Dienstleistungen, die Einwanderinnen und Einwanderer in Deutschland in Anspruch nehmen und die Sprachen, die in diesem Zusammenhang wichtig sind. Auf letzteres wird im Folgenden eingegangen. Meyer hat Berufsfelder identifiziert, in denen die „Beherrschung einer Herkunftssprache [von Einwanderinnen und Einwanderern, Anm. d. Verf.] ein besonderes Potenzial darstellt“, da hierbei „systematisch hin und wieder ein Bedarf auftritt“ (Meyer 2007, S. 35). Er nennt soziale, medizinische und Berufe in Verkauf sowie in der Sachbearbeitung.

An diese Erkenntnisse wird im Folgenden angeknüpft und analysiert, inwieweit Unternehmen, die Dienstleistungen für Eingewanderte innerhalb Deutschlands erbringen, Mitarbeitende mit Kenntnissen in deren Herkunftssprachen suchen. Dies wird anhand von Stellenanzeigen mit entsprechenden Sprachanforderungen für zwei zentrale Lebensbereiche geprüft, die bislang kaum bearbeitet wurden: für die medizinische Versorgung in Arztpraxen und rechtliche Dienstleistungen. Die Datengrundlage bilden Stellenanzeigen für Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte bzw. für Fachangestellte in Notariaten und Rechtsanwaltskanzleien. Zinn (2025; vgl. Kapitel C1.1) weist in diesem Schwerpunktthema darauf hin, dass mit Einwanderung Veränderungen in Deutschland einhergehen können. Einwanderung könnte demnach dazu führen, dass Dienstleistungen innerhalb Deutschlands mehrsprachig erbracht werden (müssen).

Datengrundlage und Auswahl der Sprachen

Die Datengrundlage der Analyse bilden Stellenanzeigen der Bundesagentur für Arbeit (BA) der Jahre 2017 bis 2021 aus einem umfangreichen Pool von Online-Stellenanzeigen des Unternehmens Textkernel, der insgesamt ca. 53 Mio. Stellenanzeigen umfasst. Diese Anzeigen werden mittels eines Webcrawlers (einer speziellen Software zur Analyse des World Wide Web) gesammelt, automatisiert bereinigt, klassifiziert und das Merkmal „Sprachanforderung“ extrahiert bzw. angespielt. In dem Datensatz von Textkernel sind 173 verschiedene Sprachen enthalten. **E**

E

Auswahl von Stellenanzeigen der BA mit Sprachanforderungen

Der Anteil von Anzeigen der BA am Pool des Unternehmens Textkernel umfasst 5.754.264 Stellenanzeigen, davon 1.548.126 mit Sprachanforderung. In die Analyse werden Anzeigen einbezogen, in denen italienische (6.502 Anzeigen), polnische (5.600 Anzeigen), türkische (3.172 Anzeigen) und arabische Sprachkenntnisse (3.143 Anzeigen) verlangt werden. (Arabisch ist in zahlreichen Ländern Amtssprache, z. B. in Marokko, Algerien, Libyen und Tunesien, dem Irak sowie in Syrien). Diese Auswahl wurde getroffen, da mit den Ländern, in denen diese Sprachen gesprochen werden, eine langjährige und quantitativ bedeutsame Ein- und Abwanderung nach/aus Deutschland besteht. Aus Syrien ist durch die Fluchtzuwanderung seit 2015 erst kürzlich eine beachtliche Anzahl von Menschen neu eingewandert. Aber auch aus all den anderen genannten Ländern gibt es permanent neu Einwandernde, die in besonderem Maße (auch sprachliche) Unterstützung in Alltag benötigen. Im Jahr 2022 lebten in Deutschland (vgl. Bundesministerium des Innern und für Heimat/Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2024, S. 156f.):

- ▶ 2.835.000 Menschen mit türkischem Migrationshintergrund, 46% selbst zugewandert,
- ▶ 2.201.000 Menschen mit polnischem Migrationshintergrund, 71% selbst zugewandert,
- ▶ 1.225.000 Menschen mit syrischem Migrationshintergrund, 83% selbst zugewandert, 257.000 Menschen mit marokkanischem, 393.000 mit irakischem Migrationshintergrund (57% bzw. 76% selbst zugewandert) 242.000 Menschen mit ägyptischem, algerischem, tunesischem oder libyschem Migrationshintergrund (durchschnittlich 63% selbst zugewandert),
- ▶ 905.000 Menschen mit italienischem Migrationshintergrund, 57% selbst zugewandert.

Definition Migrationshintergrund: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens

ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt“ (ebd., S. 153f.).

Für die ausgewählten Berufe lagen insgesamt 367 Anzeigen mit entsprechenden sprachlichen Anforderungen vor. 244 dieser Anzeigen wurden textanalytisch bearbeitet und in die Auswertung einbezogen. Dabei wurden die zu sprachlichen Anforderung enthaltenen Informationen zusammengetragen, verdichtet und ggf. um Informationen von den Webseiten der annoncierenden Praxen bzw. Kanzleien und Notariate ergänzt.

Die Anzeigen wurden von Christine Schwerin und Sam Müller bearbeitet.

Medizinische Versorgung in Arztpraxen

Um den Bedarf an mehrsprachigem Personal in Arztpraxen zu prüfen, wurden Stellenanzeigen für Medizinische und Zahnmedizinische Fachangestellte (MFAs bzw. ZFAs) ausgewertet.

Es liegen Anzeigen mit Anforderungen an alle hier betrachteten Sprachen vor: für Türkisch (144) und Arabisch (97), wenige für Polnisch (16) und Italienisch (13). Der Anteil dieser Anzeigen an allen Anzeigen für MFAs und ZFAs in besagtem Zeitraum beträgt 0,3%. Anzeigentexten zufolge besteht die Nachfrage aufgrund der Muttersprachen des Patientenstamms, zu dem Sprachbarrieren abzubauen seien. Die annoncierenden Praxen benötigen offensichtlich Personal mit Kenntnissen in den Sprachen ihrer Patientinnen und Patienten, um die Verständigung zwischen Praxispersonal und Patientinnen/Patienten zu gewährleisten. Die deutsche Sprache allein scheint nicht immer auszureichen.

Kenntnisse in den genannten Sprachen werden von Praxen unterschiedlichster Fachrichtungen nachgefragt, darunter Pädiatrie, Gynäkologie, Urologie, internistische und Hausarztpraxen sowie Nuklearmedizin. Die Stellenanzeigen umfassen in der Regel den Namen der Inhaberin/des Inhabers der Praxis. Den Namen zufolge kann – mit aller gebotenen Vorsicht – vermutet werden, dass sowohl Ärztinnen und Ärzte mit als auch ohne Migrationshintergrund Fachpersonal mit entsprechenden Sprachkenntnissen suchen. Gelegentlich ist den Stellenanzeigen zu entnehmen, dass die Ärztinnen und Ärzte ihren Studienabschluss im Ausland erworben haben. Sprechen Ärztinnen und Ärzte selbst die Herkunftssprache ihrer Patientinnen und Patienten, werden sie mehrsprachiges Personal insbesondere für Empfang, Organisation und diagnostische Arbeiten mit den Patientinnen und Patienten benötigen. Verfügen Ärztinnen und Ärzte über keine Kenntnisse der Herkunftssprachen

ihrer Patientenschaft, fällt möglicherweise zusätzlich die Sprachmittlung des Arzt-/Ärztin-Patienten-/Patientin-Gesprächs an. In einem anderen Fall wird der Sprachbedarf mit der Herkunft des Zahnarztes begründet: Für die Assistenz bei „unserem syrischen Zahnarztkollegen“, der in einer Gemeinschaftspraxis mit Zahnärzten arbeitet, deren Namen Deutsch gelesen werden können, wird eine auch arabisch sprechende ZFA gesucht. Ob der Sprachbedarf durch die Behandlung von Patienten und Patientinnen, insbesondere in arabischer Sprache, oder die Behandlung deutschsprachiger Patientinnen und Patienten entsteht, kann der Anzeige nicht entnommen werden.

Bedarf an mehrsprachigen MFAs besteht vereinzelt auch in beruflichen Kontexten jenseits von Arztpraxen: für die Beratung von Kundschaft in einem Hörgeräte-Geschäft (Türkisch), für die Medikamentenausgabe an Jugendliche ausländischer Herkunft bei einem Träger der Jugendhilfe (Türkisch), zur Begleitung von Teilnehmenden an einer klinischen Medikamentenstudie (Polnisch), für Arbeiten in einem großen medizinischen Labor nahe der deutsch-polnischen Grenze (Polnisch) und für die medizinische Betreuung in einer Asylbewerberunterkunft (Arabisch).

Es gibt Anzeigen, in denen eine bestimmte Sprache und solche, in denen zwei, drei oder mehr Sprachen genannt werden, z. B. „sehr gute Sprachkenntnisse in Deutsch und Englisch, zusätzliche Sprachkenntnisse in Türkisch, Polnisch oder Italienisch von Vorteil“. Manche Praxen werben mit der Mehrsprachigkeit des Personals: „Außer Deutsch sprechen wir Arabisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Türkisch, Kurdisch und Albanisch.“ Beide Sachverhalte weisen auf den generellen Bedarf an mehrsprachigem Personal in Arztpraxen hin.

Dass der Anteil an Anzeigen mit Sprachanforderungen, wie oben gezeigt, recht gering ist, könnte an berufsspezifischen Entwicklungen liegen. Die Berufe MFA und ZFA gehören zu den von der BA identifizierten Engpassberufen, bei denen offene Stellen schwer zu besetzen sind (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024). Möglicherweise konzentrieren sich Praxen bei der Suche von Fachpersonal auf die mit dem Beruf verbundenen Kernkompetenzen und verzichten explizit auf das Einfordern von überfachlichen Kompetenzen, zu denen Sprachkenntnisse zu zählen sind. 20% der Auszubildenden zur MFA, die 2023 die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, sind ausländischer Staatsangehörigkeit bei den ZFAs lag der Anteil bei 30%.³⁵⁴ Möglicherweise verfügen diese Absolvierenden über Sprachkenntnisse, die sie in den

³⁵⁴ Zahlen zu Auszubildenden mit Migrationshintergrund liegen nicht vor. Vgl. BIBB-DAZUBI-Datenblatt Medizinische/-r Fachangestellte/-r unter <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/datasheet/download/30-81102820.pdf> und BIBB DAZUBI Datenblatt Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r <https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/datasheet/download/30-81112820.pdf> (Stand 27.01.2025)

Praxen einsetzen und damit zur Deckung des Bedarfs an Mehrsprachigkeit beitragen.

Rechtliche Dienstleistungen

Um der Nachfrage nach mehrsprachigem Personal bei rechtlichen Dienstleistungen nachzugehen, wurden Stellenanzeigen mit Anforderungen in den oben genannten Sprachen für Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte, Notarfachangestellte und Rechtsanwaltsfachangestellte (RNFA) herangezogen.

Es lagen 44 Anzeigen mit Anforderungen nach türkischen Sprachkenntnissen, 21 bzw. 20 Anzeigen mit polnischen bzw. italienischen und zwölf mit arabischen Sprachkenntnissen vor. Der Anteil dieser Anzeigen an allen Anzeigen für die genannten Berufe in besagtem Zeitraum beträgt 0,4%.

Einige der annoncierenden Anwälte bzw. Notare geben an, im Ausland studiert zu haben. Es wird mit zweisprachigen Webseiten und mit Kooperationen mit Rechtsanwaltskanzleien oder einschlägigen Institutionen in den jeweiligen Ländern für das spezifische Angebot geworben. Die Dienstleistungen richten sich an Unternehmen und Privatpersonen und umfassen beispielsweise internationales Wirtschaftsrecht, z. B. mit bilingualen Beurkundungen, Steuerrecht, Erb- und Familienrecht, Renten- und Immobilienrecht des jeweiligen Landes, z. B. türkisches Scheidungsrecht oder italienisches Erbrecht, sowie Rechtsgebiete wie Asyl-, Aufenthaltsrecht und Anerkennungsverfahren, die insbesondere Ausländer/-innen betreffen.

Das Leben und Arbeiten von Einwanderinnen und Einwanderern kann zu Rechtsfragen führen, die über den deutschen Rechtsraum hinausweisen und deren Bearbeitung juristisches Fachwissen aus mehreren Ländern erfordert. Entsprechende Dienstleistungen bieten den Anzeigen zufolge insbesondere Anwältinnen und Anwälte an, die über die spezifische Fachkompetenz und entsprechende Sprachkompetenzen verfügen. Diese fachliche Ausrichtung wird sich vermutlich in einer entsprechenden Klientenschaft widerspiegeln. Fachkräfte in diesen Kanzleien und Notariaten benötigen die jeweiligen Sprachkenntnisse, um z. B. Mandantinnen und Mandanten zu betreuen und Schriftstücke anzufertigen. Den Analysen zufolge ist – im Unterschied zu Arztpraxen – die Nachfrage nach mehrsprachigen Fachangestellten in Kanzleien eng an die spezifische transnationale Ausrichtung der Kanzlei geknüpft.

Wie bei den oben genannten Gesundheitsberufen finden sich auch hier für alle vier einbezogenen Sprachen nur wenige Anzeigen mit entsprechenden Sprachanforderungen. Auch diese Berufe sind als Engpassberufe eingestuft

(vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024), was wiederum zur Zurückhaltung bei Anforderungen an überfachliche Kompetenzen in Stellenanzeigen führen könnte. Anders als bei den MFAs und ZFAs ist der Anteil an Auszubildenden mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei den RNFA gering; von den Absolvierenden der Abschlussprüfung 2023 waren ca. 5% Ausländer/-innen, die möglicherweise neben Deutsch und den in der Schule erlernten Fremdsprachen über herkunftsbezogene Sprachkenntnisse verfügen, die im Beruf relevant sein könnten.³⁵⁵

Abschließende Überlegungen

Exemplarisch wurde die einwanderungsbedingte Nachfrage nach italienischen, polnischen, türkischen und arabischen Sprachkenntnissen mittels Stellenanzeigen für Medizinische und Zahnmedizinische sowie für Fachangestellte in Rechtsanwaltskanzleien und Notariaten analysiert. Für beide Berufe konnte gezeigt werden, dass eine Nachfrage nach mehrsprachigen Kompetenzen besteht, und es wurden Spezifika der Nachfrage herausgearbeitet. In Arztpraxen trägt Mehrsprachigkeit des medizinischen Personals zur Verständigung mit eingewanderten Patientinnen und Patienten bei, wenn sie diese nicht gar überhaupt erst ermöglicht. Bei Rechtsanwaltskanzleien und Notariaten ergibt sich der Sprachenbedarf aus der fachlich transnationalen Ausrichtung auf Rechtsfragen, die insbesondere Einwandernde betreffen, bzw. aus der Spezialisierung auf Fragen des Ausländer- und Asylrechts.

Gleichwohl ist die Nachfrage nach Mehrsprachigkeit in Stellenanzeigen bei den hier untersuchten Berufen quantitativ gering. Wie oben ausgeführt verzichten Praxen bzw. Kanzleien bei diesen Engpassberufen möglicherweise auf Anforderungen an überfachliche Kompetenzen in ihren Stellenanzeigen, um die Rekrutierung von qualifiziertem Personal nicht zusätzlich zu erschweren. Zu berücksichtigen ist zudem, dass Online-Stellenanzeigen „nicht den gesamten Stellenmarkt“ (Rengers 2018, S. 27) abbilden. Kleinere Unternehmen neigen dazu, seltener Stellen online auszuschriften als große und nutzen Rekrutierungswege, z. B. persönliche Netzwerke und Aushänge in Betriebsräumen. Der Bedarf an Personal in Arztpraxen und Kanzleien mit einer überwiegend klebetrieblichen Struktur wird in Online-Stellenanzeigen ggf. unterrepräsentiert abgebildet.

355 Vgl. BIBB-DAZUBI-Datenblätter Fachangestellte/-r Rechtsanwalt und Notar/-in:

<https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/datasheet/download/30-73112850.pdf>

<https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/datasheet/download/30-73112870.pdf>

<https://www.bibb.de/dienst/dazubi/dazubi/datasheet/download/30-73112810.pdf> (Stand: 27.01.2025)

Auffällig sind Unterschiede der Nachfrage bei den in die Analyse einbezogenen Sprachen. Trotz der erheblichen Anzahl an Einwandernden beispielsweise aus Polen finden sich kaum Stellenanzeigen für polnisch sprechende MFAs und ZFAs. Über die Gründe dafür können nur Vermutungen angestellt werden: Die Deutschkenntnisse reichen für Arztbesuche aus und die bei dieser Gruppe verbreitete Form der Pendelmigration zwischen Polen und Deutschland (vgl. Novicka/Cichocka 2024) führt dazu, dass Arztbesuche für Zeiten in Polen geplant werden.

Festzuhalten ist, dass die Nachfrage nach Kenntnissen in bestimmten Sprachen in Online-Stellenanzeigen durch die Forschungsmethodik, den Fachkräftemangel und gruppenspezifisches Migrationsverhalten beeinflusst werden kann, was sich möglicherweise in der Quantität der Nachfrage niederschlägt. Dies ist bei der Interpretation der Ergebnisse der Analyse zu berücksichtigen.

Analysen anderer Berufsbereiche und Sprachen könnten die hier erarbeiteten Ergebnisse erweitern. Stellenanzeigen ermöglichen über die Bestimmung der Nachfrage hinaus einen gewissen Einblick in die berufliche Verwendung von Mehrsprachigkeit. Um hierzu Näheres in Erfahrung zu bringen, sind andere methodische Zugänge zu wählen, z. B. Interviewstudien wie das Forschungsprojekt MehrSprache des BIBB.³⁵⁶ Mit einem solchen Ansatz könnten zudem weitere Perspektiven auf Mehrsprachigkeit in der Arbeit erforscht werden, z. B. die der mehrsprachigen Fachkräfte und der Einwandernden selbst sowie die Chancen und Grenzen von KI-gestützten Sprachprogrammen zur Verständigung in bestimmten Berufsfeldern.

(Anke Settlemeyer)

³⁵⁶ MehrSprache: Mehrsprachigkeit im Beruf. Ein Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung, siehe https://www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/1.4.002 (Stand 27.01.2025)

C4 Berufliche Weiterbildung: Zugänge, Teilhabe und Integration

C4.1 Teilnahmestrukturen und Zugangsbarrieren eingewanderter Erwachsener in der beruflichen Weiterbildung

Trotz der erheblichen Bedeutung und zahlreicher Vorteile beruflicher Weiterbildung profitieren nicht alle Erwachsenen gleichermaßen von beruflichen Weiterbildungsangeboten. Vielmehr zeigt sich eine beharrliche Selektivität beim Zugang, insbesondere im Bereich der betrieblichen Weiterbildung. Dieser Beitrag widmet sich speziell der Situation von eingewanderten Erwachsenen³⁵⁷ in Deutschland. Nach einigen einleitenden Hinweisen zur Relevanz der beruflichen Weiterbildung, und damit auch der ungleichen Zugänge, werden Teilnahmestrukturen und Zugangsbarrieren zu beruflicher Weiterbildung aufgezeigt und auf dieser Grundlage Ansatzpunkte für den Abbau von Weiterbildungsungleichheit diskutiert.

Berufliche Weiterbildung **E** gilt gemeinhin als „ein kritischer Erfolgsfaktor bei Modernisierungsprozessen“ (Dobischat 2023, S. 47) und zielt nicht nur darauf ab, die beruflichen Handlungskompetenzen von Erwachsenen zu fördern, sondern auch wesentlich zur Stärkung der Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit von Unternehmen beizutragen sowie Chancengleichheit und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken (vgl. Becker 2023; Dobischat 2023). Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass das Segment der beruflichen Weiterbildung den gesamten Weiterbildungsbereich dominiert (vgl. BIBB-Datenreport 2024a, Kapitel B2.1.1). Dies wird auch u. a. durch die kontinuierlich steigende Beteiligung und Investitionsbereitschaft der Unternehmen, die Vielfalt der finanziellen Förderinstrumente und die hohen Teilnahmequoten deutlich: Die Weiterbildungserhebung 2023 des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW-Weiterbildungserhebung) verdeutlicht, dass sich im Jahr 2022 insgesamt 93 % der deutschen Unternehmen an der betrieblichen Weiterbildung beteiligt und dabei durchschnittlich 1.347 € pro Mitarbeiter/-in investiert haben (vgl. Seyda u. a. 2024). Darüber hinaus gibt es verschiedene bundes- und landesweite Förderprogramme zur Finanzierung von beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen

357 Der Terminus „eingewanderte Erwachsene“ wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden synonym zum Konstrukt der „Erwachsenen mit Migrationshintergrund der ersten Einwanderungsgeneration“ verwendet, auch in der Wiedergabe von Studien, welche dieses Konstrukt auf Basis des Migrationshintergrunds nutzen wie beispielsweise der AES. Eine Übersicht der verschiedenen Kategorisierungen im Kontext von Migration findet sich in → [Schaubild C4.1-2](#).

wie z. B. den Bildungsgutschein und das Aufstiegs-BAföG (vgl. BIBB-Datenreport 2024a, Kapitel B3.1 und B3.2; Kuhlkamp 2023). Betrachtet man die Entwicklung der Weiterbildungsbeteiligung beispielsweise in den letzten 15 Jahren, so fällt auf, dass die betriebliche und die individuelle berufsbezogene Weiterbildung zusammen mindestens 80 Prozentpunkte ausmachen und somit eine herausragende Rolle bei den Teilnahmequoten einnehmen → [Schaubild C4.1-1](#).

E

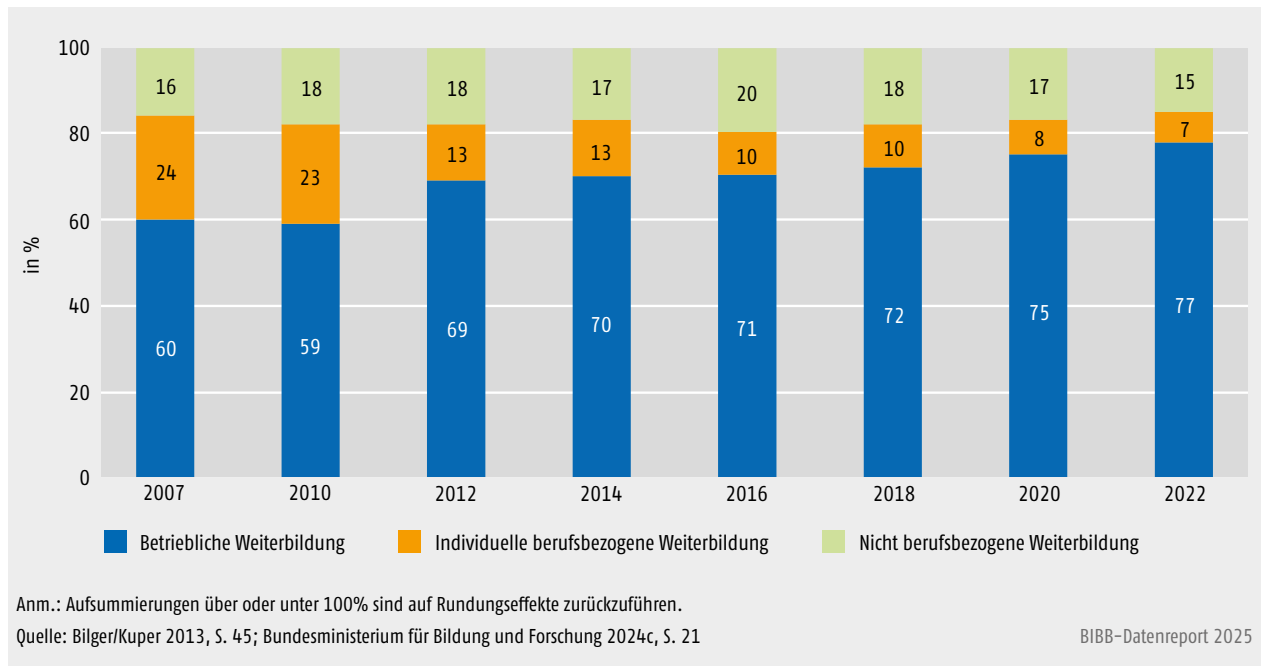
Definition beruflicher Weiterbildung

Als vierte Säule des deutschen Bildungssystems bietet die Erwachsenen- und Weiterbildung Möglichkeiten zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung. Alle Weiterbildungsaktivitäten, die direkt beruflichen Zwecken dienen, fallen unter den Oberbegriff der beruflichen Weiterbildung. Diese lässt sich nach dem Adult Education Survey (AES) in zwei Bereiche gliedern: die betriebliche Weiterbildung inkl. aller Maßnahmen, die ganz oder überwiegend während der bezahlten Arbeitszeit oder während einer bezahlten Freistellung stattfinden und/oder deren direkte Weiterbildungskosten vom Unternehmen getragen werden, und die individuelle berufsbezogene Weiterbildung inklusive aller Weiterbildungsaktivitäten, die vorwiegend aus beruflichen Gründen durchgeführt werden und in der Regel selbst finanziert sind (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c).

Teilnahmestrukturen eingewanderter Erwachsener in der beruflichen Weiterbildung

Deutschland verfügt über eine siebzigjährige, vielschichtige Einwanderungsgeschichte und eine über vier Jahrzehnte umfassende kontinuierliche statistische Erfassung des Weiterbildungsverhaltens seiner erwachsenen Bevölkerung (vgl. Öztürk 2021). Die Gruppe der Eingewanderten und ihrer Nachkommen wurde in den entsprechenden Erhebungen aber zunächst nur teilweise und verzögert berücksichtigt → [Schaubild C4.1-2](#) (vgl. Reiter/Öztürk 2021). Heute wird die Weiterbildungssituation von eingewanderten Erwachsenen und ihren Nachkommen durch eine Reihe unterschiedlicher Datenquellen erfasst, die in verschiedenem Umfang Informationen bereitstellen (vgl. Überblick im BIBB-Datenreport 2024a, Tabelle B-1; Reiter/Öztürk 2021). Allerdings bieten sich aufgrund der unterschiedlichen Detailtiefe der erfassten Weiterbildungsdaten und der variierenden Definitionen und Kategorisierungen im Kontext von Migration → [Schaubild C4.1-2](#) nur begrenzte Möglichkeiten für tiefergehende Analysen (vgl. BIBB-Datenreport 2024a, Kapitel B; Reiter/Öztürk 2021).

Schaubild C4.1-1: Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger nach Weiterbildungssegmenten (in %)



Erwachsene mit Migrationshintergrund zählen oft zu den unterrepräsentierten Gruppen in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Diese pauschal festgestellte Unterrepräsentation lässt sich vor allem auf unzureichende Differenzierungen der eingewanderten Personengruppen und ihrer Nachkommen in den entsprechenden Erhebungen zurückführen. Dies erschwert eine adäquate Berücksichtigung der Diversität innerhalb dieser Bevölkerungsgruppe (vgl. Öztürk 2021; Reiter/Öztürk 2021). Der Vergleich der Teilnahmequoten an Weiterbildung zeigt ein ambivalentes Bild: Es gibt deutliche Unterschiede zwischen den befragten Personengruppen, insbesondere zwischen den Erwachsenen, die nach Deutschland eingewandert sind, und ihren Nachkommen → [Schaubild C4.1-3](#) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018; Reiter 2022).

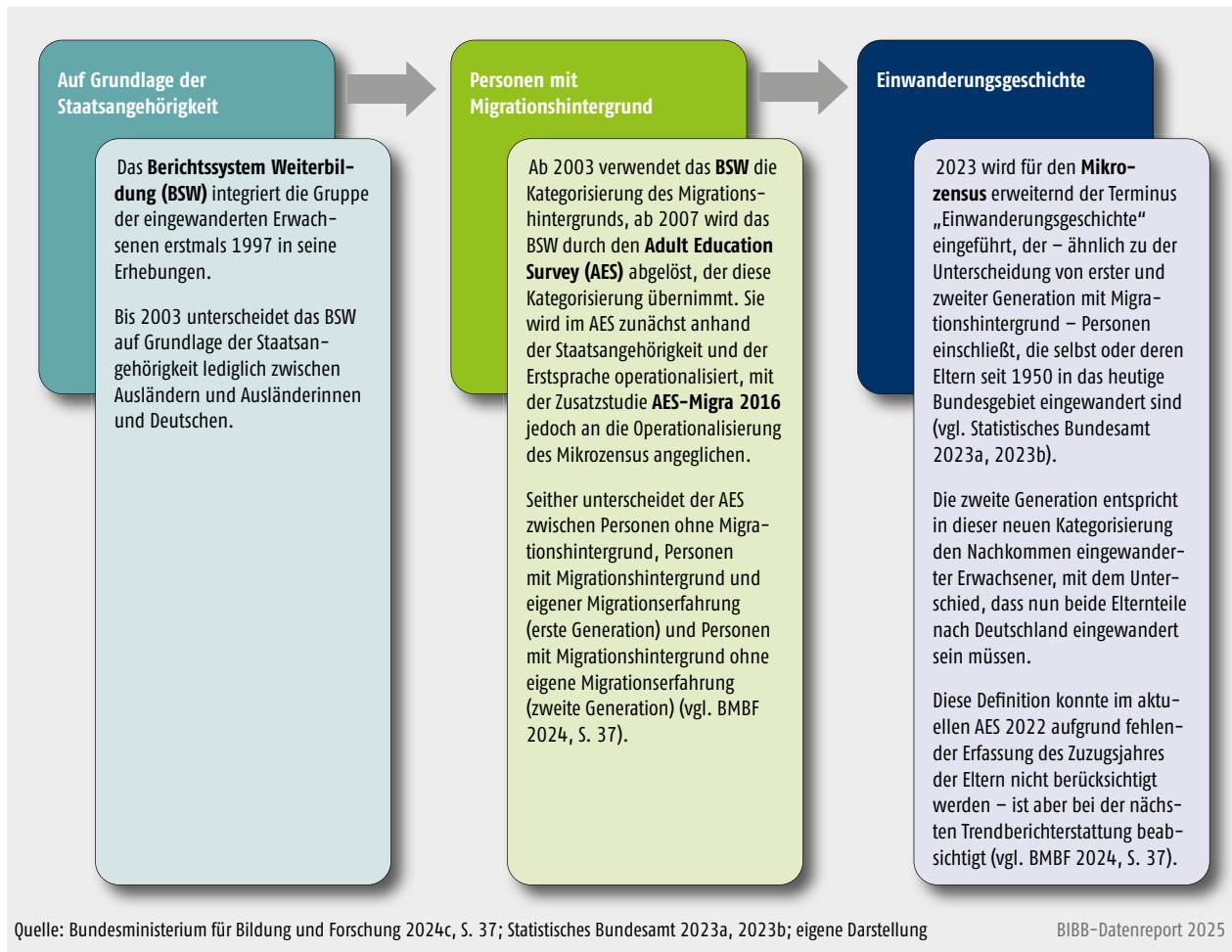
Während sich die Teilnahmequoten der untersuchten Personengruppen im Segment der nicht berufsbezogenen Weiterbildung nur geringfügig voneinander unterscheiden und eingewanderte Erwachsene in einigen Erhebungsjahren sogar leicht höhere Teilnahmequoten aufweisen, zeigen sich deutliche Unterschiede im Bereich der beruflichen Weiterbildung, vor allem bei Eingewanderten (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Vor diesem Hintergrund wird nachfolgend ihre Situation in den Segmenten der individuellen berufsbezogenen und der betrieblichen Weiterbildung vertiefend betrachtet.

Individuelle berufsbezogene Weiterbildung

Eingewanderte Erwachsene beteiligen sich verhältnismäßig häufig an individuellen berufsbezogenen Weiterbildungsaktivitäten. Ihre Beteiligungsquoten in diesem Segment übertreffen sogar diejenigen der zweiten Einwanderungsgeneration sowie die der Erwachsenen ohne Migrationshintergrund. So zeigen die Daten des AES, dass ihre Teilnahmequoten im Jahr 2018 bei 13 % und im Jahr 2020 bei 12 % lagen. Allerdings ist zu beachten, dass ihre Teilnahmequote im Erhebungsjahr 2022 deutlich zurückging, was wiederum ihre Gesamtbeteiligungsquote an Weiterbildung negativ beeinflusste (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024c). Eine Betrachtung nach Staatsangehörigkeit zeigt, dass eingewanderte Erwachsene ohne deutsche Staatsangehörigkeit und mit einem befristeten oder geduldeten Aufenthaltsstatus sogar höhere Beteiligungsquoten aufweisen als jene mit deutscher Staatsangehörigkeit und unbefristetem Aufenthalt (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018).

An dieser Stelle ist zu betonen, dass das spezifische Segment der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sowie die Gründe für die (Nicht-)Teilnahme eingewandelter Erwachsener bisher wenig erforscht wurden. Diese Gegebenheit erfordert dringend vertiefende Analysen, um Determinanten in diesem Bereich fundierter zu verstehen und gezielt angehen zu können. Es erscheint plausibel, dass die betrachteten Weiterbildungsaktivi-

Schaubild C4.1-2: Kategorisierungen im Kontext von Migration



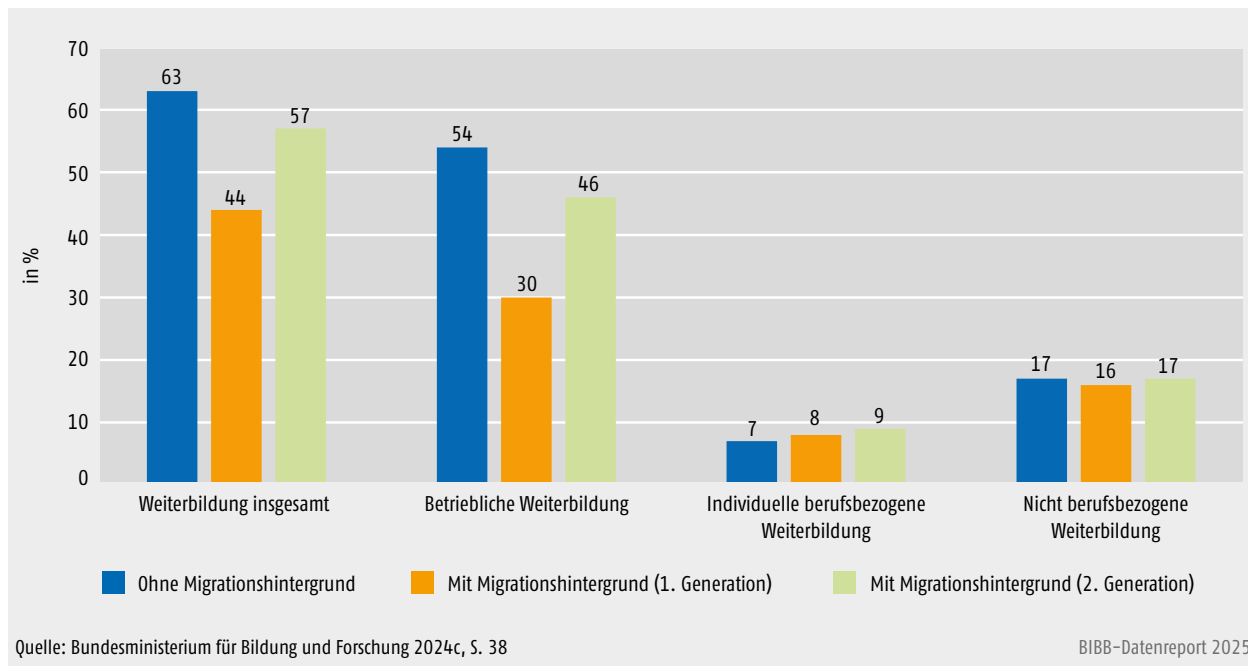
täten Maßnahmen beinhalten, die vor allem im Kontext der Migrationserfahrung stehen, z. B. berufsbezogene Deutschkurse, Anpassungsweiterbildungen und Nachqualifizierungen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018).

Betriebliche Weiterbildung

Die Ungleichheiten in der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen bei Erwachsenen mit Migrationshintergrund treten besonders deutlich zutage, wenn der größte Teilbereich der Weiterbildung – die betriebliche Weiterbildung – betrachtet wird. Hier zeigt sich bei eingewanderten Erwachsenen im Jahr 2022 eine Teilnahmequote von nur 30 %. Dies bedeutet einen erheblichen Rückstand von 24 Prozentpunkten im Vergleich zu Erwachsenen ohne Migrationshintergrund und von 16 Prozentpunkten in Bezug auf die zweite Einwanderungsgeneration → [Schaubild C4.1-3](#). Zudem ist die Beteiligung bei Erwachsenen ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder mit einem befristeten oder geduldeten

Aufenthalt besonders gering (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Die deutlichen Unterschiede im Bereich der betrieblichen Weiterbildung zeigen sich konstant seit der erstmaligen Erfassung dieser Erwachsenengruppe (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018, 2024c). Die Analyse der Teilnahmequoten eingewandelter Erwachsener an betrieblicher Weiterbildung, differenziert nach soziodemografischen Faktoren wie Alter, Geschlecht und Bildungsniveau, bestätigt größtenteils die bekannten Trends aus der Weiterbildungsforschung: Hierzu zählt, dass insbesondere die mittleren Altersgruppen die höchsten Teilnahmequoten aufzeigen, gefolgt von den jüngeren und älteren Altersgruppen (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018; Reiter 2022). Signifikante Unterschiede nach Geschlecht und familiärer Situation (Kinder unter fünf Jahren im Haushalt) zeigten sich aber nicht (vgl. Reiter 2022; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Dennoch treten auch widersprüchliche Muster hervor: Trotz hoher Qualifikationen nehmen eingewanderte Erwachsene vergleichsweise unterdurchschnittlich an betrieblicher Weiterbildung teil (vgl. Reiter

Schaubild C4.1-3: Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund und Weiterbildungssegmenten 2022 (in %)



2022), besonders bei Nichtdeutschen und bestimmten Herkunftsrgruppen (insbesondere Eingewanderte aus der Herkunftsregion Afrika sowie den Herkunftsländern Russische Föderation und Türkei) (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018).

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die geringere Teilnahme eingewanderter Erwachsener an betrieblicher Weiterbildung nicht allein durch individuelle Faktoren wie schulische und berufliche Abschlüsse erklärt werden kann. Stattdessen spielen Wechselwirkungen zwischen individuellen, sozialen, strukturellen und rechtlichen Faktoren eine entscheidende Rolle (vgl. Öztürk/Humt 2025). Dies verdeutlicht, dass über individuelle Faktoren hinausgehende, spezifische Barrieren für diese Adressatinnen und Adressaten bestehen.

Zugangsbarrieren Eingewanderter in der beruflichen Weiterbildung

Bestehende Zugangsbarrieren wurden zum einen in Form individueller und struktureller Barrieren in der Zusatzstudie AES-Migra erhoben (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Diese beziehen sich auf alle Weiterbildungssegmente und werden nicht gesondert für die berufliche Weiterbildung ausgewiesen. Für eingewanderte Erwachsene besonders wirksame, d. h. sowohl häufig genannte als auch deutlich häufiger durch eingewanderte Erwachsene als durch die zweite Einwanderungsgeneration genannte Barrieren, sind

demnach zusammenfassend zu hohe Kosten sowie fehlende Beratung (vgl. ebd.).

Zum anderen weisen ausdifferenzierte Analysen der Teilnahmestrukturen in der beruflichen Weiterbildung auf überwiegend arbeitsmarktbezogene Barrieren hin. Diese betreffen das Qualifikationsniveau eingewanderter Erwachsener, die berufliche Positionierung sowie migrationsbezogene Aspekte wie die Anerkennung und Verwertung ausländischer Abschlüsse sowie Anforderungen an Deutschsprachkenntnisse:

Die Zugänge zu beruflicher Weiterbildung werden grundsätzlich stark durch das *Qualifikationsniveau* beeinflusst, sodass am häufigsten hochqualifizierte Personen und am seltensten Personen ohne formalen Abschluss daran teilnehmen (vgl. Bellmann/Leber 2021). Dies bestätigte sich auf Basis des Datensatzes des Nationalen Bildungspanels (NEPS) bereits in der Befragungswelle 2011/2012 auch für eingewanderte Erwachsene, die mit Fach- oder Hochschulabschluss zu 30 % an beruflicher Weiterbildung teilnahmen, ohne beruflichen Abschluss jedoch nur zu 11 % (vgl. Öztürk/Reiter 2016). Auf Basis des AES-Migra nahmen im Jahr 2016 insgesamt 31 % der eingewanderten Erwachsenen an betrieblicher und/oder individuell berufsbezogener Weiterbildung teil (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Auch in jenem Jahr geht für diese Gruppe ein höherer Bildungsabschluss mit einer erhöhten Teilnahme an betrieblicher bzw. individuell berufsbezogener Weiter-

bildung einher (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2018). Aktuellere Untersuchungen liegen für die Teilnahme dieser Gruppe an beruflicher Weiterbildung zurzeit nicht vor.

Weitere Studien, die nach Generationenstatus und weiteren Merkmalen ausdifferenziert sind, richten sich vor allem auf das Segment der *betrieblichen Weiterbildung*. Sie weisen für dieses Weiterbildungssegment den maßgeblichen Einfluss der *beruflichen Positionierung* in Form des für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationsniveaus nach: Erfordert die berufliche Tätigkeit eine berufliche Ausbildung, so lässt sich ein positiver statistischer Effekt auf die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung beobachten (vgl. Reiter 2019, 2022).

Auch die *Anerkennung und Verwertung ausländischer Abschlüsse* geht mit unterschiedlichen Teilnahmequoten einher. Auf Basis der Erwachsenenbefragung (Startkohorte 6) des NEPS ist festzuhalten, dass „die geringe Teilnahmequote der Erwerbstätigen der ersten Generation vor allem auf die unterdurchschnittliche Teilnahme der Bildungsausländer_innen an betrieblicher Weiterbildung zurückzuführen ist“ (Reiter 2019, S. 190).³⁵⁸

Schließlich zeigen sich Teilnahmeunterschiede auch im Hinblick auf unterschiedliche *Deutschsprachkenntnisse*. So zeigen Daten des AES-Migra, dass Erwerbstätige mit Alltagssprachlichen oder guten Deutschkenntnissen seltener an betrieblicher Weiterbildung teilnehmen als zugewanderte Erwerbstätige, die in ihrer Kindheit Deutsch als Erst- oder Zweitsprache erworben haben (vgl. Reiter 2022).

Erklärungskraft als Zugangsbarrieren gewinnen diese Faktoren durch hypothesentestende Analysen, die sich auf humankapitaltheoretische, signal- und filtertheoretische sowie arbeitsmarktsegmentationstheoretische Annahmen beziehen. Insbesondere das dreigliedrige Modell der Arbeitsmarktsegmente nach Lutz und Sengenberger (1974) konnte mehrfach hinsichtlich der Annahme bestätigt werden, dass Beschäftigte auf dem sogenannten Jedermanns-Arbeitsmarkt deutlich verminderte Teilnahmen an betrieblicher Weiterbildung aufweisen. Dieses Arbeitsmarktsegment erfordert nur ein geringes Qualifikationsniveau, weshalb Arbeitgeber/-innen hier nicht in Qualifikationsanpassungen in Form betrieblicher Weiterbildung investieren müssen, und sich diese auch für Arbeitnehmer/-innen nicht durch entsprechende Aufstiegsmöglichkeiten auszahlen (vgl. Reiter/Öztürk 2021). Zu betonen ist, dass im Segment des „Jedermanns-Arbeitsmarkts“ insbesondere eingewanderte er-

werbstätige Erwachsene überproportional vertreten sind: Auf Basis des NEPS³⁵⁹ wird erkennbar, dass hier 41 % der eingewanderten Erwachsenen gegenüber nur 16 % der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund eine Tätigkeit ausüben, die keine berufliche Ausbildung voraussetzt (vgl. Reiter 2019).

Darüber hinaus verlieren in regressionslogistischen Analysen migrationsbezogene Faktoren an statistischer Bedeutung, wenn zusätzlich solche arbeitsplatzspezifischen Faktoren berücksichtigt werden. So schwächt sich die geringere Teilnahme von Bildungsausländern und -ausländerinnen ab, wenn Tätigkeitsaspekte wie die Qualifikationsanforderung des Arbeitsplatzes zusätzlich berücksichtigt werden (vgl. ebd.). Theoretisch anzunehmende Effekte einer nicht deutschen Staatsangehörigkeit oder eines befristeten Aufenthaltsstatus sind bereits dann nicht mehr nachweisbar, wenn weitere migrationsbezogene Variablen wie geringe Deutschsprachkenntnisse berücksichtigt werden. Diese beiden Faktoren nehmen daher keinen Einfluss auf die Teilnahmechancen eingewandelter Erwachsener an betrieblicher Weiterbildung (vgl. Reiter 2022). Zudem verlieren auch die genannten migrationsbezogenen Variablen der Deutschsprachkenntnisse und im Ausland erworbenen Qualifikationen an statistischer Bedeutung für die Weiterbildungsteilnahme, sobald weitere Faktoren des Arbeitskontextes (wie eine Beschäftigung in Vollzeit, eine Tätigkeit, für die eine berufliche Ausbildung erforderlich ist, eine Beschäftigung in wissensintensiven Branchen und die Verfügbarkeit interner Bildungsveranstaltungen und regelmäßiger Weiterbildungsplanung im Betrieb) berücksichtigt werden, die sämtlich positive Effekte auf die Weiterbildungsteilnahme haben (vgl. ebd.). Somit bestätigt sich auch anhand der jüngeren, 2016 erhobenen Daten des AES-Migra der Befund, dass der Zugang eingewandeter Erwachsener zu betrieblicher Weiterbildung maßgeblich von ihrer Erwerbssituation bestimmt wird (vgl. ebd.).

Fazit

Zusammenfassend ist die hohe Bedeutung einer differenzierten Betrachtung migrantisierter Bevölkerungsgruppen hervorzuheben. Personen mit Migrationshintergrund nehmen nicht pauschal seltener an beruflicher Weiterbildung teil, sondern die beobachtbare geringere Weiterbildungsteilnahme lässt sich maßgeblich auf eingewanderte

358 Zur Unterscheidung von Bildungs- und -ausländern/-ausländerinnen wurde in dieser Studie geprüft, „ob der zuletzt erworbene allgemeine oder berufliche Bildungsabschluss in Deutschland oder im Ausland erworben wurde“ (Reiter 2019, S. 96).

359 Startkohorte 6 (Erwachsenenbefragung) mit dem Befragungsjahr 2011/2012 (vgl. Reiter 2019). Da die im Folgenden zitierten Studien sich auf die gleiche Datengrundlage beziehen, werden auch die soziodemografischen Angaben zur besseren Einordnung der folgenden Befunde auf dieser Grundlage festgehalten. Eine aktuellere, wenngleich weniger differenzierte Einschätzung bietet der Mikrozensus 2021, der mit 20,8 % einen deutlich höheren Anteil der Erwerbstätigen mit eigener Migrationserfahrung gegenüber 10,3 % der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund als Arbeiter/-innen ausweist (vgl. Statistisches Bundesamt 2022, eigene Berechnung).

Erwachsene im Segment der betrieblichen Weiterbildung zurückführen. Entsprechend ausdifferenzierte Untersuchungen der Teilnahmestrukturen stellen in Summe die Bedeutung arbeitsmarkt- und beschäftigungsbezogener Barrieren heraus. Um die Weiterbildungsungleichheit für eingewanderte Erwachsene zu reduzieren, müsste insbesondere ihre Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung erhöht werden, wofür drei Ansatzpunkte identifiziert werden können:

Erstens ist der Zugang zu betrieblicher Weiterbildung insbesondere auf dem sogenannten Jedermanns-Arbeitsmarkt eingeschränkt – einem Arbeitsmarktsegment, in dem zugleich eingewanderte erwerbstätige Erwachsene überproportional vertreten sind. Förderlich für den Zugang zu anderen Arbeitsmarktsegmenten könnte aufseiten der *Arbeitnehmer/-innen* beispielsweise die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sein, die sowohl aus der Erwerbslosigkeit, als auch aus der Beschäftigung in unregulierten Berufen heraus Zugänge zu regulierten Berufen eröffnet (vgl. Brücker u. a. 2021).

Zweitens kann in diesem Kontext auch eine Stärkung berufsbezogener Deutschsprachkenntnisse die im AES-Migra dokumentierte sprachliche Barriere abbauen und – vermittelt über bessere Arbeitsmarktzugänge – die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung erhöhen (vgl. Reiter/Humt/Öztürk 2021).

Drittens erhöht sich die betriebliche Weiterbildungsteilnahme eingewanderter Erwachsener aufseiten der *Arbeitgeber/-innen* durch Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung und eine regelmäßige Weiterbildungsplanung (vgl. Reiter 2019) sowie durch Beratungs- und Informationsangebote (vgl. Reiter 2022).

Zusammenfassend spiegeln die Zugänge eingewanderter Erwachsener zu betrieblicher Weiterbildung die Zugänglichkeit des deutschen Arbeitsmarktes für diese Gruppe insgesamt wider. Dies betrifft nicht nur Personen mit geringen oder fehlenden beruflichen Qualifikationen,

sondern auch eingewanderte Fachkräfte, die in Deutschland häufig überqualifiziert³⁶⁰ beschäftigt sind (vgl. Santiago Vela 2018) und zudem dauerhafte Gehaltsunterschiede und eine unzureichende Verwertbarkeit ihrer Bildungsabschlüsse erfahren, was im Widerspruch zu dem hohen Bedarf an ausländischen Fachkräften auf dem deutschen Arbeitsmarkt steht (vgl. Beyer 2017). Diese Fragen der Verwertbarkeit und Anerkennung ausländischer Abschlüsse gilt es begleitend zur Umsetzung einschlägiger Gesetzesvorhaben (beispielsweise des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes) kontinuierlich weiter zu beobachten. Neben diesen Einflussmöglichkeiten des Gesetzgebers wurden insbesondere auch Handlungsspielräume der Betriebe erkennbar, die durch Beratungs- und Informationsangebote, Betriebsvereinbarungen sowie eine regelmäßige Weiterbildungsplanung Zugänge zu betrieblicher Weiterbildung unterstützen können.

Ein Desiderat für die Weiterbildungsforschung besteht indes im Hinblick auf die Teilnahme an individuell berufsbezogener Weiterbildung, die für eingewanderte Erwachsene gegenüber Erwachsenen ohne Migrationshintergrund sogar erhöht ist, insbesondere wenn sie eine nicht deutsche Staatsangehörigkeit und einen befristeten oder geduldeten Aufenthaltsstatus aufweisen. Dies ist möglicherweise auf ihre (zum Teil verpflichtende) Teilnahme an Integrationskursen oder auch Anpassungsqualifizierungen im Rahmen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen zurückzuführen, was jedoch in den vorliegenden Daten nicht ausgewiesen wird. Um diesem Erklärungsansatz weiter nachgehen zu können, wäre eine entsprechende Ausdifferenzierung der Angebotsformate in der Datenerhebung vonnöten, die zwischen Zielgruppen- und Regelangebot unterscheiden lässt.

(Halit Öztürk – Universität Münster, Eva Humt – Universität Münster)

³⁶⁰ Die Überqualifikation wird hier erfasst als Differenz zwischen dem Qualifikationsniveau der Beschäftigten und der auf ihrem Arbeitsplatz geforderten beruflichen Qualifikation (vgl. Santiago Vela 2018).

C 4.2 Die Rolle betrieblicher Kontexte für die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Als quantitativ wichtigste Anbieter und Orte non-formaler Weiterbildung beeinflussen Betriebe in Deutschland maßgeblich die Weiterbildungschancen von Beschäftigten. So können beispielsweise betriebliche Weiterbildungsstrukturen wie Betriebsvereinbarungen, eine systematische Weiterbildungsplanung oder gezielte Unterstützungsangebote (Arbeitszeitfreistellungen und Kostenübernahmen bzw. finanzielle Zuschüsse) die Teilnahmebereitschaft an non-formaler Weiterbildung erhöhen (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B1.2.4). Auch im Hinblick auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund zeigen Befunde, dass betriebliche Kontexte den Einfluss migrationsspezifischer Merkmale (u. a. Aufenthaltsstatus, Deutschkenntnisse und die Anerkennung ausländischer Abschlüsse) auf Weiterbildungsteilnahmen abschwächen können (vgl. Reiter 2022).

Parallel verändern vor allem technologische und ökologische Umbrüche die aktuellen Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Der beruflichen Weiterbildung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu. Durch die Teilnahme werden Beschäftigte in die Lage versetzt, sich kontinuierlich an veränderte Arbeitsanforderungen anzupassen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu sichern. Im Idealfall führt non-formale Weiterbildung, d. h. kursförmige, zeitlich begrenzte und praxisnahe Formate, zu einer kontinuierlichen Präzisierung, Aktualisierung und Erweiterung beruflicher Kompetenzen (vgl. Eurostat 2016; Helmrich/Leppelmeier 2020). Gleichzeitig ist sie oft flexibel und kurzfristig durchführbar und kann konkrete Lernbedürfnisse im Arbeitsalltag adressieren. Non-formale Weiterbildung kann dazu beitragen, berufliche Abstiegsrisiken zu verringern und Erwerbsbiografien zu stabilisieren (vgl. Ebner/Ehler 2018). Teilnahmebescheinigungen oder Zertifikate können zudem als Nachweis für erworbene Kompetenzen dienen, die z. B. Gehaltserhöhungen oder berufliche Aufstiege ermöglichen können (vgl. Schimke 2023).

Insbesondere für Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation, d. h. mit eigener Migrationserfahrung, kommt non-formaler Weiterbildung eine wichtige Rolle zu. Wenn Schule, Ausbildung und/oder Studium im Herkunftsland absolviert wurden, können migrationsspezifische Barrieren – wie eine fehlende Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, fehlende Informationen über Spezifika des deutschen Arbeitsmarkts oder eingeschränkte Sprachkenntnisse – die Beschäftigungsfähigkeit einschränken. Dieser Befund ist für Betriebe problematisch, wenn diese aufgrund des Fachkräftemangels

vermehrt darauf angewiesen sind, bestehende Potenziale ihrer Beschäftigten zu fördern und auszuschöpfen, um langfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Die betriebsspezifische Kompetenzentwicklung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund kann für Betriebe daher eine wichtige Stellschraube zum Ausbau ihrer Innovationsfähigkeit und Produktivität sein und helfen, sich an wandelnde Marktanforderungen anzupassen.

Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden der Frage nachgegangen, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in Deutschland zwischen 2012 und 2023 entwickelt hat und welche Rolle betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für die Weiterbildungsbeteiligung beider Beschäftigengruppen spielten. Dazu greift der Beitrag auf die Erwachsenenkohorte des Nationalen Bildungspanels (NEPS, **E**) zurück, das Daten zur migrationsspezifischen Weiterbildungsbeteiligung sowie zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten bereitstellt.

E

Nationales Bildungspanel – National Educational Panel Study (NEPS)

Das NEPS wird vom Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (IfBi, Bamberg) in Kooperation mit einem deutschlandweiten Netzwerk durchgeführt. Die in diesem Beitrag verwendete NEPS-Teilstudie (Startkohorte 6, Version 15.0.0) umfasst rund 17.000 Erwachsene, die zwischen 2007 und 2023 jährlich u. a. zu Bildungs- und Erwerbsverläufen befragt wurden (vgl. NEPS-Netzwerk 2024). Die für die folgenden Auswertungen verwendete Stichprobe umfasst zehn Befragungswellen (2012 bis 2023) und 8.320 Personen (51.752 Fälle) im Alter von 26 bis 65 Jahren, die abhängig beschäftigt und nicht selbstständig sind.

Die Stichprobe wurde in Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (7.065 Personen und 44.414 Fälle) und Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation (678 Personen und 3.621 Fälle) unterteilt (abweichende Fallzahlen in folgenden Schaubildern ergeben sich durch partiell fehlende Angaben). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund umfassen Personen, die selbst oder deren Eltern in Deutschland geboren sind und die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Dies umfasst somit auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund der dritten und höheren Generation. Zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund der ersten Generation zählen Personen, die im Ausland geboren wurden und nach Deutschland zugewandert sind. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation, also Personen, die in Deutschland geboren wurden, aber mindestens ein zugewandertes

Elternteil haben, werden nur zu Beginn der Analysen als Vergleichsgruppe herangezogen und liegen danach nicht mehr im Fokus der Analysen. Die letzte Aktualisierung der NEPS-Stichprobe fand im Jahr 2011 statt, sodass aufgrund des längsschnittlichen Forschungsdesigns nur migrierte Personen, die vor 2012 nach Deutschland gezogen sind, in der Stichprobe enthalten sind.

Non-formale Weiterbildungsaktivitäten von Erwerbstätigen und damit zusammenhängende relevante Informationen wurden im NEPS retrospektiv erhoben. Deutschkurse für Migrantinnen und Migranten werden aus den Analysen ausgeklammert, da sie eine besondere Weiterbildungsform darstellen.

Die untersuchten betrieblichen Unterstützungsmerkmale und -angebote umfassen zum einen Fragen danach, ob es im Betrieb folgende Merkmale gibt: Betriebsvereinbarungen zur Weiterbildung, regelmäßige Weiterbildungsplanung für die Beschäftigten, eine für Weiterbildung zuständige Person/Abteilung sowie mögliche betriebliche (Finanzierungs-) Angebote für Kurse/Lehrgänge. Zum anderen wurden konkrete betriebliche Weiterbildungsangebote erfasst, d. h., ob Beschäftigte für Weiterbildungen freigestellt wurden oder finanzielle Unterstützung (z. B. durch Kostenübernahme oder Zuschüsse) erhalten haben.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass Personen mit Migrationshintergrund eine kürzere Verweildauer im NEPS haben, wodurch Selektionseffekte im Zeitverlauf möglich sind (vgl. Landrock 2024). Zugleich können die deskriptiven Ergebnisse nur ungewichtet dargestellt werden, da die im Datensatz vorhandenen Gewichte nicht für Analysen auf Basis von Teilstichproben geeignet sind.³⁶¹ Die Ergebnisse gelten somit nur für die spezifische Stichprobe und sind nicht verallgemeinerbar.

Die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten der ersten Generation lag zwischen 2012 und 2023 mit durchschnittlich 29,0 % um rd. 5 Prozentpunkte niedriger als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund – hier betrug die durchschnittliche Weiterbildungsbeteiligung 34,1 %. Die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in zweiter Generation war mit 34,6 % sogar leicht über dem Niveau der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Dies steht in Einklang mit erwartbaren Angleichungsprozessen im Generationenverlauf und kann darüber hinaus auch mit Befunden in Verbindung gebracht werden, die zeigen, dass Bildungsaspirationen in der zweiten Generation häufig höher ausgeprägt sind

(vgl. Becker/Gresch/Zimmermann 2023). Die vergleichsweise niedrigere Beteiligung der ersten Generation weist hingegen auf die Herausforderungen hin, die mit einer Migrationserfahrung einhergehen können. Dazu zählen Hürden wie Sprachbarrieren, mangelnde Informationen über Weiterbildungsangebote oder eine schlechtere sozio-ökonomische Position, die den Zugang zu beruflicher Weiterbildung erschweren kann. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausgangslagen der ersten und der zweiten Generation fokussiert der Beitrag im Folgenden auf Migrantinnen und Migranten der ersten Generation im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund.

Hinsichtlich sozialstruktureller Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zeigt sich in der Stichprobe, dass Migrantinnen und Migranten im Zeitraum von 2012 bis 2023 eine durchschnittlich kürzere Beschäftigungsdauer hatten (118 Monate vs. 146 Monate), etwas weniger Stunden pro Woche arbeiteten (35,9 vs. 37,2 Stunden) und geringfügig niedrigere Bruttostundenlöhne erzielten (21,95 € vs. 22,38 €). Zudem wiesen sie häufiger keine abgeschlossene berufliche Ausbildung (11 % vs. 3 %) und seltener eine Berufsausbildung ohne Abitur (25 % vs. 35 %) auf, während die Anteile an Meister-, Techniker- und akademischen Abschlüssen vergleichbar sind. Auch waren in der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund befristete Arbeitsverhältnisse häufiger (8 % vs. 5 %). Diese insgesamt schlechtere Ausgangslage kann den Zugang zu benötigten Ressourcen für die Teilnahme an Weiterbildung (Zeit, Geld und Informationen) für Migrantinnen und Migranten im Durchschnitt einschränken.

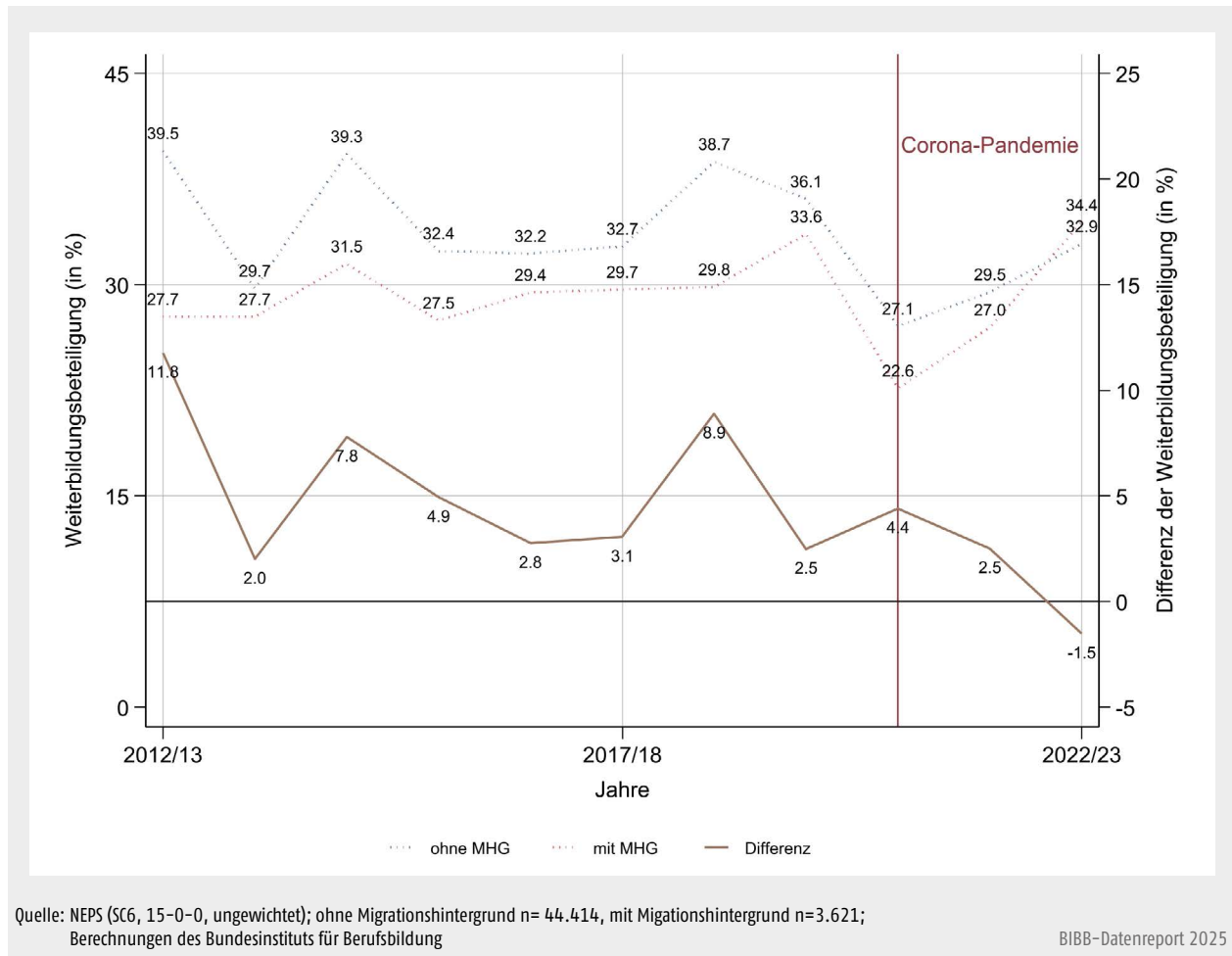
Darüber hinaus waren Migrantinnen und Migranten der ersten Generation hinsichtlich der Branchenzugehörigkeit häufiger im sekundären Sektor (39 % vs. 29 %) und seltener im Öffentlichen Dienst (23 % vs. 32 %) beschäftigt (vgl. Kapitel C2.1). Diese sektoralen Unterschiede sind relevant, da Branchen unterschiedlich ausgeprägte betriebliche Weiterbildungsstrukturen und -bedarfe aufweisen (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel B1.2.4). Hinsichtlich der Verteilung auf Betriebsgrößengruppen bestanden hingegen keine wesentlichen Unterschiede zwischen den Gruppen. Die migrierten Beschäftigten in der Stichprobe stammen zum größten Teil aus Mittel- und Osteuropa (69 %), gefolgt von Migrantinnen und Migranten aus Nord- und Westeuropa (10 %), Südeuropa (9 %), Nord-, Mittel- und Südamerika (5 %), dem Nahen Osten und Afrika (4 %) und Asien (3 %).

Migrationsbezogene Weiterbildungsungleichheiten rückläufig

Ausgehend von den sozialstrukturellen Unterschieden lässt sich mit Blick auf Veränderungen über die Zeit zunächst feststellen, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei

361 Siehe <https://forum.lifbi.de/t/gewichtung-fuer-subsample-sc6/3577> (Stand: 15.11.2024)

Schaubild C4.2-1: Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Beschäftigten ohne und mit Migrationshintergrund im Zeitverlauf (in %)



Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stichprobe seit 2012/2013 fast durchgängig niedriger war als bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund → [Schaubild C4.2-1](#). Die Veränderungen über die Zeit verliefen zwischen beiden Gruppen recht parallel, wobei die Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund eine etwas geringere Volatilität aufweist.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Differenz in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen beiden Gruppen (rote Linie) im Beobachtungszeitraum insgesamt abnahm und dass sich in den neu veröffentlichten Daten der Befragungswelle 2022/2023 sogar eine Wende zeigt: Während die Differenz in der Weiterbildungsbeteiligung 2012/2013 noch bei rd. 12 Prozentpunkten zugunsten von Beschäftigten ohne Migrationshintergrund lag, ist das Verhältnis zehn Jahre später sogar umgekehrt und die Teilnahmequote von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt mit 34,4 % um 1,5 Prozentpunkte über dem Niveau in der Vergleichsgruppe. Hier zeigt sich ein

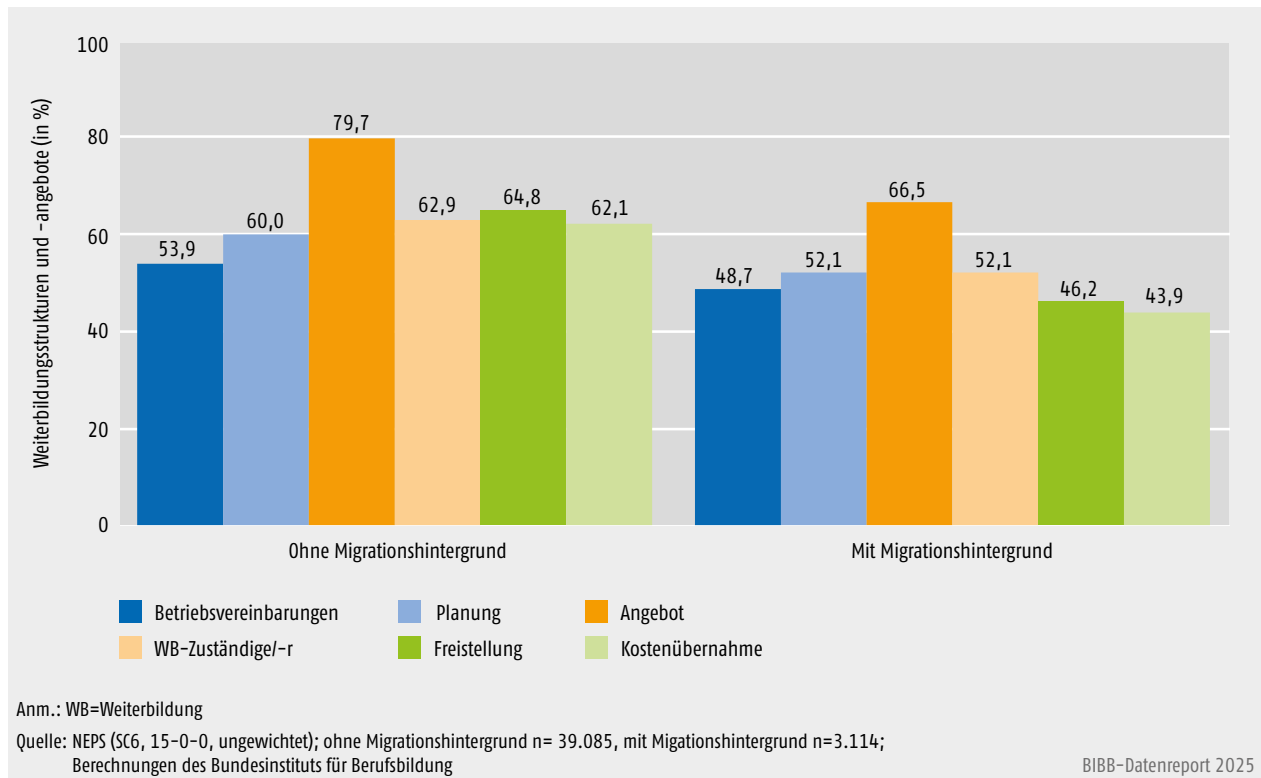
deutlich stärkerer „Erholungseffekt“ nach der Coronapandemie in der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die nach einem Tiefpunkt zu Corona in der Welle 2020/2021 (22,6 %) innerhalb von drei Jahren fast 12 Prozentpunkte zulegen konnte.³⁶²

Der Einfluss betrieblicher Unterstützungsstrukturen

In einem zweiten Schritt wird untersucht, wie sich betriebliche Unterstützungsmaßnahmen für Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund auswirken. Wie → [Schaubild C4.2-2](#) zeigt, berichteten Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Zeitraum von 2012 bis 2023 bei allgemeinen Weiterbildungsstrukturen wie Betriebsvereinbarungen (48,7 % vs. 53,9 %), Weiterbildungsplanung (52,1 % vs. 60,0 %) oder zuständigen

³⁶² Bei der Interpretation dieser Entwicklung müssen Spezifika der Stichprobe berücksichtigt werden (E).

Schaubild C4.2-2: Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten: Beschäftigte ohne und mit Migrationshintergrund im Vergleich (in %)



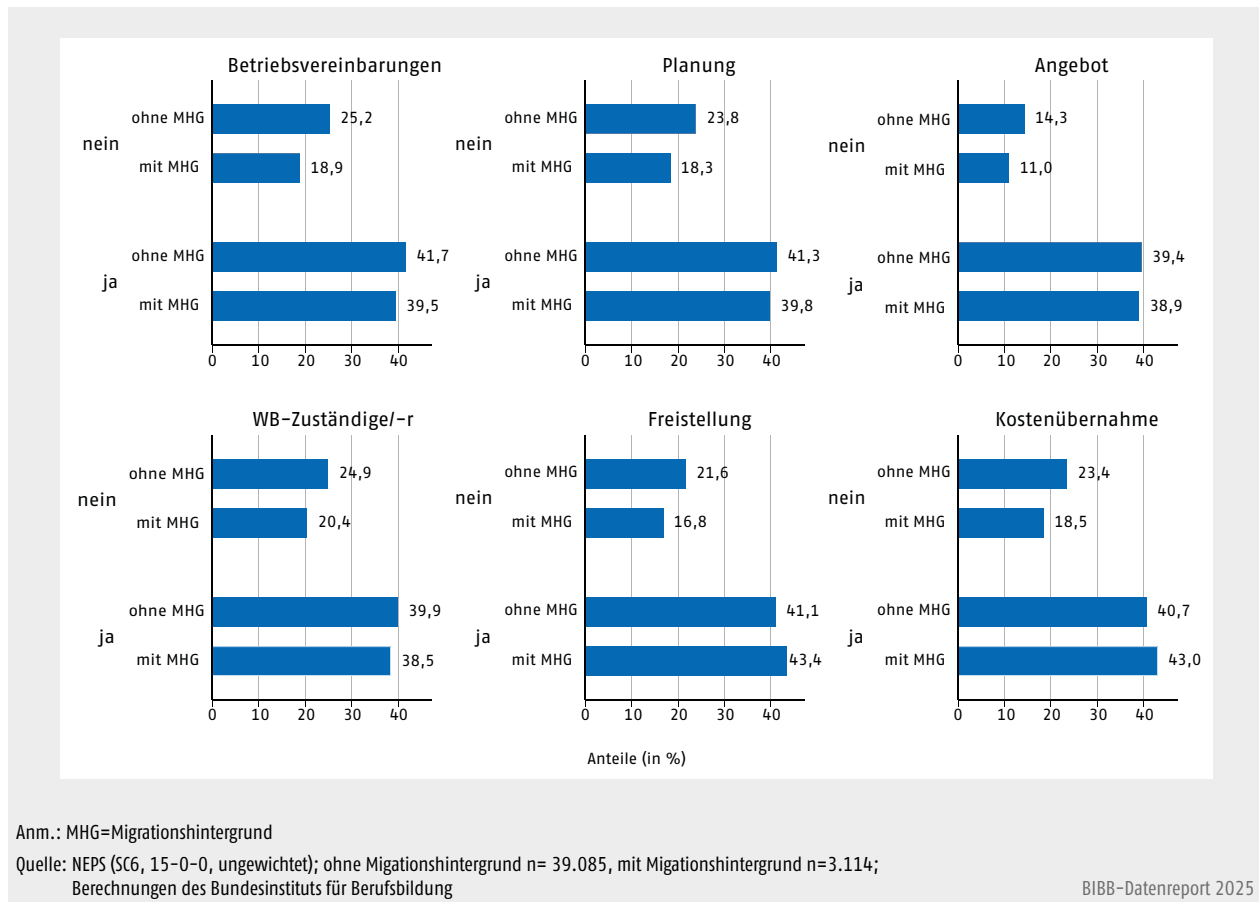
Personen oder Abteilungen (62,9 % vs. 52,1 %) seltener von deren Verfügbarkeit. Auch betriebliche Unterstützungsstrukturen und -angebote standen ihnen deutlich seltener zur Verfügung als Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Besonders deutlich wird dies bei Angeboten für zeitliche und finanzielle Unterstützung: Während 64,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund von der Möglichkeit einer Arbeitszeitfreistellung für Weiterbildungsmaßnahmen berichteten, gilt dies nur für 46,2 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Kostenübernahme durch den Betrieb (62,1 % vs. 43,9 %). Dies deutet darauf hin, dass Migrantinnen und Migranten strukturell seltener Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsressourcen hatten. Besonders die geringere Verfügbarkeit von spezifischen Unterstützungsangeboten wie Freistellungen und Kostenübernahmen könnte dabei eine zentrale Barriere darstellen.

Die genannten Befunde lassen sich – wie zum Teil bereits beschrieben – dadurch erklären, dass Migrantinnen und Migranten häufiger im sekundären Sektor arbeiten, zum Beispiel im verarbeitenden Gewerbe, und hier unterstützende betriebliche Weiterbildungsstrukturen seltener sind.

Daran schließt sich die Frage an, welche Rolle betriebliche Unterstützungsstrukturen und -angebote für die Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund spielen. In → [Schaubild C4.2-3](#) ist die Weiterbildungsbeteiligung in Abhängigkeit der betrieblichen Unterstützungsstrukturen und -angebote dargestellt. Die Ergebnisse verdeutlichen wenig überraschend, dass sowohl allgemeine Strukturen (Betriebsvereinbarungen, Weiterbildungsangebote und -planung sowie zuständige Personen oder Stellen) als auch konkrete Angebote (Freistellungen, Kostenübernahmen) mit einer deutlich höheren Weiterbildungsbeteiligung verbunden sind. Allerdings sind die sechs betrachteten betrieblichen Unterstützungsstrukturen und -angebote nicht nur allgemein wirksam, sondern gehen insbesondere für Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit einer erhöhten Weiterbildungsbeteiligung einher.

Weiterbildungsungleichheiten zu Ungunsten von Migrantinnen und Migranten zeigen sich nun nur noch bei Beschäftigten, die in Betrieben ohne Unterstützungsstrukturen und -angebote arbeiten. Beispielsweise lag die Weiterbildungsbeteiligung in Betrieben ohne weiterbildungsbezogene Betriebsvereinbarungen bei 25,2 % für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund, während sie für Migrantinnen und Migranten nur 18,9 % betrug. Ein

Schaubild C4.2-3: Migrationsspezifische Weiterbildungsbeteiligung je nach Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten (in %)



ähnliches Bild zeigt sich bei fehlender Weiterbildungsplanung (23,8 % vs. 18,3 %) oder bei der Abwesenheit einer zuständigen Person oder Abteilung (24,9 % vs. 20,4 %). Diese Unterschiede reflektieren die oben benannten strukturellen Barrieren, denen Beschäftigte mit Migrationshintergrund ausgesetzt sind, wenn keine institutionalisierten Weiterbildungsstrukturen vorhanden sind. Bestanden jedoch förderliche Strukturen, nähern sich die Weiterbildungsbeteiligungen beider Gruppen deutlich an. In Betrieben mit Betriebsvereinbarungen betrug die Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten 39,5 %, während sie bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 41,7 % lag. Bei existierender Weiterbildungsplanung (39,8 % vs. 41,3 %) und dem Vorhandensein von zuständigen Personen bzw. Abteilungen (38,5 % vs. 39,9 %) zeigen sich ebenfalls nur geringfügige Unterschiede.

Besonders stechen jedoch betriebliche Unterstützungsangebote wie Freistellungen und Kostenübernahmen hervor: Beschäftigte mit Migrationshintergrund, die von der Existenz dieser Angebote berichteten, zeigen sogar eine höhere Weiterbildungsbeteiligung als in der

Vergleichsgruppe. So gingen angebotene Freistellungen mit einer höheren Weiterbildungsbeteiligung von 43,4 % bei Migrantinnen und Migranten einher, während Beschäftigte ohne Migrationshintergrund eine Quote von 41,1 % aufwiesen. Auch bei der Kostenübernahme zeigt sich eine ähnliche Dynamik: Die Beteiligung lag mit 43,0 % bei Migrantinnen und Migranten leicht über dem Niveau der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (40,7 %). Diese Maßnahmen, die über die Schaffung von Rahmenbedingungen hinaus gehen, indem sie konkrete Barrieren wie Zeitmangel oder finanzielle Unsicherheiten adressieren, scheinen für Beschäftigte mit Migrationshintergrund demnach eine besondere Bedeutung zu haben. Problematisch ist jedoch, dass gerade diese spezifischen Angebote für Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich oft nicht zur Verfügung standen, wie die Ergebnisse in → [Schaubild C4.2-2](#) zeigen.

Die dargestellten deskriptiven Befunde lassen zwar keine kausalen Aussagen zu, können jedoch für potenzielle anschließende multivariate Untersuchungen bereits Hinweise darauf liefern, dass betriebliche Unterstützungsstrukturen und -angebote eine egalisierende Wirkung

entfalten und bestehende Zugangshürden für Migrantinnen und Migranten abbauen könnten. Darüber hinaus zeigt sich in weiterführenden Analysen, dass bei der Berücksichtigung migrationspezifischer Merkmale wie Sprachkenntnisse oder Zuzugsdatum die dargestellten Trends robust bleiben.

Zusammenfassung

Die vorliegenden NEPS-Daten zeigen deutliche Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund, die durch sozialstrukturelle und betriebliche Rahmenbedingungen geprägt sind. Die Weiterbildungsungleichheit zwischen beiden Gruppen hat sich in der untersuchten Stichprobe von 2012 bis 2023 jedoch insgesamt verringert. Die deutlich stärkeren „Erholungseffekte“ nach der Coronapandemie bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund führen dazu, dass sie im Analysezeitraum erstmalig sogar höhere Teilnahmequoten bei beruflicher Weiterbildung aufwiesen als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Hierbei ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Angleichung über die Zeit auch mit Selektionseffekten der Stichprobe zusammenhängen können und vor allem weiterbildungsaffinere Beschäftigte mit Migrationshintergrund im NEPS blieben, während weniger weiterbildungsaffine Migrantinnen und Migranten das Panel verlassen haben könnten, besonders während und nach der Coronapandemie. Zudem wurden aufgrund methodischer Einschränkungen nur Migrantinnen und Migranten erfasst, die vor 2012 nach Deutschland gekommen sind. Spätere Migrationswellen aus Syrien oder der Ukraine spiegeln sich daher nicht in den Analyseergebnissen

wider. Nichtsdestotrotz stehen die Ergebnisse im Einklang mit anderen Studien zu diesem Thema (vgl. Ehlert 2024), auch wenn die Studienlage zur Entwicklung migrationspezifischer Weiterbildungsmuster insgesamt nicht eindeutig ist.

Darüber hinaus wurde deutlich, dass der betriebliche Kontext von Weiterbildungsstrukturen und -angeboten zum Abbau migrationspezifischer Ungleichheiten beitragen kann. Während in Betrieben ohne Unterstützungsmaßnahmen eine deutlich geringere Weiterbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten zu beobachten war, glichen sich die Teilnahmequoten in Betrieben mit etablierten Weiterbildungsstrukturen nahezu vollständig an. Insofern profitieren Migrantinnen und Migranten in besonderem Maße. Am höchsten war die Weiterbildungsbeteiligung bei Migrantinnen und Migranten, die konkrete Unterstützungsangebote wie Freistellungen und Kostenübernahmen erhielten. Dies deutet darauf hin, dass spezifische betriebliche Maßnahmen wichtig sind, um Barrieren wie Zeit- oder Ressourcenmangel für Migrantinnen und Migranten abzubauen. Strukturell haben Migrantinnen und Migranten aber gerade zu diesen betrieblichen Weiterbildungsressourcen seltener Zugang, was darauf hindeuten könnte, dass ihnen notwendige Informations- und Beratungsangebote nicht zur Verfügung stehen oder nicht bekannt sind. Für weitere Untersuchungen ist es zielführend, die aufgeworfenen Fragen multivariat und kausalanalytisch weiter zu fundieren, um mögliche Selektionseffekte kontrollieren und die diskutierten Verzerrungen ausschließen zu können.

(Mortimer Schlieker, Marco Seegers)

C 5 Entwicklung der beruflichen Bildung durch Programme: Zugänge, Teilhabe und Integration

C 5.1 Unterstützungsmaßnahmen für Personen mit Einwanderungsgeschichte sowie Erfolgsfaktoren

Bei der beruflichen Integration junger Personen mit Einwanderungsgeschichte gibt es einige Herausforderungen, mit denen die Jugendlichen zusätzlich zu denen ihrer besonderen Entwicklungsphase umgehen müssen. Auch junge Geflüchtete stehen vor den Herausforderungen der Jugendphase, die unter anderem darin bestehen, sich in der Gesellschaft zu positionieren, Selbstständigkeit zu erlangen und (nicht nur berufliche) Qualifikationen zu erwerben (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017). Häufig kommen bei jungen Zugewanderten die Sprachbarrieren (bis hin zur Nichtbeherrschung des Alphabets), die Unsicherheiten bezüglich des Aufenthalts und des Bleiberechts, der Klärung von Familien- und Wohnverhältnissen sowie der fehlenden Kenntnisse des (Berufs-)Bildungssystems hinzu. Dies bedeutet, dass junge Geflüchtete und Neuzugewanderte einen erheblich größeren Bedarf an Angeboten der Unterstützung und Begleitung haben können. Damit verbunden ist die Frage, ob Zugewanderte besser in regulären Angeboten unterstützt werden, also jenen, die grundlegend allen Jugendlichen (häufig nach bestimmten Kategorien) offenstehen, oder ob es sinnvoller wäre, spezifische Angebote für Zugewanderte zu konzipieren. Auf der einen Seite steht als Vorteil, dass die Integration am besten im Normalbetrieb gesellschaftlicher Institutio-

nen und Organisationen stattfinden kann, zum Beispiel in regulärer Ausbildung und über die Sozialisation im Betrieb. Auf der anderen Seite stehen individuelle Förderbedarfe, denen mit gezielten Angeboten begegnet werden kann, beispielsweise spezifische, zielgruppengenaue Sprach- und Integrationskurse.

Grundlegend lassen sich die Angebote am Übergang Schule – Beruf in folgende Kategorien einordnen, wie auch das → **Schaubild C5.1-1** anhand von drei Strukturebenen verdeutlicht (vgl. Dionisius/Matthes/Neises 2018):

- ▶ Instrumente und Maßnahmen des Sozialrechts, die bundesweit angeboten werden (SGB II, III, VIII, IX),
- ▶ schulische Bildungsgänge, die häufig an berufsbildenden Schulen stattfinden (Berufsvorbereitungs- und Grundbildungsjahr, Einstiegs- und Integrationsklassen), und
- ▶ Programme von Bund und Ländern mit spezifischen Zielsetzungen.

Im Folgenden soll ein Blick auf diese Angebote geworfen werden, um deren Entwicklung zu beschreiben und Aspekte zur geschilderten Eingangsfrage, wie junge Zugewanderte bei der beruflichen Integration unterstützt werden können, aufzuwerfen.

Entwicklung von Bildungsangeboten für die Integration von Geflüchteten und Neuzugewanderten

Nachdem in den Jahren 2015 und 2016 viele Geflüchtete nach Deutschland kamen, wurden zunehmend spezifische Bildungsangebote für geflüchtete junge Erwachsene installiert, wie das → **Schaubild C5.1-2** verdeutlicht.

Schaubild C5.1-1: Strukturebenen der Bildungsangebote

Lebenswelt/Tagestruktur	Berufsorientierung/ Berufsvorbereitung	Ausbildung/ Beschäftigung
▶ Integrations- und Sprachkurse (z. B. BAMF-DeuFöV, landesspezifisch)	▶ Nahezu 300 Programme von Bund und Ländern	
▶ Jugendhilfe (Jugendwerkstätten, JMD)	▶ 132 Schulische Bildungsgänge (BVJ, BGJ etc.)	▶ Maßnahmen Sozialrecht (z. B. EQ, BaE, AsA)
▶ Ehrenamtliche Unterstützung und migrationsspezifische Anlaufstellen	▶ Projekte und Initiativen (Kommune, Privatwirtschaft, Stiftungen u. a.)	
<i>Vielzahl von Angeboten auf unterschiedlichen Ebenen</i>		

Quelle: Dionisius/Matthes/Neises 2018, S. 10; eigene Darstellung

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild C5.1-2: **Bildungsangebote am Übergang Schule – Beruf und Bildungsangebote spezifisch für Geflüchtete**

Bildungsangebote regulärer Übergang Schule – Beruf	Bildungsangebote spezifisch für Geflüchtete
▶ Regelinstrumente des SGB III , z. B. BvB, EQ, AsA	▶ Sondermaßnahmen auf Basis des § 45 SGB III , z. B. PerF, PerJuF
▶ Programme von Bund und Ländern , z. B. BOP, Passgenaue Besetzung, Jugend stärken, AV-Dual	▶ Sonderprogramme von Bund und Ländern , z. B. BOf, Arrivo, Arbeitsmarktmentoren für Geflüchtete
▶ Schulische Bildungsgänge am Übergang , z. B. BVJ, BGJ	▶ Spezifische Förder- und Zusatzklassen , z. B. InteA-Klassen, SPRINT
<i>Vielzahl an Angeboten auf unterschiedlichen Ebenen</i>	<i>Ausdifferenziertheit und zusätzliche Komplexität durch spezifische, ergänzende Angebote</i>

Quelle: Dionisius/Matthes/Neises 2018, S. 12; eigene Darstellung BIBB-Datenreport 2025

Auf Grundlage des § 45 SGB III wurden die folgenden Sondermaßnahmen vom Gesetzgeber initiiert und von der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Umsetzung an Träger beauftragt:

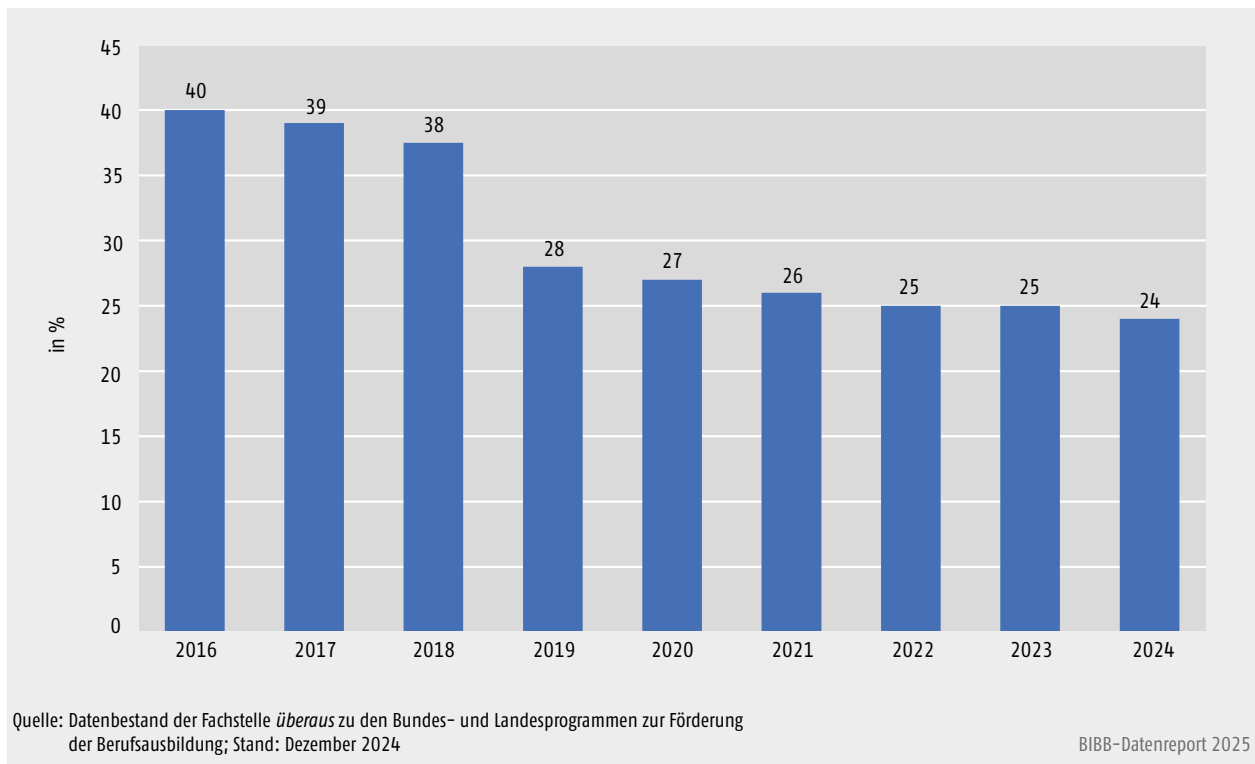
- ▶ „Perspektiven für Flüchtlinge – PerF“,
- ▶ „Perspektiven für weibliche Flüchtlinge – PerF-W“,
- ▶ „Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“,
- ▶ „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk – PerJuF-H“,
- ▶ „Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung – Kommit“ und
- ▶ „Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb – KompAS“.

Diese Sondermaßnahmen wurden an Bildungsträger in Auftrag gegeben. Die Angebote, die zwischen zwölf und 32 Wochen andauerten, konzentrierten sich auf die Themen Kompetenzfeststellung, Berufsorientierung, Begleitung des Berufsfindungsprozesses sowie die Anbahnung eines Ausbildungsverhältnisses in Kombination mit Sprachförderanteilen. Zunächst erweiterten diese Maßnahmen das Angebot am Übergang Schule – Beruf spezifisch für Geflüchtete. Sie führten allerdings auch dazu, dass die Bandbreite der Angebote noch größer und möglicherweise unübersichtlicher wurde und die jungen Geflüchteten in gesonderten Maßnahmen, statt in Regelstrukturen integriert wurden. Die Zahl der Teilnehmenden in den genannten Sondermaßnahmen des SGB III lag im Jahr 2016 bei 18.069, im Jahr 2017 bei 12.398 und 2019 noch bei 4.116 (vgl. Dionisius/Matthes/Neises 2018; BIBB-Datenreport 2020, Kapitel A12.2). Der Trend bei den Teilnahmen an den regulären Maßnahmen

(Einstiegsqualifizierung, ausbildungsbegleitende Hilfen, Assistierte Ausbildung, Berufseinstiegsbegleitung und Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme) war hingegen schon in diesen beiden Jahren umgekehrt: In 2016 lag der Anteil der Teilnehmenden mit Fluchthintergrund hier bei 8.600, 2017 bei 12.316 und im Jahr 2019 bei 21.278 (vgl. ebd.). Die Förderung von Geflüchteten fand somit zunehmend in Regelangeboten und erst in zweiter Linie in Sondermaßnahmen statt. Dies dürfte sich auf das Angebot von Sondermaßnahmen ausgewirkt haben, das sich wie folgt verändert hat:

- ▶ Die Maßnahmen PerF, PerF-W und PerF-H wurden aus dem Standard-Portfolio der BA genommen. Zunächst war es grundsätzlich noch möglich, dass diese Maßnahmen in ähnlicher Form individuell von einzelnen Bedarfsträgern eingekauft und durchgeführt werden.
- ▶ Bei dem Angebot KOMMIT handelte es sich ursprünglich um ein entwickeltes Phasen-Modell zur nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt durch abschlussorientierte Weiterbildung während der Beschäftigung. Das Standardprodukt nach § 45 SGB III „Kommit“ wurde aus dem Standard-Portfolio für Geflüchtete der BA genommen. Es ist grundsätzlich noch möglich, dass diese Maßnahme in ähnlicher Form individuell von einzelnen Bedarfsträgern eingekauft und durchgeführt wird.
- ▶ Die BA hat in Abstimmung mit dem BAMF die Kombiprodukte (KompAS, KomBer; KomBer-EH; KomJuF) als zentrale Standardprodukte ab 2020 allerdings nicht mehr zur Verfügung gestellt.

Schaubild C5.1-3: Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung für die Zielgruppe der Personen mit Einwanderungsgeschichte 2016 bis 2024 (in %)



So blieb von den Sondermaßnahmen für Geflüchtete bis heute nur die Förderung „Perspektiven für junge Flüchtlinge – PerJuF“ übrig.³⁶³

Auch bei den Bundes- und Landesprogrammen, die die Zielgruppe der Personen mit Einwanderungsgeschichte fördern³⁶⁴, ist ein rückläufiger Trend zu beobachten. Während 2016 40 %³⁶⁵ aller Förderprogramme auf diese Zielgruppe ausgerichtet waren, ist dieser Anteil bis 2024 auf 24 % gesunken → **Schaubild C5.1-3**.

Generell liegt der Schwerpunkt der Förderprogramme mehrheitlich auf dem Handlungsfeld der Berufsausbildung. Betrachtet man jedoch konkret die Gruppe der Personen mit Einwanderungsgeschichte, so zeigt sich, dass für diese Zielgruppe die Programme überwiegend im Handlungsfeld Berufsvorbereitung (59 %)³⁶⁶ gefördert werden → **Schaubild C5.1-4**.

363 Für Informationen hierzu siehe https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/perspektiven-fuer-gefluechtete?pk_vid=ab75108ec0e62f6a166306912788d00e.

364 In diesem Beitrag wird der Begriff „Personen mit Einwanderungsgeschichte“ verwendet. Einige der in der Datenbank erfassten Förderprogramme richten sich jedoch an einen reduzierten Personenkreis innerhalb dieser Gruppe (zum Beispiel Geflüchtete).

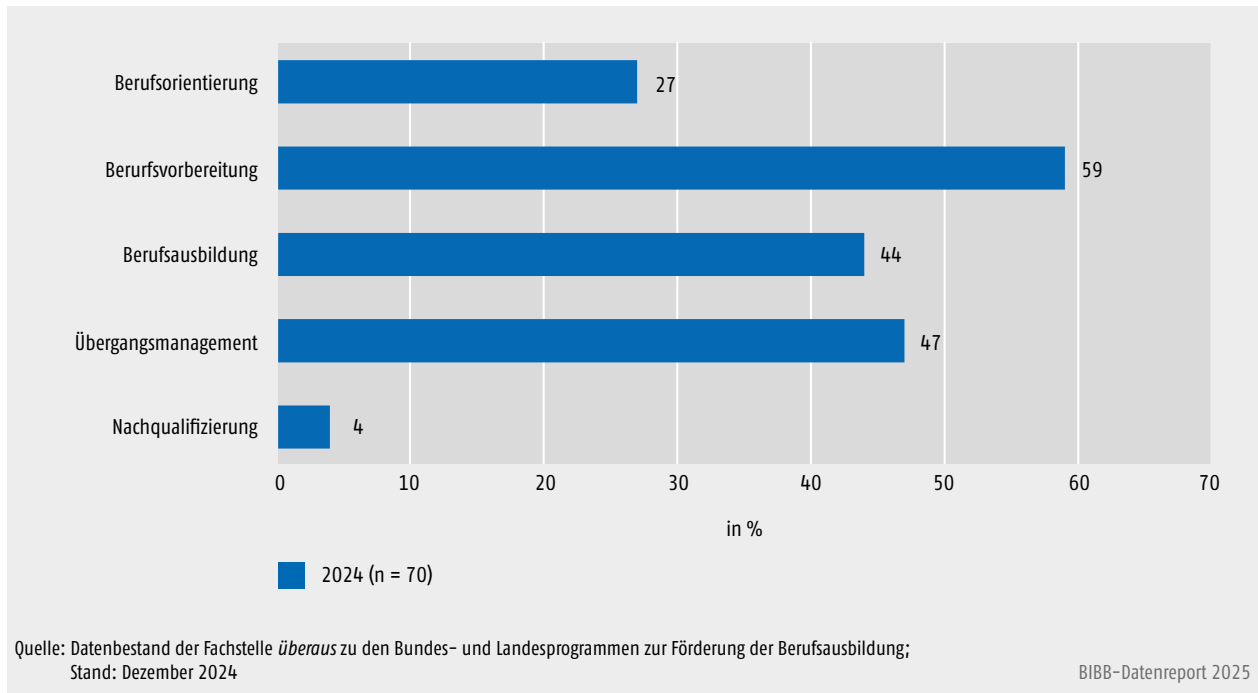
365 Die Fachstelle *überaus* pflegt eine Datenbank der Programme zur Förderung der Berufsausbildung aus Bund und Ländern.

366 Mehrfachnennungen bei Zielgruppen, Handlungsfeldern, Anliegen sowie Angeboten sind möglich.

Die Berufsvorbereitung soll den Einstieg ins Berufsleben erleichtern und dabei unterstützen, die Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung zu schaffen. Dabei handelt es sich um von Bund und Ländern finanzierte Programme, die auf die Vorbereitung der Ausbildung (40 %), die berufliche Integration (37 %), die Unterstützung bei der Berufswahl (33 %) und die Vermittlung von Grundkenntnissen (27 %) für Personen mit Einwanderungsgeschichte abzielen. Um diese Ziele zu erreichen, werden im Rahmen der Förderprogramme überwiegend Angebote wie Beratung (64 %), Theorievermittlung (beispielsweise Training oder Kurse, 30 %), Praxisvermittlung (wie Qualifizierung, Praktika, 30 %), Begleitung und Coaching (39 %) sowie Angebote der Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung (38 %) umgesetzt.

So werden zum Beispiel Programme zur Sprachvermittlung angeboten wie „MitSprache – Deutsch4U“, das seit 2018 in Hessen durchgeführt wird, oder das Hamburger Programm „Ausbildungsvorbereitung für Migrantinnen und Migranten (AvM Dual)“, das sich an junge Migrantinnen und Migranten richtet, die die Anforderungen einer Berufsausbildung insbesondere hinsichtlich der Sprachkenntnisse noch nicht erfüllen (vgl. Hamburger Institut für Berufliche Bildung 2024). Auch die vom BMBF geförderte Richtlinie „Berufliche Orientierung für Personen

Schaubild C5.1-4: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 für die Zielgruppe der Personen mit Einwanderungsgeschichte (Mehrfachzuweisungen; in %)



mit Flucht- und Migrationserfahrung (BOFplus)“ bietet Kurse an, in denen Zugewanderte verschiedene Berufe ausprobieren, deren spezifische Fachsprache erlernen, Betriebe kennenlernen und generell bis zur Vermittlung in Ausbildung, Qualifizierung oder Studium unterstützt werden können. Ein weiteres Beispiel ist das Bremer Programm „Zukunftschance Ausbildung“, das ursprünglich für junge Geflüchtete entwickelt wurde, um ihnen eine nachhaltige berufliche Perspektive zu bieten. Später wurde das Programm jedoch auf alle ausbildungssuchenden jungen Menschen in Bremen ausgeweitet. Es wird damit eine einjährige Einstiegsqualifizierung (EQ) angeboten, um die Grundlagen für den Übergang in eine duale Berufsausbildung zu legen. Das Programm umfasst weiterhin eine Sprachförderung für Teilnehmende, die ihre Sprachkenntnisse verbessern müssen. Auch die Zielgruppe des 2016 gestarteten Programms „Menschen stärken Menschen“ wurde 2018 erweitert. Nicht mehr nur Geflüchtete werden gefördert, sondern auch Menschen, denen es an Zukunftsperspektiven mangelt und die von anderen Programmen nur schwer erreicht werden. Ziel ist es, diese Menschen in die Gesellschaft zu integrieren und ihnen eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen.

Der Trend, die Zielgruppe der Programme zu erweitern, wird auch deutlich, wenn man den Adressatenkreis der Bundes- und Länderprogramme genauer betrachtet. Tatsächlich sind nur 30 % der Förderprogramme für

Personen mit Einwanderungsgeschichte auf Bundes- und Landesebene ausschließlich auf diese Gruppe ausgerichtet. Die Mehrheit der Förderprogramme, die auf diese Gruppe zielen, stehen auch anderen Personengruppen wie Jugendlichen, sozial Benachteiligten und Lernbeeinträchtigten sowie Unternehmen offen. So richten sich beispielsweise 27 % der Programme für Geflüchtete und Zugewanderte auch an Betriebe. Ziel ist es hier, die Integration in betriebliche Prozesse zu unterstützen. Dies deutet darauf hin, dass im Rahmen der Förderprogramme auch die Integration von Personen mit Einwanderungsgeschichte in Maßnahmen für breitere Zielgruppen angestrebt wird, anstatt spezifische Maßnahmen für sie zu entwickeln. Diese würden dann in einigen der Programme wie „Zukunftschance Ausbildung“ durch weitere Angebote wie beispielsweise der Sprachförderung ergänzt.

Es könnte von Vorteil sein, auf Maßnahmen zurückzugreifen, die für breitere Gruppen entwickelt wurden, und diese gegebenenfalls zu erweitern, um den Bedürfnissen von Personen mit Einwanderungsgeschichte gerecht zu werden. Dies würde eine weitere Segregation und die Schaffung zusätzlicher Sonderwege für sie vermeiden. Darüber hinaus könnte der Rückgriff auf bestehende Maßnahmen auch dazu beitragen, dass die Unübersichtlichkeit der zahlreichen Angebote, die bereits als „Vorbereitungsdschungel“ (SVR-Forschungsbereich 2020, S. 18) bezeichnet wurden, nicht noch weiter zunimmt.

Dennoch wäre es notwendig, hier weitere Untersuchungen durchzuführen und die Entwicklung in den nächsten Jahren zu beobachten.

Die Entwicklung der Bildungsangebote am Übergang Schule – Beruf zwischen den Jahren 2016 und 2024 sowie die durchgeführten Studien können Hinweise darauf geben, welche Aspekte die berufliche Integration von Geflüchteten und Zugewanderten fördern können, die im Folgenden dargestellt werden.

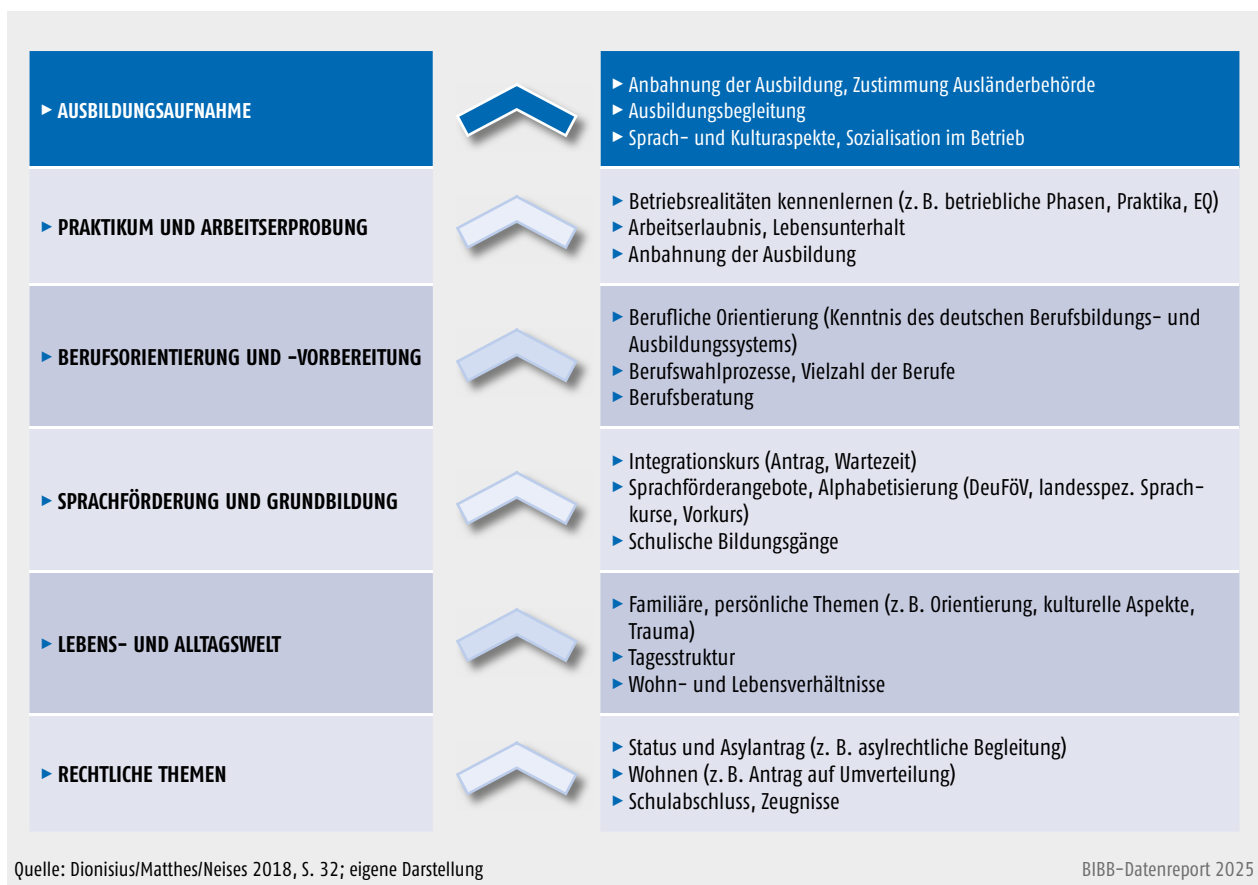
Ausblick und Fazit

Im → **Schaubild C5.1-5** werden einige ganz unterschiedliche Themen und Anforderungen dargestellt, die die Möglichkeiten junger Geflüchteter, eine Ausbildung aufzunehmen, maßgeblich beeinflussen. Häufig können einzelne Aspekte wie zum Beispiel rechtliche Klärungen oder grundlegende Förder- und Qualifizierungsbedarfe nicht nacheinander „abgearbeitet“, zu einem bestimmten Zeitpunkt oder mit der Beendigung einer Maßnahme abgeschlossen werden. Vielmehr begleiten diese Themen die Personen im weiteren Verlauf. Das Schaubild, das nicht den Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, verdeut-

licht, wie vielfältig die Aufgaben sind, die im Prozess der Ausbildungsvorbereitung bewältigt werden müssen.

Die Hinführung zur Ausbildung sowie die Vermittlung grundlegender Kompetenzen benötigt gerade für junge Geflüchtete und Neuzugewanderte mit niedrigeren Bildungsabschlüssen oder diejenigen, die aufgrund der politischen Lage in den letzten Jahren nicht beschult wurden, mehr Zeit als bisher angedacht war. Dies zeigen auch Untersuchungen zur generellen beruflichen Integration, wie die zu syrischen Arbeitskräften in Deutschland: Demnach lag deren Erwerbstätigenquote nach drei Jahren Aufenthalt bei 32 % und nach sieben Jahren bei 61 % (vgl. Brücker u. a. 2024). Um die notwendige Unterstützung für jede einzelne Person zu gewährleisten, sind zudem Verlässlichkeit und Kontinuität in der Begleitung unverzichtbar. Neue Sonderwege für junge Geflüchtete sollten weiterhin zugunsten der Integration in Regelangebote und -strukturen vermieden werden, die gleichzeitig „verlässliche Orte“ zur Begleitung und Qualifizierung von Geflüchteten bieten müssen (vgl. Granato u. a. 2016). Hier sollten auch die Stellen, die seit Jahren mit Flüchtlingen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund arbeiten und dabei viel Erfahrung aufweisen,

Schaubild C5.1-5: Wege hin zur Ausbildungsaufnahme aus Sicht von jungen Geflüchteten



wie zum Beispiel die örtlichen Angebote der Jugendmigrationsdienste, stärker berücksichtigt werden, statt neue Strukturen aufzubauen. Es gibt Themen, bei denen auch spezifische Angebote hilfreich sind, beispielsweise zur Sprachförderung oder für geflüchtete Frauen, um einen Rahmen zu schaffen, der auf Vertrauen aufbaut und nicht überfordert. Allerdings wäre es auch dabei hilfreich, die spezifischen Maßnahmen für Neuzugewanderte an die Regelangebote anzudocken.

Gerade bei Auszubildenden, die erst als Jugendliche oder junge Erwachsene nach Deutschland eingereist sind, hat sich gezeigt, dass sie dann besonders häufig erfolgreich sind, wenn sie während der Ausbildung durchgehend fachlich und sprachlich begleitet werden: Die Fortführung des systematischen Spracherwerbs und die fachliche Begleitung in der Berufsschule parallel zur betrieblichen Ausbildung tragen bei diesen Auszubildenden erheblich zur Ausbildungszufriedenheit und zum Ausbildungserfolg bei (vgl. Grünert/Wiener 2016). Dazu kann auch die stärkere Nutzung des SGB-III-Instruments „Assistierte Ausbildung“ beitragen. Auch im BIBB-Expertenmonitor erachten die befragten Berufsbildungsexpertinnen und -experten solche Ansätze in der dualen Berufsausbildung als zielführend, „die eine zeitliche Flexibilisierung vorsehen – entweder indem die Ausbildungsdauer bedarfsgerecht verlängert werden kann oder der betriebliche Teil der Ausbildung als Teilzeitberufsausbildung angelegt wird, um parallel dazu an Sprachförderungsmaßnahmen teilnehmen zu können“ (Ebbinghaus/Gei 2017, S. 5).

Mit der Vielzahl unterschiedlicher Bildungsangebote steigt der kommunale Koordinationsaufwand. Mitunter kennen selbst die Fachkräfte vor Ort nicht sämtliche Fördermöglichkeiten in ihrer Kommune. Um Maßnahmen und Angebote den Bedarfen ihrer Adressaten und Adressatinnen entsprechend gestalten und ihnen zugänglich machen zu können, bedarf es auf kommunaler Ebene einer guten Koordination, die ihrerseits eine Vernetzung der Akteure sowie bestmögliche Transparenz bezüglich der vorhandenen Angebote (einschließlich

ihrer Qualität) voraussetzt. Damit stellt sich den Kommunen die Aufgabe, ihre Erfahrungen aufzubereiten und zu entscheiden, welche Aktivitäten ausgebaut, angepasst oder eingestellt werden sollten. Einige Kommunen, die schon länger Integrationskonzepte entwickeln und diese umsetzen, haben bereits zentrale Anlaufstellen für junge Flüchtlinge geschaffen, in denen die wichtigen Akteure vor Ort gebündelt werden. Dabei erscheint es auch hier wichtig, dass nicht separierende Anlaufstellen geschaffen werden, sondern auch diese an die Regelstrukturen angebunden sind. Im Falle der Kommunen sind das die Jugendberufsagenturen, bei denen die drei Partner (Agentur für Arbeit, Jugendhilfe, Jobcenter) das Mandat und die Aufgabe haben, junge Menschen am Übergang in Ausbildung und Beruf zu beraten und zu unterstützen. Einen Überblick über das Angebot verschafft der Beitrag „Jugendberufsagentur im Fokus“ auf der Webseite der BIBB-Serviceestelle Jugendberufsagenturen, die den Ausbau dieser in den Kommunen unterstützt (vgl. Berghaus u. a. 2024). Was im Übergangsbereich also schon länger diskutiert wird, zeigt sich gegenwärtig angesichts der Anforderungen einer beruflichen Integration von Geflüchteten mit besonderer Deutlichkeit und führt vor allem zu drei zentralen Empfehlungen, die für die berufliche Integration von jungen Flüchtlingen, aber auch darüber hinaus Gültigkeit haben:

- ▶ Die Verbesserung von kommunaler Koordinierung in den Regelstrukturen und die zentrale Steuerung vor Ort (fachliche Zusammenarbeit der Akteure) (vgl. Berghaus u. a. 2024).
- ▶ Die Notwendigkeit, persönliche Bildungsverläufe stärker in den Blick zu nehmen und der inklusiven Gestaltung individueller Hilfen unter dem Abbau von Zugangsbarrieren (vgl. Beierling u. a. 2024).
- ▶ Eine ganzheitlichere Ausrichtung und flexiblere Gestaltungsmöglichkeiten in den Bildungsangeboten sowie die erhebliche Steigerung der Qualität der Angebote (vgl. Enggruber u. a. 2021).

(Verónica Fernández Caruncho, Frank Neises)

C 5.2 Geflüchtete aus der Ukraine und Herausforderungen an das duale Ausbildungssystem in Deutschland

Ende Februar 2022 begann die völkerrechtswidrige Invasion russischer Truppen in die Ukraine, die eine Fluchtbewegung insbesondere von Frauen und Kindern zur Konsequenz hatte. Da die Männer zur Verteidigung der Ukraine beitragen mussten, stellten sie im Gegensatz zu den Flüchtlingsbewegungen etwa aus Afrika nach Europa, die vielfach durch die Flucht junger Männer geprägt waren, einen wesentlich geringeren Anteil. Es gibt zudem noch einen weiteren entscheidenden Unterschied zu dem Flüchtlingsstrom rund um das Jahr 2015: Mit der Aktivierung der EU-Richtlinie zum vorübergehenden Schutz bis zum 4. April 2024 wurde die unbürokratische Aufnahme und Integration der ukrainischen Geflüchteten in Deutschland ohne die im Asylverfahren übliche langwierige Einzelfallprüfung ermöglicht. Ihnen wurde die Aufnahme in das Grundsicherungssystem des Sozialgesetzbuches II gewährt und ein uneingeschränkter Zugang zum deutschen Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt zugestanden. Auch die Aufnahme in Deutschland wurde sehr positiv wahrgenommen: „Die deutliche Mehrheit der ukrainischen Geflüchteten fühlt sich bei ihrer Ankunft in Deutschland willkommen (voll und ganz: 33 %, überwiegend: 43 %). Nur eine Minderheit fühlt sich gar nicht oder kaum willkommen (7 %). Das Willkommensgefühl ist dabei über verschiedene Gruppen hinweg ähnlich stark ausgeprägt“ (Brücker u. a. 2022, S. 14).

Ganz anders war die Situation beim großen Flüchtlingsstrom 2015. Große Teile der Bevölkerung in Deutschland begegneten den Geflüchteten mit Skepsis und die Gesellschaft verschloss sich dieser Gruppe eher: „Hier durften Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsgestattung (Asylverfahren läuft noch) oder mit einer Duldung (Asylantrag wurde abgelehnt, aber eine Ausreise ist aus wichtigen Gründen vorerst nicht möglich) in der Regel nur unter genau definierten Voraussetzungen und nach einer mehrmonatigen Wartezeit eine Ausbildung oder Arbeit aufnehmen“ (Buck/Heister/Münk 2024, S. 3). Man erinnere sich in diesem Zusammenhang etwa an die heftige und kontroverse Diskussion um die mit dem Integrationsgesetz 2016 eingeführte „drei-plus-zwei-Regelung“. Sie garantierte einerseits den Geflüchteten eine dreijährige Duldung, wenn sie die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf vorweisen konnten. Daran schloss sich dann eine zweijährige Aufenthaltserlaubnis an, um Arbeitgebern einen zusätzlichen Anreiz zu geben, Geflüchtete zu beschäftigen. Aber auch hier gab es Einschränkungen, etwa wenn Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung geplant waren oder es sich lediglich um Aktivitäten im Übergangsbereich handelte, etwa

Maßnahmen der Einstiegsqualifizierung (vgl. Schneider 2017).

Einmündung (ukrainischer) Geflüchteter in das duale Ausbildungssystem

Wie ist es nun zahlenmäßig um die Einmündung Geflüchteter und im Speziellen ukrainischer Geflüchteter in das duale Ausbildungssystem bestellt? Gibt es hier auch so große Unterschiede zwischen verschiedenen Flüchtlingsgruppen wie oben beschrieben? Hierzu gibt eine aktuelle deskriptive Auswertung auf Basis der Berufsbildungsstatistik von Schmidt und Kroll (2024) Auskunft. Dabei weisen sie auf eine Reihe interessanter Aspekte mit Blick auf die Flüchtlingsbewegung 2015 hin und darauf folgende Schlussfolgerungen für die ukrainischen Geflüchteten.

Hinsichtlich der Flüchtlingsbewegung 2015 wird deutlich, dass aufgrund von Integrationsmaßnahmen und dem Spracherwerb die Einmündung der Geflüchteten in das duale Ausbildungssystem erst mit einer Verzögerung von mindestens zwei Jahren in den Statistiken sichtbar wird. Entsprechend ergibt sich bei den Absolventen und Absolventinnen eine Verzögerung von insgesamt mindestens fünf Jahren. Die Situation bei den ukrainischen Geflüchteten sieht hingegen anders aus. Insbesondere aufgrund der erleichterten Zugangsbedingungen durch die Richtlinie über den vorübergehenden Schutz in Deutschland, der insgesamt positiven Aufnahme durch die deutsche Bevölkerung und der hohen Zahl an ukrainischen Jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter ist damit zu rechnen, dass im Berichtsjahr 2024 ein starker Anstieg von Ausbildungsverträgen mit ukrainischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zu erwarten ist.

Aber auch bei den Geflüchteten aus der Ukraine wird sich nicht automatisch das von Schmidt und Kroll angesprochene Problem lösen, dass sowohl die Vertragslösungsquote für Personen aus den Asylherkunftsländern³⁶⁷ als auch die Abschlussquote niedriger sein wird als für alle Auszubildenden in Deutschland. Und es wird auch hier trotz der vielfältigen Integration von Geflüchteten in allgemeine Programme zur Unterstützung bei der dualen Berufsausbildung (z. B. Assistierte Ausbildung) oder spezielle Programme (z. B. Berufsorientierung für Geflüchtete) das Problem bestehen bleiben, dass „die Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück [bleibt; Anm. d. Verf.]“ (Saurer 2023, S. 18).

³⁶⁷ Es muss sich hier bei den Personen aus Asylherkunftsländern nicht immer um Geflüchtete handeln. Es kann sich auch um Personen handeln, die schon lange in Deutschland leben oder im Rahmen von Familiennachzug oder Arbeitsmigration nach Deutschland gekommen sind.

Saurer fordert in diesem Zusammenhang eine umfassende Strategie, die „flexible Ausbildungssysteme, gezielte Sprachförderung, soziale Integration sowie Angebote für Praktika umfassen [könnten; Anm. d. Verf.]“ (ebd., S. 20). Um zwei konkrete Beispiele zu nennen: Wie wäre es beispielsweise, wenn verstärkt im Bereich von Teilqualifikationen ausgebildet würde, vielleicht sogar in ukrainischer Sprache? Das schließe nicht aus, dass sich aus mehreren Teilqualifikationen ein vollständiger Ausbildungsabschluss ergibt. Falls vom Ausbildungsbetrieb mitgetragen, könnte es unter Umständen aus zeitökonomischen Gründen sinnvoll sein, eine Ausbildung zu beginnen, auch wenn das Sprachniveau B1 noch nicht ganz erreicht ist und die erste Zeit der Ausbildung mit Sprachkursen zu unterstützen (vgl. Buck/Heister/Münk 2024, S. 5).

Hoffnung auf Kriegsende und Rückkehr in die Ukraine

Den zu Beginn beschriebenen uneingeschränkten Zugang zu Arbeit und Bildung hat es im westlichen Teil Deutschlands schon einmal für eine große Gruppe gegeben. Von 1987 bis heute emigrierten rund 2,4 Millionen Russlanddeutsche, auch als Spätaussiedler/-innen bezeichnet, nach Deutschland (vgl. Panagiotidis 2017). Deren „geteilte Verfolgungs- und Diskriminierungserfahrung vor allem in der Zeit während und nach dem Zweiten Weltkrieg“ führte dazu, dass sie von Russland und Kasachstan nach Deutschland einwanderten, sobald dies nach der Perestroika und dem Zerfall der Sowjetunion möglich war (vgl. ebd.). Allerdings gibt es einen zentralen Unterschied zwischen dieser Personengruppe und den Geflüchteten aus der Ukraine. Während die Spätaussiedler/-innen gekommen sind, um zu bleiben, und tatsächlich auch geblieben sind, sieht die Situation bei den ukrainischen Geflüchteten etwas anders aus. Sie sind in der Hoffnung gekommen, dass der Krieg in ihrem Hei-

matland zeitlich begrenzt ist und sie in absehbarer Zeit zurückkehren können. Zudem haben sie auch nur den vorübergehenden Schutz, der nach aktuellen Festlegungen der EU-Kommission und der Innenminister/-innen der europäischen Länder bis zum März 2027 verlängert werden soll.

Als Einwanderungsgesellschaft sollte Deutschland die Rückkehroption der ukrainischen Geflüchteten in ihre Heimat sehr ernst nehmen. Aufgabe der ukrainischen Geflüchteten ist nicht, das deutsche Fachkräfteproblem zu lösen, wenn es sich denn vor dem Hintergrund konjunktureller Probleme und möglicher Arbeitsplatzverluste durch KI überhaupt so entwickeln wird. Sie werden vielmehr nach hoffentlich in naher Zukunft eintretender Beendigung des Krieges benötigt, um die Ukraine wieder aufzubauen. Hier gibt es für den Wunsch nach Fachkräftegewinnung für die deutsche Gesellschaft eine klare Grenze, wenn die Gefahr des Braindrain ernst genommen wird. Vor diesem Hintergrund stellt sich auch die Frage, wie Deutschland sich als Einwanderungsgesellschaft zu den Plänen von 44 % der aus der Ukraine Geflüchteten verhält, die längerfristige Bleibeabsichten haben (vgl. Brücker u. a. 2023, S. 383).

Auf die in Deutschland dual ausgebildeten ukrainischen Geflüchteten wird nach einer eventuellen Rückkehr in der Ukraine noch eine besondere Herausforderung zukommen. Die Ukraine sieht wie viele andere Länder auch im Regelfall ein rein schulisches Bildungssystem vor, das in den meisten Fällen in eine anschließende hochschulische Bildung übergeht (vgl. Melnik/Heister 2024). Es wird sich zeigen, inwieweit deutsche duale Berufsausbildungsabschlüsse in der Ukraine eine entsprechende Wertschätzung erhalten werden.

(Michael Heister)

D Monitoring zur Internationalisierung der Berufsbildung

Das Wichtigste in Kürze

Zielsetzung des Kapitels ist es, die indikatorengestützte Berichterstattung des Datenreports zum Berufsbildungsbericht der Bundesregierung um ausgewählte Daten zur Internationalisierung der beruflichen Bildung und zur Entwicklung der Berufsbildung weltweit und insbesondere in Europa zu erweitern. Die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit in Europa sowie zur Entwicklung dualer Berufsbildung in ausgewählten Ländern werden jährlich fortgeschrieben. Mit Blick auf die EU-Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung wird mit OECD-Daten aus 2022 und weiteren Daten aus europäischen und internationalen Erhebungen des Jahres 2023 über den Stand der vereinbarten Ziele auf EU-Ebene (Benchmarks 2021 bis 2030) berichtet (vgl. Kapitel D1). Das Kapitel spiegelt außerdem das Schwerpunktthema des diesjährigen Datenreports „Einwanderungsgesellschaft“ (vgl. Kapitel D2) aus internationaler Perspektive. Der Fokus liegt dabei auf Daten zu Migration und Integration auf europäischer Ebene. Eingewanderte und ihre Nachkommen haben EU-weit ein tendenziell niedrigeres Bildungsniveau und sind in der Berufsbildung weniger repräsentiert. Diese Gruppe verzeichnet eine höhere NEET-Quote und eine niedrigere Beschäftigungsquote als Personen ohne Einwanderungsgeschichte. Zwischen den einzelnen EU-Staaten gibt es jedoch deutliche Unterschiede. Daher wird dieses Kapitel mit Auswertungen von nationalen Strategien für die Integration in Berufsbildung und Arbeitsmarkt ergänzt. Hieran schließen sich Informationen und aktuelle Daten zur internationalen Mobilität in Ausbildung und Beruf (vgl. Kapitel D3) sowie zur Umsetzung des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen (vgl. Kapitel D4) an.

Mit Blick auf internationale und europäische Entwicklungen sowie nationale Entwicklungen im Kontext der Internationalisierung der Berufsbildung ist hervorzuheben:

- ▶ Die **Jugendarbeitslosigkeit** sank insbesondere in Griechenland deutlich. Auch die EU-Länder Italien und Spanien konnten eine leicht positive Entwicklung verzeichnen. Gleichzeitig kämpften innerhalb der EU wieder mehr Länder mit einem Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit. Deutschland hatte 2023 mit einem Anteil von 5,9 % Jugendarbeitslosigkeit weiterhin mit Abstand die niedrigste Quote aller betrachteten Länder.

Die relative Jugendarbeitslosigkeit war in Deutschland ebenfalls leicht rückläufig und betrug im Jahr 2023 2,11 %. Dennoch lassen die Zahlen für die relative Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich eine stärkere Betroffenheit von jungen Menschen (15 bis 24 Jahre) für das Risiko von Arbeitslosigkeit erkennen. Die Quote der NEET, jener Jugendlichen, die weder in Beschäftigung, Schule, Ausbildung oder Studium sind, sank 2023 zwar im EU-Durchschnitt leicht auf 9,2 %, ist aber in einer Mehrzahl der Länder, darunter auch Deutschland, leicht angestiegen.

- ▶ Aufgrund verstärkter Reformbemühungen in zahlreichen Staaten sind **betriebsintegrierte Formen der Ausbildung** in einer zunehmenden Zahl von Ländern zu finden und nicht nur auf Staaten mit dualen Berufsbildungssystemen begrenzt. Frankreich konnte aufgrund wichtiger Gesetzesreformen im Jahr 2018 (u. a. günstige Finanzierungsmodalitäten, Vereinfachung in der Zulassung als Ausbildungsbetrieb anerkannt zu werden) seine Ausbildungsquote weiter steigern und wies mit 3,6 % eine neue Bestmarke innerhalb der betrieblichen Ausbildungsquote auf. Seit 2016 ist in Deutschland eine stabile, lediglich leicht fallende Ausbildungsquote von 3,2 % im Jahr 2016 hin zu 2,8 % im Jahr 2023 zu verzeichnen. In Österreich betrug die Ausbildungsquote 2023 2,4 % und stagnierte. Damit hatte unser Nachbarland die niedrigste Ausbildungsquote im Vergleich der europäischen Mitgliedsstaaten – ein Befund, der jedoch vor dem Hintergrund einer steigenden absoluten Zahl an Erwerbstätigen prozentual zu interpretieren ist.
- ▶ Mit der Ratsentschließung zur allgemeinen und beruflichen Bildung von Februar 2021 wurden innerhalb der EU sieben Zielvorgaben bis 2030 bzw. 2025 definiert. Im europäischen Vergleich zeigt sich ein beispielloser Rückgang des allgemeinen Leistungsdurchschnitts in den **Grundkompetenzen** im Lesen, in der Mathematik und in den naturwissenschaftlichen Fächern. Die Schülerinnen und Schüler in Estland stellten im Vergleich der EU-Mitgliedsstaaten den höchsten Anteil leistungsstarker junger Menschen in allen drei Disziplinen. In Deutschland haben sich die Leistungen der 15-Jährigen in allen drei Bereichen seit 2012 kontinuierlich verschlechtert und verweisen mit neuen Negativrekordwerten für 2022 auf einen Zusammenhang zum sozioökonomischen Hintergrund der Schülerinnen und Schüler. Insgesamt haben in

Deutschland 71,4 % junge Menschen mindestens einen Sek-II-Abschluss, der Großteil der Schüler/-innen in den EU-Mitgliedsstaaten erzielte jedoch Quoten von 85 % bis 90 %.

- ▶ Trotz eines EU-weiten Rückgangs des Anteils der frühzeitigen Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen (EU-weiter Durchschnitt 2023: 9,5 %) lag Deutschland 2023 mit einer Abbruchquote von 12,8 % weit entfernt von der angestrebten EU-Zielmarke von 9 %. Unter den Schul- und Ausbildungsabbrechern/-abbrecherinnen sind in Deutschland mehrheitlich junge Männer. Diese Tendenz stieg an und korreliert mit einem Migrationshintergrund der jungen Menschen. Unter im Ausland Geborenen lag die Abbruchquote 2023 in Deutschland bei 29,4 % und damit auch hier deutlich über dem EU-Durchschnitt (21,3 %).
- ▶ 2021 wurde der Lernanteil am Arbeitsplatz während der beruflichen Aus- und Weiterbildung als weiterer Indikator (Soll: 60 %) eingeführt. Der aktuelle Anteil von 64,6 % lag EU-weit bereits 2023 über dem angestrebten Benchmark, allerdings werden bereits Praxiserfahrungen ab einem Monat zu dieser Quote hinzugerechnet. Der Wert für Deutschland lag 2023 mit 94,1 % erwartungsgemäß hoch, auch wurde das Lernen am Arbeitsplatz zu 92,5 % vergütet und umfasste mit 92,8 % Praxiserfahrungen von deutlich längerer, mindestens 7-monatiger Dauer.

Der Erwerb **internationaler beruflicher Handlungskompetenz** durch Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung ist von hoher nationaler (siehe BMBF-Exzellenzinitiative Berufliche Bildung) und europäischer Priorität und trägt zu einer attraktiven Berufsbildung bei. Die Quote internationaler Mobilität stellt einen von drei Indikatoren dar, mit denen der Rat der Europäischen Union den Erfolg seiner Berufsbildungspolitik misst. Im Jahr 2024 hat der Rat in der Empfehlung „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“ das Ziel formuliert, den Anteil der Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung, die im Rahmen ihres Bildungsgangs internationale Erfahrungen sammeln, bis zum Jahr 2030 auf 12 % zu steigern. Schätzungen für Deutschland gingen im Jahr 2019 von einer Mobilitätsquote in der beruflichen Erstausbildung von ca. 7 % aus. Nach pandemiebedingten Einbrüchen stiegen die Antragszahlen in den Programmen Erasmus+ und AusbildungWeltweit ab 2022 wieder deutlich. Diese wachsende Tendenz setzte sich auch 2024 fort. Im Jahr 2024 standen 98,79 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. Es konnten insgesamt 46.084 Erasmus+ Stipendien für Mobilitäten vergeben werden, darunter 36.720 für Lernende. Zu 95 % waren diese Mobilitätsmaßnahmen innerhalb von Einrichtungen verortet, die sich zuvor bei Erasmus+ akkreditiert hatten und nun vereinfachter und kontinuierlicher eine Förderung von Mobilitätsmaßnahmen nutzen konnten. Für Auszubildende in KMU sind insbesondere

die Poolprojekte von Bedeutung, da sie Zugang zu einem Stipendium für einen Auslandsaufenthalt ermöglichen, ohne dass ihr Unternehmen ein Projekt selbst durchführt. 15 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte entfielen auf Menschen mit geringeren Chancen in der Bildung (erweiterter Inklusionsbegriff).

Im nationalen Förderprogramm des BMBF „AusbildungWeltweit“ wurden insgesamt mehr als 3.000 Aufenthalte seit Programmstart im Jahr 2018 gefördert. Zwei Drittel der Förderanträge kamen von Unternehmen und Kammern, berufliche Schulen machten ein Viertel der Antragstellenden aus. Die USA, China und die Schweiz waren die gefragtesten Zielländer, gefolgt von Kanada, Großbritannien, Australien, Südafrika und Mexiko.

Die enge Verknüpfung der **Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen** mit dem Aufenthaltsrecht wurde durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes gelockert. Das Berichtsjahr ist von weiteren Bestrebungen zur Vereinheitlichung und Beschleunigung der Berufsankennung geprägt. Anträge auf Anerkennung ausländischer beruflicher Qualifikationen aus Drittstaaten prägen seit 2016 mehrheitlich und in zunehmendem Maße das Antragsgeschehen.

- ▶ Von 2012 bis 2023 wurden insgesamt rd. 328.000 Anträge zu Berufen nach dem Bundesgesetz und seit 2016 bis 2023 rd. 83.500 Anträge nach Landesrecht gestellt.
- ▶ Im Berichtszeitraum 2023 entfielen 86 % der Anträge zu Berufen **nach Bundesrecht** auf Qualifikationen, die in einem Drittstaat erworben worden sind. Anträge zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR bzw. der Schweiz stellen anteilig ein zunehmend geringeres Volumen (14 % des Antragesgeschehens). Die Reihe der Drittstaaten wurde von der Türkei (rd. 6.200 Anträge) angeführt, gefolgt von Bosnien und Herzegowina (rd. 3.400 Anträge) und Tunesien (rd. 3.300 Anträge). Erstmals umfassten die zehn antragsstärksten Länder ausschließlich Drittstaaten.
- ▶ Der Anstieg von im Ausland gestellten Anträgen setzt sich kontinuierlich fort: Im Jahr 2023 wurden insgesamt rd. 26.200 Anträge aus dem Ausland gestellt, das war mehr als die Hälfte aller Anträge (54 %).
- ▶ Die Berufe **nach Landesrecht** verzeichneten 2023 mit rd. 13.600 Neuanträgen einen Zuwachs von 33 % im Vergleich zum Vorjahr. Sie entfielen zu 88 % auf reglementierte Berufe, vor allem auf die Berufe Ingenieur/-in (29 % aller Anträge), Lehrer/-in (22 %) und Erzieher/-in (16 %). 73 % der Anträge lag eine Qualifikation aus einem Drittstaat zugrunde. Am häufigsten hatten die Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation in der Ukraine erworben.

- ▶ 54 % der insgesamt rd. 12.600 beschiedenen Verfahren **nach Landesrecht** hatten die Anerkennung einer vollen Gleichwertigkeit zum Ergebnis, in 12 % der Verfahren wurde keine Gleichwertigkeit beschieden, gut 33 % erhielten einen partiellen Berufszugang, eine teilweise Gleichwertigkeit oder hatten die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme zum Stichtag noch nicht absolviert.
- ▶ Neuanträge für Berufe **nach Bundesrecht** erreichten mit gut 48.500 einen neuen Höchststand (+ 23 % zum Vorjahr). Gut drei Viertel (76 %) der Anträge entfielen auf reglementierte Berufe. Die Mehrzahl aller Anträge bezog sich weiterhin auf die reglementierten medizinischen Gesundheitsberufe, insbesondere auf die Berufe Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachmann/-frau (42 %) sowie Arzt/Ärztin (19 %). Mit deutlichem Abstand folgten die Berufe Physiotherapeut/-in und Zahnarzt/Zahnärztin.
- ▶ Unter den zehn antragsstärksten deutschen Referenzberufen waren 2023 vier nicht reglementierte Berufe: Elektroanlagenmonteur/-in (Platz 5), Elektroniker/-in (Platz 6), Koch/Köchin (Platz 7) sowie Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (Platz 8).
- ▶ Im Jahr 2023 wurden mit insgesamt rd. 55.000 beschiedenen Verfahren so viele Verfahren wie nie zuvor seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes beschieden. Verfahren zu bundesrechtlich geregelten Berufen endeten zu 45 % mit dem Ergebnis einer vollen Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf und zu 44 % mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, d. h. mit dem Erfordernis einer Nachqualifizierung. Hiermit ist ein erheblicher Bedarf an diesen Qualifizierungsmaßnahmen erkennbar.
- ▶ Rund 44.300 beschiedene Verfahren bezogen sich auf reglementierte Berufe. Darunter waren 44 % (rd. 20.000) Verfahren zu reglementierten Berufen, die eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis hatten. Anträge zu reglementierten Berufen aus der EU/EWR/Schweiz mündeten zu 90 % in die Anerkennung einer vollen Gleichwertigkeit, mehrheitlich durch Anwendung der automatischen Anerkennung nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie. Anträge aus Drittstaaten hatten zu 37 % eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis.
- ▶ Das vom BIBB betriebene Portal „Anerkennung in Deutschland“ (www.erkennung-in-deutschland.de) ist die zentrale Plattform der Bundesregierung mit Informationen und zur Beratung zum Thema Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Das Portal verzeichnete seit seinem Launch im Jahr 2012 insgesamt über 32 Mio. Besuche, davon entfielen rd. 6,2 Mio. Besuche auf das Jahr 2024. Mehrheitlich wird das Informationsportal aus dem Ausland genutzt (59 %), die meisten Aufrufe erfolgten aus der Ukraine.

(Birgit Thomann)

D 1 Indikatoren zur Berufsbildung in Europa und im internationalen Vergleich

D 1.1 Entwicklung der Berufsbildung in ausgewählten Ländern mit dualer Berufsausbildung³⁶⁸

Daten zur Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich zeigen (vgl. Kapitel D1.3), dass gerade Länder mit dualen Systemen geringe Jugendarbeitslosigkeitsquoten aufweisen, auch wenn dieser Vorteil in den letzten Jahren nicht mehr so deutlich ist wie in den vergangenen Jahrzehnten. In den letzten Jahren hat dieser Befund zu einem erheblichen Bedeutungsgewinn für die betriebsintegrierte Berufsausbildung geführt. Typischerweise wurde das System dualer Ausbildung in Deutschland mit den Ausbildungssystemen der Schweiz und Österreich verglichen, da hier die größten systemischen Ähnlichkeiten bestehen. Die Analyse der Entwicklung betriebsintegrierter Ausbildung im Datenreport wurde in den letzten Jahren um einige Länder erweitert, da der dualen Ausbildung in den vergangenen Jahren eine große Aufmerksamkeit zugekommen ist und betriebsintegrierte Formen von Ausbildung nicht nur in Ländern mit einem dualen System vorkommen. In vielen Ländern wurden die Möglichkeiten zur betriebsintegrierten Ausbildung ausgebaut. Die internationale Analyse des Angebots betrieblicher Ausbildung ist jedoch nicht unproblematisch, da häufig strukturelle Unterschiede zwischen den verschiedenen Berufsbildungssystemen der Länder auftreten, die einen Vergleich erschweren: Eine wesentliche Dimension des Vergleichs von Berufsbildungssystemen ist z. B. die Bedeutung, die berufsqualifizierende Angebote im Bereich der oberen Sekundarstufe haben. Häufig finden betriebliche Ausbildungsverhältnisse aber Eingang in Bildungsgänge jenseits der oberen Sekundarstufe. Typischerweise findet z. B. die Berufsbildung in Australien mit betrieblichen Anteilen im Anschluss an die Sekundarstufe II statt und wird der Weiterbildung zugerechnet (vgl. Steedman 2010; Bundesinstitut für Berufsbildung/Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg 2017). Auch Kanada verfügt über eine kaum nennenswert ausentwickelte Berufsbildung in der Sekundarstufe II (vgl. Grollmann/Wilson 2002). Während vor allem in den Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die betriebliche Ausbildung in der oberen Sekundarstufe stattfindet, werden in Australien und Kanada für die Berufsbildung in der oberen

Sekundarstufe keine Daten zur betrieblichen Ausbildung angegeben: Das könnte fälschlicherweise zu der Annahme führen, dass in diesen Ländern keine betriebliche Ausbildung existiert (vgl. BIBB-Datenreport 2019, Kapitel D1.1, Schaubild D1.1-1). Aus diesem Grund ist es sinnvoll, sich die betriebliche Berufsausbildung auch als Anteil der Beschäftigung auf dem Arbeitsmarkt anzuschauen (vgl. Robinson 2001), so wie es auch in Deutschland auf der Basis der Ausbildungsquote geschieht. Damit wird das Verhältnis an Personen mit betrieblichem Ausbildungsvertrag an den Erwerbstätigen betrachtet. Für die Ausbildungsquote im internationalen Teil des Datenreports (AQ_{int}) wird die Datenbasis der betrieblichen Ausbildungsverträge auf Grundlage national erfasster Daten berechnet, während die Erwerbstätigenzahlen auf internationalen Daten und Statistiken der International Labour Organization (Internationale Arbeitsorganisation, ILO) 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 (vgl. International Labour Organisation 2024)³⁶⁹; die Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsverhältnissen (Zähler) basieren auf den Angaben der nationalen Ausbildungsstatistiken. Hinter den sogenannten „Apprenticeships“ verbergen sich sehr unterschiedliche konkrete Regelungen und Arrangements der Inhalte und Formen³⁷⁰.

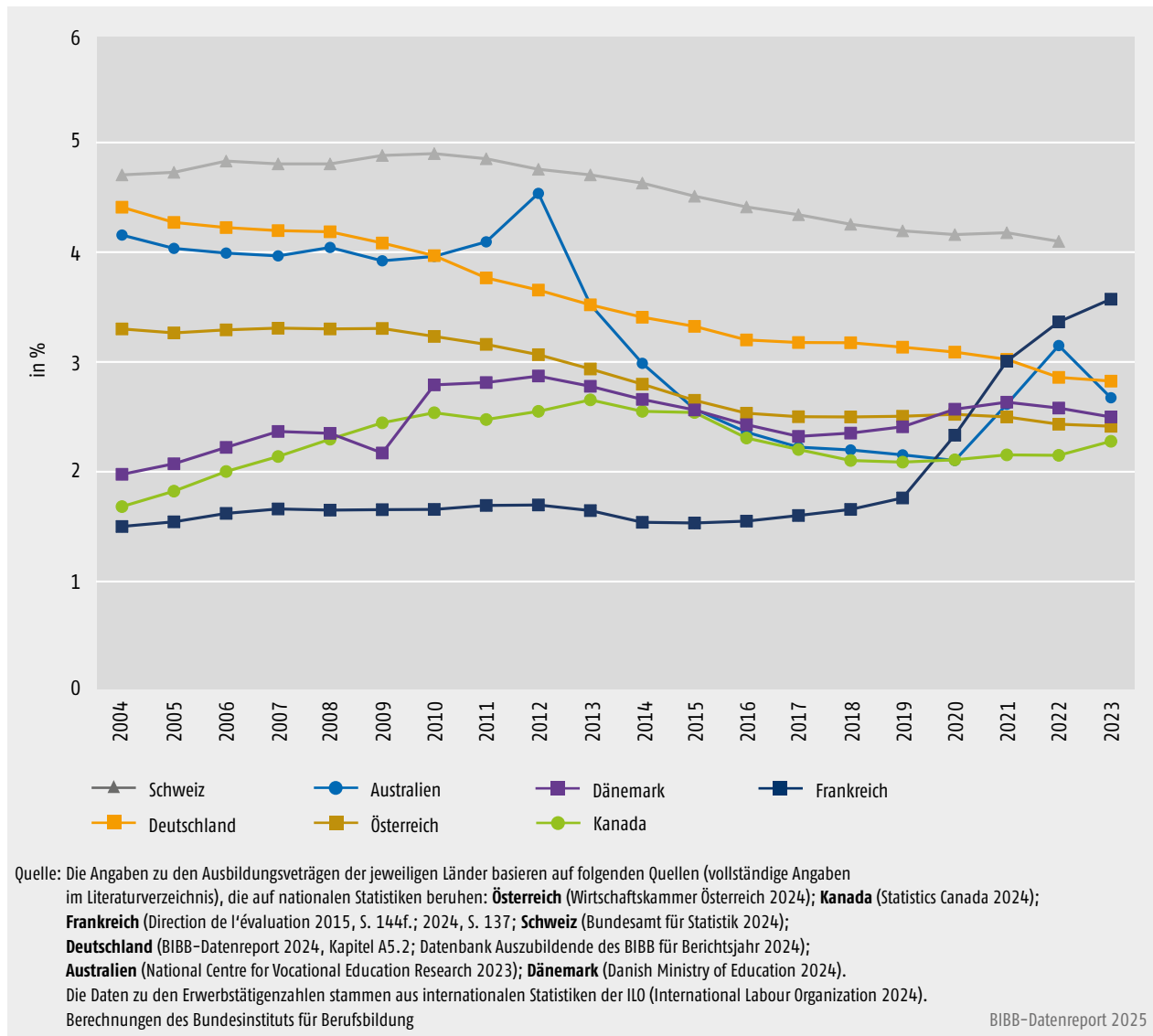
Die Erfassung der Ausbildungsquote als ein relevanter Indikator der dualen Berufsausbildungspraxis ist also durchaus für die Untersuchung ganz verschiedener Berufsbildungssysteme geeignet. Allerdings sind dabei die

³⁶⁸ Dieses Kapitel ist eine Fortschreibung der Beiträge von Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich und Christopher Lennartz im BIBB-Datenreport, Ausgaben 2021 bis 2024.

³⁶⁹ 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 2024).

³⁷⁰ Beispielsweise umfassen die Daten für Deutschland mitunter auch mögliche außerbetriebliche Ausbildungsverträge (z. B. an Ausbildungszentren) und fallen daher auch in die Statistik. Ähnliches ist auch für die anderen hier betrachteten Länder zu berücksichtigen. Eine Aufschlüsselung dieser Daten ist allerdings nicht Teil der Analyse.

Schaubild D1.1-1: Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %)



erheblichen nationalen Unterschiede in der Ausgestaltung und in der Einbettung betrieblicher Ausbildung zu berücksichtigen. Ein wesentlicher Unterschied ist, dass die betriebliche Ausbildung in vielen Fällen nicht dem Sekundarschulbereich zugeordnet, sondern mit postsekundären Bildungsgängen verknüpft wird. Daneben gibt es noch viele andere Unterschiede, die an dieser Stelle nicht weiter ausgeführt werden können.

Der Ländervergleich der betrieblichen Ausbildungsquote für das Jahr 2023 verdeutlicht, dass sich die Ausbildungsquote in Deutschland (2,8 %) seit 2016 relativ unverändert auf demselben Niveau eingependelt hat, jedoch mit leicht fallender Tendenz (2016: 3,2 % vs. 2022: 2,9 %) → [Schaubild D1.1-1](#). Frankreich wies 2023 die höchste

Ausbildungsquote (3,6 %) aus und hat Deutschland bereits im Berichtsjahr 2022 überholt. Der andauernde und starke Anstieg in Frankreich ist auf die Gesetzesreform von 2018 zurückzuführen (vgl. République Française 2018), u. a. durch günstigere Finanzierungsmodalitäten und Vereinfachungen in der Zulassung von Ausbildungsbetrieben. So wurde beispielsweise die Ausbildungssteuer für Unternehmen um 51,0 % reduziert (vgl. Zhang 2019, S. 176f.). Im europäischen Vergleich bildet nun Österreich mit einer Ausbildungsquote von 2,4 % das Schlusslicht und wird international nur von Kanada mit 2,3 % unterboten.

Dänemark³⁷¹, Australien, Österreich und Kanada zeigten in den letzten Jahren eine fortwährend konvergent verlaufende Entwicklung der Ausbildungsquote. Nach einem absteigenden Trend ist die Ausbildungsquote in Australien zunächst gestiegen und fiel 2023 wieder auf 2,7 % (2021: 2,6 % vs. 2022: 3,2 %). In Dänemark, Kanada und Österreich stagnierte das Niveau weiterhin zwischen 2,1 % bis 2,6 %. In Australien ist der Anstieg der Ausbildungsquote auf die Reform des Ausbildungssystems („Delivering Skills for Today and Tomorrow“) zurückzuführen (vgl. Cash 2019). Für den aktuellen Einbruch der Ausbildungsquote wird das Auslaufen des wichtigen „Boosting Apprenticeship Commencements“-Programm als ursächlich angesehen (Department of Employment and Workplace Relations 2024).

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 aus³⁷². 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.

(Daniel Neff)

D 1.2 Indikatoren und Benchmarks der gemeinsamen europäischen Strategie für allgemeine und berufliche Bildung 2021 bis 2030

Die Europäische Union hat aufgrund des Subsidiaritätsprinzips keine Regelungskompetenz im Bereich der Bildung. Die Mitgliedstaaten gestalten ihre Bildungssysteme selbst, aber sie arbeiten auf EU-Ebene zusammen. Das Ergebnis dieser Zusammenarbeit ist die Entwicklung gemeinsamer Ziele und der Austausch von Erfahrungen bei der Umsetzung bildungspolitischer Vorhaben. So wurden mit der Entschliessung des Rates der Europäischen Union vom Februar 2021 die Grundlagen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung erneuert und bis 2030 festgelegt (vgl. Rat der Europäischen Union 2021).³⁷³

Der Rat definiert in der Entschliessung fünf sogenannte strategische Prioritäten für den Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung für den Zeitraum 2021 bis 2030 (Strategie 2030):

- ▶ höhere Qualität, mehr Chancengleichheit, bessere Inklusion und mehr Erfolg für alle in der allgemeinen und beruflichen Bildung,
- ▶ Verwirklichung von lebenslangem Lernen und Mobilität für alle,
- ▶ Stärkung von Kompetenzen und Motivation in pädagogischen Berufen,
- ▶ Stärkung der europäischen Hochschulbildung,
- ▶ Unterstützung des ökologischen und digitalen Wandels.

Für das Monitoring der Entwicklungen in diesen strategischen Feldern sind die folgenden sieben Benchmarks oder Zielvorgaben definiert, die im EU-Durchschnitt erreicht werden sollen. Über den Stand der Entwicklungen wird seitens der EU-Kommission im Rahmen eines Monitoringprozesses jährlich berichtet.

Bis zum Jahr 2030

- ▶ soll der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften sowie
- ▶ der Anteil der Schüler/-innen der 8. Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen unter 15 % liegen,

371 Aufgrund eines Erhebungsfehlers der Berufsbildungsstatistik in Dänemark wurden die Daten für den Zeitraum ab 2010 rückwirkend korrigiert, die Darstellung in → **Schaubild D1.1-1** weicht daher von den vorausgegangenen Schaubildern im BIBB-Datenreport, Kapitel D1.1 ab.

372 Die Ausbildungsquote kann sogar sinken, wenn die Zahl der Erwerbstätigen stärker zunimmt als die Zahl der betrieblichen Ausbildungsverträge, da die Anzahl der Auszubildenden somit anteilmäßig abnimmt.

373 Zu den Veränderungen der Indikatoren und der Benchmarks im Vergleich zum strategischen Rahmen „Education and Training 2020 (ET 2020)“ siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel D1.2

- ▶ sollen mindestens 96 % der Kinder im Alter zwischen drei Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter an frühkindlicher Betreuung, Bildung und Erziehung teilnehmen,³⁷⁴
- ▶ weniger als 9 % der Lernenden die Schule oder Berufsausbildung abbrechen und
- ▶ soll der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen.

Bis 2025

- ▶ soll der Anteil der jungen Absolventinnen und Absolventen, die im Rahmen ihrer beruflichen Aus- und Weiterbildung von Lernen am Arbeitsplatz profitieren konnten, mindestens bei 60 % liegen und
- ▶ sollen mindestens 47 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben.

Ergänzt werden diese Benchmarks seit 2022 durch einen Indikator, mit dem die Bemühungen der europäischen Staaten zur Verbesserung der Gerechtigkeit und Inklusion in der allgemeinen und beruflichen Bildung beobachtet werden soll. Politische Grundlage hierfür sind die Europäische Säule sozialer Rechte, die 20 Grundsätze umfasst (vgl. Europäisches Parlament 2020), und der daran anschließende Aktionsplan zur Europäischen Säule sozialer Rechte. Hintergrund für den Indikator ist der Wunsch, besser nachvollziehen zu können, ob und inwieweit die Bildungsleistung junger Menschen von individuellen Umständen wie dem sozioökonomischen Status entkoppelt ist. Das Ziel ist, die Leistungen von Lernenden aus benachteiligten sozioökonomischen Verhältnissen denen von Lernenden aus begünstigten sozioökonomischen Verhältnissen gegenüberzustellen. Ein Benchmark ist jedoch mit diesem Indikator nicht verbunden.³⁷⁵ Für weitere Informationen zu diesem Indikator siehe BIBB-Datenreport 2024, Kapitel D1.2.

Im Folgenden werden die Daten und Ergebnisse zu den sechs Benchmarks ausführlicher vorgestellt, die einen Bezug zur beruflichen Bildung haben.

³⁷⁴ Dieser Benchmark wird hier nicht abgebildet, da kein direkter Bezug zur Berufsbildung gegeben ist.

³⁷⁵ Die von dem Europäischen Parlament, dem Rat und der Kommission in 2017 vereinbarten 20 Grundsätze sollen für eine bessere Umsetzung der Bürgerrechte sorgen, siehe hierzu „The European Pillar of Social Rights in 20 principles“ unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=de>. Die Umsetzung erfolgt nach dem gemeinsam vereinbarten Aktionsplan zur europäischen Säule sozialer Rechte, siehe unter <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1607&langId=de> (Stand: 22.01.2024).

Leistungen der 15-Jährigen bei den Grundkompetenzen

Bis 2030 soll der Anteil der 15-Jährigen, die schlechte Leistungen in den drei Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen, bei weniger als 15 % liegen. Die Auswertungen basieren auf den Daten über die Leistung der Grundkompetenzen, die im Rahmen der PISA-Studie von der OECD alle drei Jahre erhoben werden. Die hier vorgestellten Daten entstammen der PISA-Studie 2022. Diese wurde im Dezember 2023 vorgestellt.³⁷⁶ Für diesen Indikator werden die drei Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften sowohl einzeln als auch kombiniert betrachtet und sind je mit einem Benchmark versehen. Aufgrund der unveränderten Datenbasis wird für weitere Informationen zu diesem Benchmark auf den BIBB-Datenreport 2024, Kapitel D1.2 verwiesen. Es wird an dieser Stelle daher nur kurz auf den Gesamttrend hingewiesen.

Im europäischen Vergleich der 27 Mitgliedstaaten zeigen die Ergebnisse einen beispiellosen Anstieg bei 15-Jährigen, die schlechte Leistungen in den drei Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen, und einen kontinuierlichen Rückgang von 15-Jährigen, die beste Leistungen in den drei Grundkompetenzen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften vorweisen, sodass insgesamt ein Rückgang des allgemeinen Leistungsdurchschnitts im Hinblick auf diesen Indikator bei den 15-Jährigen beobachtet werden kann (vgl. European Commission 2024a, S. 37ff.). Für weitere Informationen zu den Ergebnissen aus der PISA-Studie aus 2022 siehe BIBB-Datenreport 2023, Kapitel D1.2.

Auch wenn es hierzu keinen Benchmark gibt, wird auch eine Abnahme des Anteils derjenigen, die hohe Leistungen erlangen, verzeichnet. (vgl. European Commission 2024a, S. 37). Hier hat Estland die höchste Anzahl Schüler/-innen, die in allen drei Bereichen am leistungsstärksten sind (Lesen: 10,6 %, Mathematik: 13,1 %, Naturwissenschaften: 11,6 %). Somit hat Estland in den naturwissenschaftlichen Fächern mehr leistungsstärkste Schüler/-innen als leistungsschwächste.

In Deutschland haben sich die Leistungen der 15-Jährigen in allen drei Bereichen seit 2012 ebenfalls kontinuierlich verschlechtert. Die Ergebnisse der OECD von 2022 zeigen die schlechtesten Werte Deutschlands seit Beginn der Datenaufzeichnung. Bis 2022 hat sich die Zahl der deutschen Schüler/-innen mit schlechten Leistungen in Mathematik im Verlauf von zehn Jahren fast verdoppelt auf 29,5 % (2012: 17,7 %). Auch der Anteil der Schüler/-innen mit schlechten Lesefertigkeiten stieg im gleichen Zeitraum auf 25,5 % (2012: 14,5 %). Bei den Naturwis-

³⁷⁶ Siehe PISA 2022 Database unter <https://www.oecd.org/en/data/datasets/pisa-2022-database.html> (Stand: 13.01.2025)

senschaften erhöhte sich der Anteil schlechter Schulleistungen auf 22,9 % (2012: 12,2 %).³⁷⁷

Positiv ist, dass der Anteil an leistungsstärksten Lernenden in Deutschland in allen drei Bereichen über dem EU-Durchschnitt liegt: 8,6 % der Schüler/-innen in Deutschland erreichen die höchsten PISA-Werte in Mathematik (EU: 7,9 %), 8,2 % im Lesen (EU: 6,5 %) und 9,5 % in Naturwissenschaften (EU: 6,9 %).³⁷⁸ Der Abstand zu den Ländern mit den höchsten Anteilen an Lernenden mit besten Ergebnissen ist allerdings groß. Auch ist der Anteil an leistungsstarken Lernenden in Mathematik und Naturwissenschaften in Deutschland stärker als im EU-Durchschnitt zurückgegangen. In Mathematik (–8,9 Prozentpunkte) hat sich ihr Anteil seit 2012 halbiert und in Naturwissenschaften um ein Fünftel (–2,5 Prozentpunkte) verringert (vgl. Europäische Kommission 2024, S. 11).

Für den neu implementierten Indikator „Gerechtigkeit und Inklusion“ werden die Werte für alle drei Kompetenzen kombiniert gemessen und in Verbindung gesetzt mit dem sozioökonomischen Index der Schüler/-innen (vgl. European Commission 2024a, S. 41). Dieser Indikator ist nicht mit einer Zielsetzung verbunden.³⁷⁹ Junge Menschen mit sozioökonomischen Benachteiligungen haben im EU-Durchschnitt eine bis zu 6,1 % höhere Wahrscheinlichkeit auf schlechtes Abschneiden in allen drei Kernkompetenzen als Lernende, die unter günstigen Umständen aufwachsen (vgl. European Commission 2024c, S. 21). Auch in Deutschland wird das sinkende Niveau der Grundkompetenzen auf sozioökonomische Benachteiligungen zurückgeführt (vgl. Europäische Kommission 2024, S. 12; Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2024, S. 137f.). Im Ländervergleich zeigt sich ein Zusammenhang zwischen einem nachteiligen sozioökonomischen Hintergrund von Schüler/-innen und ihrer Konzentration auf bestimmten Schulen: Je stärker die Konzentration in den Ländern, desto schlechter schnitten sie im Vergleich ab. Eine weitere relevante Erkenntnis der PISA-Studie aus 2022 ist der Zusammenhang zwischen „learning outcomes“ und der Art, wie nationale Bildungssysteme Leistungsheterogenität organisieren. Bildungssysteme mit positiven Ergebnissen sowohl bei der Bildungsgerechtigkeit als auch bei den Leistungen

unterteilen die Schüler/-innen vergleichsweise seltener und wenn, dann eher später im Bildungsverlauf nach ihren Fähigkeiten.³⁸⁰

Computer- und Informationskompetenzen in der 8. Schulstufe

Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil der Schüler/-innen der 8. Schulstufe mit geringen Computer- und Informationskompetenzen (CIL) unter 15 % liegen.

Grundlage für den Benchmark bilden der Digital Education Action Plan 2021 bis 2027 der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2020 (vgl. European Commission 2020) und die nachfolgenden Abstimmungen der Länder, die im November 2023 in einer Empfehlung zur besseren Vermittlung digitaler Kompetenzen in der allgemeinen und beruflichen Bildung resultierten. Daten zur Bewertung dieses Benchmarks werden den International Computer and Information Literacy Studien (ICILS) der International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IAE) entnommen. Die ICILS untersuchen die digitalen Kompetenzen von Achtklässlerinnen und Achtklässlern sowie die Rahmenbedingungen des Kompetenzerwerbs im internationalen Vergleich. Diese werden seit 2013 alle fünf Jahre erhoben. Im Jahr 2024 sind die aktuellsten Daten veröffentlicht worden.³⁸¹ Mit Daten über den Verlauf von zehn Jahren kann nun erstmals eine vergleichende Leistungsstudie zur Entwicklung der Kenntnisse und Kompetenzen dargestellt werden.

Die ICILS-Befragungen wurden in 34 Ländern, d. h. auch außereuropäischen Ländern durchgeführt (vgl. Fraillon 2024, S. 2.). Bei den CIL-Kompetenzen lagen die deutschen Achtklässler/-innen auf dem 13. Platz und somit über dem internationalen Mittelwert, jedoch mit signifikantem Leistungsabstand zu den Top-Performern der EU-27-Länder wie Tschechische Republik (2. Platz) und Dänemark (3. Platz) → **Tabelle D1.2-1**. Den ersten Platz nahm die Republik Korea ein (vgl. Eickelmann u. a. 2024b, S. 14).³⁸²

377 Siehe Education and Training Monitor 2024 – Basic Skills unter <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/monitor-toolbox/themes/basic-skills.html> (Stand: 13.01.2025) und „Low achieving 15-year-olds in reading, mathematics or science by sex“, Online-Datencode: educ_out_pisa, DOI: https://doi.org/10.2908/EDUC_OUTC_PISA (last update: 14/12/2023 11:00; Stand: 20.01.2025)

378 Siehe Education and Training Monitor 2024 – Deutschland unter <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/de/country-reports/germany.html#3-school-education> (Stand: 20.01.2025)

379 Siehe Education and Training Monitor 2024 – Equity in education unter <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/monitor-toolbox/themes/equity-in-education.html> (Stand: 14.01.2025)

380 Siehe European Commission 2024a, S. 42: „A key finding from PISA 2022 is that in equitable and high-performing education systems, almost all students had attended pre-primary school; few students had repeated a grade; socio-economically advantaged and disadvantaged students were not heavily concentrated in certain schools; students were tracked into different curricular programmes relatively late; and comparatively few students were grouped by ability between classes“ und OECD 2023, S. 150f: „Early tracking and selective admissions procedures are related to the concentration of socio-economically advantaged and disadvantaged students in school“

381 Siehe Fraillon 2024 und ICILS 2023 unter <https://www.iea.nl/studies/iea/icils/2023> (Stand: 13.01.2025)

382 Als weitere EU-27-Länder mit besseren Kompetenzen folgen Belgien (flämischer Teil), Portugal, Lettland, Finnland, Österreich, Ungarn und Schweden. Rumänien ist unter den EU-Ländern Schlusslicht. Im Vergleich aller Länder schneidet Aserbaidschan am schlechtesten ab.

Für Deutschland konnte ein deutlicher und signifikanter Kompetenzrückgang bei den computer- und informationsbezogenen Kompetenzen festgestellt werden; so stieg der Anteil der Schüler/-innen, die nur über die Kompetenzstufen I und II von insgesamt fünf verfügen, von 29,2 % im Jahr 2013 auf 33,2 % im Jahr 2018 und auf 40,8 % im Jahr 2023 (vgl. Eickelmann u. a. 2024b, S. 17). Damit besaß ein großer Anteil nur sehr geringe Fähigkeiten im kompetenten und reflektierten Umgang mit digitalen Medien und Informationen (vgl. ebd., S. 13). Gleichzeitig war der Anteil an Schülerinnen und Schülern, die beste Leistungen gezeigt haben, mit 1,1 % sehr gering (vgl. ebd., S. 17). Für Deutschland zeigte sich zudem ein deutlicher Unterschied in den Leistungen abhängig von der Schulformzugehörigkeit: An Gymnasien erreichten die Achtklässler/-innen mit durchschnittlich 559 Punkten³⁸³ durchaus einen Kompetenzstand im Bereich der internationalen Spitzengruppe. Im Vergleich dazu wiesen Schüler/-innen nicht gymnasialer Schulformen deutliche Kompetenzrückstände auf, die im Mittelwert bei 472 Punkten lagen. Hieraus wird deutlich, dass eine Vielzahl der jungen Menschen nicht erreicht wurde, aber auch, dass durchaus Kompetenzen für Bestleistungen vermittelt werden konnten. Insgesamt war der Kompetenzrückgang signifikant an den nicht gymnasialen Schulformen zu beobachten, während an den Gymnasien im Verlauf der zehn Jahre die mittleren Kompetenzen nur minimal zurückgegangen sind (vgl. ebd., S. 18).

Ebenso wie 2018 schnitten in nahezu allen teilnehmenden Ländern Schülerinnen deutlich besser ab als Schüler. Die Schülerinnen (486) erreichten im Mittel 19 Punkte mehr auf der Skala der computer- und informationsbezogenen Kompetenzen als die Schüler (467). In 28 von 32 Ländern war diese Geschlechterdifferenz besonders deutlich. In keinem Land lagen die Kompetenzen der Schüler vor denen der Schülerinnen (vgl. Fraillon 2024, S. 157).

Interessant ist der direkte Vergleich der CIL-Kompetenzen der zwei besten EU-Länder Tschechische Republik (2. Platz) und Dänemark (3. Platz) → **Tabelle D1.2-1**. Während der Unterschied zwischen den Leistungen von Mädchen (527) und Jungen (524) in Tschechien gering ausfiel (3), lag er in Dänemark bei 23 Punkten. Die Kompetenzen der dänischen Schülerinnen lagen damit sogar über den Leistungen der tschechischen Schülerinnen. Tschechien gelingt es aber offenbar besser, die Kompetenzen homogen an beide Geschlechter auf hohem Niveau zu vermitteln.

³⁸³ Die Punkte beziehen sich auf die Skala der computer- und informationsbezogenen Kompetenzen (CIL scal score points).

Tabelle D1.2-1: Computer- und informationsbezogene Kompetenzen (CIL) nach Geschlecht und Differenzwert im Ländervergleich Deutschland, Dänemark und Tschechische Republik, 2023 (in Punkten)

	Schülerinnen Durchschnittswert	Schüler Durchschnittswert	Differenzwert	Durchschnittswert aller Schülerinnen und Schüler
Tschechische Republik (2. Platz)	527	524	3	525
Dänemark (3. Platz)	531	508	23	518
Deutschland (13. Platz)	507	497	10	502

Quelle: Fraillon 2024, Results from ICILS 2023, URL: https://www.iea.nl/sites/default/files/2024-11/ICILS_2023_International_Report_0.pdf (Stand: 14.01.2025); Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung) BIBB-Datenreport 2025

In allen teilnehmenden Ländern korrelierten sozio-ökonomische Hintergründe der Lernenden³⁸⁴ mit den Kompetenzen der Schüler/-innen: Ein hoher sozioökonomischer, bildungsnaher Hintergrund ging einheitlich mit besseren digitalen Kompetenzen einher.³⁸⁵ Für Deutschland sprechen die Autorinnen und Autoren der ICILS-2023-Studie von „eklatanten Bildungsungleichheiten im Bereich des Erwerbs digitaler Kompetenzen“ (Eickelmann u. a. 2024b, S. 19), obwohl bereits gute Konzepte und Forschungsergebnisse zur Überwindung des „digital divide“ vorliegen (Eickelmann u. a. 2024a, S. 295).

Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen

Der Benchmark zur Abbrecherquote sieht vor, dass der Anteil derjenigen, die die Schule oder eine Berufsausbildung abbrechen, bis 2030 unter 9 % sinkt. Diese NEET-Quote³⁸⁶ bezieht sich auf die jungen Menschen im Alter von 18 bis 24 Jahren, die höchstens über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen (ISCED-Stufe 0-2) und in

³⁸⁴ Hier wurden drei Faktoren ermittelt: Bildungsgrad der Eltern, Art der elterlichen Berufe, Zugang zu (störungsarmem) Internet und Anzahl der digitalen Geräte zu Hause, aber auch Anzahl an Büchern im Elternhaus (vgl. Fraillon 2024, S. 166f.).

³⁸⁵ Siehe hierzu auch Fraillon 2024 in Results from ICILS 2023, Kapitel 6, S. 155f.: „Relationships between CIL, CT and student background“; konkret zu den sozioökonomischen Hintergründen, Kapitel 6.4, S. 166f.

³⁸⁶ Not in Education, Employment or Training, NEET, siehe hierzu auch **Kapitel D1.3**

den vier Wochen vor der EU-Arbeitskräfteerhebung an keiner (formalen oder nicht formalen) Bildungs- oder Ausbildungsmaßnahme teilgenommen haben (vgl. Huisman/Hippach-Schneider 2023, S. 4).³⁸⁷

Im EU-weiten Mittel setzte sich der moderate Rückgang der Abbruchquote weiter fort. Im Jahr 2012 lag der Durchschnitt noch bei 12,6 %, 2020 lag er bei 9,9 %, 2022 bei 9,7 % und im Jahr 2023 ging der Wert auf 9,5 % zurück. Prognosen zufolge kann das Ziel bis 2030 erreicht werden; nach jetzigen Berechnungen könnte die Quote bereits 2027 unter 9 % fallen (vgl. Bertoletti 2023).³⁸⁸ Gleichwohl stehen einige EU-Mitgliedstaaten vor Herausforderungen: EU-27-weit die höchsten Abbruchquoten hatten Rumänien mit 16,6 %, Spanien mit 13,7 % und auch Deutschland mit 12,8 % (vgl. European Commission 2024a, S. 29). Insgesamt meldeten 2023 elf Länder Abbruchquoten von über 9 %, während es im Jahr davor noch neun waren.³⁸⁹ Nachdem in den vergangenen Jahren die Anzahl an Bildungsabbrüchen trotz der unterschiedlichen Ausgangslagen und Herausforderungen über die Staaten hinweg verhältnismäßig stabil und kontinuierlich abgenommen hat, fällt die Entwicklung in den einzelnen Ländern selbst deutlich heterogener aus. So wechselten sich im Kontrast zu anderen Staaten bei deutlich mehr Ländern in den letzten Jahren Fort- und Rückschritte ab (vgl. European Commission 2024a, S. 30).

In Deutschland nahm die Zahl der Schul- und Ausbildungsabbrecher/-innen seit dem sprunghaften Anstieg im Jahr 2020 von 10,1 % auf 12,5 % im Jahr 2021 kontinuierlich leicht zu und lag 2023 bei 12,8 %. Eine Aufschlüsselung der Daten macht die spezifischen Herausforderungen sichtbar: In Deutschland waren 2023 deutlich mehr junge Männer unter den Abbrechern und Abbrecherinnen (15,2 %) als junge Frauen (10,4 %). Die Differenz hat sich im Laufe der vergangenen zehn Jahre mehr als verfünffacht.

Nach wie vor korrelieren Migrationshintergrund und die Wahrscheinlichkeit eines Bildungsabbruchs in Deutschland → **Tabelle D1.2-2**. So lag die Abbruchquote im Jahr 2023 bei im Inland Geborenen bei 9,7 % (2022: 9,7 %; 2021: 9,8 %; 2020: 7,9 %); war das Geburtsland ein

387 Siehe auch „Early leavers from education and training“ unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_04_10_custom_12129518/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=f47a5517-ad31-4c56-bee2-f51eba4ae9c6 (Stand: 14.01.2025). Online-Datencode: sdg_04_10, DOI: https://doi.org/10.2908/SDG_04_10

388 Die niedrigsten Abbruchquoten weisen Kroatien (2,0 %), Polen (3,7 %) und Griechenland (3,7 %) auf. 16 der insgesamt 27 Länder haben bereits das vereinbarte Ziel erreichen können.

389 Siehe „Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger nach Geschlecht“ unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/SDG_04_10/default/table?lang=de&category=sdg.sdg_04 (Stand: 24.01.2024). Online-Datencode: sdg_04_10, DOI: 10.2908/sdg_04_10 (last update: 14/09/2023 23:00; Stand: 24.01.2025)

Tabelle D1.2-2: Anteil der Bildungsabbrüche von im Inland und im Ausland Geborenen, Deutschland und EU-Durchschnitt 2020 bis 2023 (in %)

	Anteil der Bildungsabbrüche			
	EU-Durchschnitt (in %)		Deutschland (in %)	
	im Inland Geborene	im Ausland Geborene	im Inland Geborene	im Ausland Geborene
2020	8,8	22,3	7,9	24,9
2021	8,6	21,8	9,8	30,0
2022	8,3	22,1	9,7	29,8
2023	8,2	21,3	9,7	29,4

Quelle: Eurostat. Online-Datencode: edat_lfse_02 (Stand: 12.12.2024) BIBB-Datenreport 2025

anderes als Deutschland, so lag diese 2023 bei 29,4 % (2022: 29,8 %; 2021: 30,0 %; 2020: 24,9 %).³⁹⁰ Dieser Unterschied ist allerdings ein EU-weites Phänomen: Im EU-Durchschnitt lag der Anteil 2023 bei den im jeweiligen EU-Meldeland Geborenen bei 8,2 % bzw. 21,3 % bei im Ausland Geborenen.³⁹¹

Dieser Benchmark wird durch einen weiteren Indikator ergänzt, der allerdings nicht mit einem Benchmark verbunden ist. Er misst den Anteil der 20- bis 24-Jährigen mit mindestens einem Abschluss der Sekundarstufe II (ISCED 3). Ziel des ergänzenden Indikators ist es, den Anteil der jungen Bevölkerung zu messen, der voraussichtlich über die für eine aktive Teilnahme an der Gesellschaft erforderlichen Mindestqualifikationen verfügt. Im EU-Durchschnitt hatten 84,1 % der 20- bis 24-Jährigen im Jahr 2023 mindestens einen Abschluss der Sekundarstufe II. Damit hat sich der Wert gegenüber dem Vorjahr mit 83,6 % leicht verbessert. Für Deutschland zeigt sich hier – parallel zum Abschneiden bei der Abbrecherquote – ebenfalls ein kontinuierlicher Rückgang, auch wenn im Jahr 2023 mit 71,4 % etwas mehr junge Menschen mindestens einen Sek-II-Abschluss erreicht haben als im Jahr davor. 2022 lag der Wert mit 70,6 % auf dem niedrigsten Stand seit Beginn des Monitorings, 2020 lag er noch bei 79,3 %. Der Zuzug von zahlreichen Geflüch-

390 Siehe „Frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger nach Geschlecht und Geburtsland“ unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_02/default/table?lang=de&category=educ.educ_outc.edatt.edatt1 (Stand: 15.01.2025). Online-Datencode: edat_lfse_02; DOI: https://doi.org/10.2908/EDAT_LFSE_02

391 Siehe „Early leavers from education and training by sex and country of birth“ unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/edat_lfse_02_custom_15031393/default/table (Stand: 20.01.2025). Online-Datencode: edat_lfse_02; DOI: https://doi.org/10.2908/EDAT_LFSE_02

teten, u. a. aus der Ukraine, könnte hierfür ein möglicher Grund sein. Damit schnitt Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern bei diesem Indikator am schlechtesten ab. Der Großteil der EU-Mitgliedstaaten erzielte Quoten von 85 % bis 90 %. Spitzenpositionen nahmen hier Kroatien mit 97,3 %, Griechenland mit 95,4 % und Irland mit 95,0 % ein (vgl. European Commission 2024a, S. 31).³⁹²

Erwerb von tertiären Bildungsabschlüssen

Bis zum Jahr 2030 soll der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit tertiärem Bildungsabschluss mindestens 45 % betragen. Der EU-Durchschnittswert lag im Jahr 2023 bei 43,1 % (2012: 34,1 %, 2022: 42 %).³⁹³

Ein tertiärer Abschluss ist ein Abschluss, der den ISCED-2011 Niveaus 5 bis 8 entspricht. Für das Verständnis der statistischen Ergebnisse bei diesem Benchmark ist zu berücksichtigen, dass die ISCED-Klassifikation auf den Niveaus 5 bis 8 sehr unterschiedliche Programme umfasst und nicht ausschließlich hochschulische oder gar universitäre Bildungsaktivitäten abgebildet werden. Auch besondere nationale Strukturen des Bildungssystems können zu hohen Anteilen führen. So werden beispielsweise in Österreich die letzten zwei von insgesamt fünf Klassen der berufsbildenden höheren Schulen (BHS) seit der Einführung der ISCED-2011-Klassifikation dem tertiären Bildungsbereich zugeordnet. Diese Programme führen sowohl zu einer allgemeinen Hochschulreife als auch zu einer beruflichen Qualifikation. Die Jahrgänge werden somit statistisch aufgeteilt. Die ersten drei BHS-Klassen werden dem ISCED-Niveau 3 zugerechnet, also als Sekundarprogramme eingestuft. Erwirbt dagegen jemand in Deutschland zwei Abschlüsse des Sekundarbereichs gleichzeitig oder konsekutiv, z. B. ein Abitur und anschließend eine berufliche Qualifikation, wird diese Teilnahme dem ISCED-Niveau 4 zugerechnet, dem sogenannten postsekundären/nicht tertiären Bildungsbereich. Als Begründung einer bildungspolitischen Stärkung der akademischen Bildung in Deutschland aufgrund der vergleichsweise niedrigen Quote eignet sich dieser Benchmark deshalb nicht (vgl. BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D2).

Von 2022 bis 2023 wuchs in knapp der Mehrheit der Staaten der Anteil der 25- bis 34-Jährigen mit einem tertiären Bildungsabschluss, in 13 Ländern ging der Anteil allerdings leicht zurück, und zwar sowohl bei den

Ländern an der Spitze mit den höchsten Anteilen wie in Irland (um –0,3 Prozentpunkte auf 62,7 %), Litauen (um –0,8 Prozentpunkte auf 57,4 %) und den Niederlanden (um –1,9 Prozentpunkte auf 54,5 %). Aber auch bei den Ländern mit den bereits niedrigsten Anteilen ging die Quote von 2022 auf 2023 zurück, in Rumänien beispielsweise um –2,2 Prozentpunkte auf 22,5 % und in Ungarn um –2,5 Prozentpunkte auf 29,4 % (vgl. European Commission 2024a, S. 52). Insgesamt 13 Länder haben den europäischen Benchmark im Jahr 2023 erreicht. In Deutschland stieg der Anteil von 36,7 % (2022) auf 38,4 % (2023). Die höchsten Anstiege sind in Polen (+4,6 Prozentpunkte auf 46,3 %), Malta (+3,7 Prozentpunkte auf 46,3 %) und Kroatien (+2,8 Prozentpunkte auf 38,8 %) sowie Österreich (+2,4 Prozentpunkte auf 43,5 %) zu verzeichnen.

In Hinblick auf die beachtlichen Unterschiede zwischen dem Anteil der Frauen im Vergleich zu dem der Männer, die einen tertiären Abschluss erwerben, sind im Zeitverlauf wenig Veränderungen festzustellen: 2012 lag der Anteil der 25- bis 34-jährigen Frauen, die einen tertiären Abschluss erworben haben, im EU-Durchschnitt bei 39,2 % und der Anteil der Männer bei 29,1 %, d. h., der Frauenanteil war 10,1 Prozentpunkte höher. Im Jahr 2023 lag der Anteil der Frauen um 11,2 Prozentpunkte höher (Frauen: 48,8 %; Männer: 37,6 %). Diese Kluft war jedoch in den einzelnen Staaten sehr unterschiedlich ausgeprägt. In Deutschland betrug diese lediglich 4,9 Prozentpunkte und war damit der niedrigste Wert innerhalb der EU-27. In den Niederlanden lag er bei 8,4 %, in Österreich bei 9,0 %. Die größten Unterschiede beim Frauen- und Männeranteil mit einem tertiären Abschluss in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen gab es in Estland (24,2 Prozentpunkte), Slowenien (23,6 Prozentpunkte) und Lettland (23,7 Prozentpunkte) (vgl. European Commission 2024a, S. 52).

Ein Grund für die Unterschiede dürfte insbesondere der sein, dass Bildungsprogramme im nationalen Kontext unterschiedlich verortet werden, d. h., ob sie dem sekundären oder tertiären Bildungsbereich zugeordnet werden. Da der Anteil der Frauen beispielsweise in den Bereichen der Gesundheits- und Erziehungsberufe traditionell sehr hoch ist, führt dies zu einem hohen Frauenanteil, wenn diese Berufsausbildungen als tertiäre Programme organisiert sind.

Lernen am Arbeitsplatz in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz zu lernen, erleichtert nach Auffassung des EU-Rates den Übergang von der Schule oder aus der Arbeitslosigkeit heraus in den Arbeitsmarkt. Deshalb sollen bis zum Jahr 2025 mindestens 60 % der 20- bis 34-jährigen Absolventinnen und

392 Siehe „Mindestens ein Bildungsabschluss im Sekundarbereich II, Altersgruppe der 20–24-Jährigen nach Geschlecht“ unter <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00186/default/table?lang=de> (Stand: 25.01.2024). Online-Datencode: tps00186, DOI: <https://doi.org/10.2908/TPS00186> (last update: 12/12/2024 23:00)

393 Bis 2020 lag der Benchmark bei 40 % und betraf die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen. Zu den Veränderungen der Benchmarks ab 2021 siehe BIBB-Datenreport 2022, Kapitel D1.2.

Absolventen einer mittleren beruflichen Bildung (ISCED-Niveaus 3 und 4) im Rahmen ihres Bildungsprogramms Praxiserfahrung (sogenanntes Work-based learning) gesammelt haben, die mindestens einen Umfang von einem Monat umfasst. Im Jahr 2021 wurden diese Daten zum ersten Mal im Rahmen der EU-Arbeitskräfteerhebung (AKE) zum berufsbegleitenden Lernen erhoben (vgl. BIBB-Datenreport 2024, Kapitel D1.2).

Im EU-Durchschnitt ist der Anteil von 60,6 % im Jahr 2021 auf 64,6 % im Jahr 2023 gestiegen und liegt somit bereits klar über dem angestrebten Benchmark.

Die erhobenen Daten lassen eine Differenzierung der Praxiserfahrung sowohl nach Zeitanteil bezogen auf die Dauer des Bildungsprogramms zu³⁹⁴ als auch nach der Bezahlung während dieser Praxisphasen. Das bedeutet, dass sehr unterschiedliche Formen der Arbeitserfahrung mit diesem Indikator gemessen werden, und er reflektiert damit die große Heterogenität der beruflichen Qualifizierungssysteme in den betrachteten Ländern.

In vier Ländern ist der erfahrene Praxisanteil in den Berufsbildungsprogrammen sehr hoch (> 90 %: Spanien, Niederlande, Deutschland und Österreich). Am unteren Ende mit Praxisanteilen von unter 30% finden sich Italien, Ungarn, Tschechien, Rumänien und Bulgarien (vgl. European Commission 2024a, S. 46ff.).

Betrachtet man die Zahlen unter dem Gesichtspunkt der Dauer der Praxisphasen, ergibt sich u. a. folgendes Bild: In Spanien hatten zwar 96,7 % der einschlägigen Altersgruppe Praxiserfahrung während der Berufsbildung gemacht, aber nur in 2,7 % der Fälle hatten diese eine Dauer von mehr als sieben Monaten. Dagegen zeigen die Daten für Deutschland einen Anteil an Praxisphasen mit einer Mindestdauer von sieben Monaten von 92,8 %, für die Niederlande von 84,3 %, für Österreich 78,2 % und Dänemark 53,0 %. Im EU-Durchschnitt lag der Anteil derjenigen, die eine über siebenmonatige Praxiserfahrung während der beruflichen Bildung gemacht haben, bei 38,7 %. Am weitaus häufigsten umfasste die Praxiserfahrung lediglich eine Dauer von mindestens einem Monat (64,6 %), gefolgt von der dritten Kategorie, die eine Praxiserfahrung von einem bis sechs Monate erfasst (25,9 %) (vgl. European Commission 2024a, S. 46ff.).

Den größten Zuwachs an arbeitsbasierten Lernanteilen konnte Polen verzeichnen (von 11,6 % im Jahr 2021 auf 58,4 % im Jahr 2023). Auch Länder wie Griechenland (2021: 18,6 %; 2023: 35,4 %), Irland (2021: 27,8 %; 2023: 39,2 %) und Estland (2021: 73,5 %; 2023: 83,7 %) konnten größere Zuwächse verzeichnen. Rückläufige Zahlen zeigten sich dagegen für Finnland (2021: 85,7 %;

2023: 76,7 %) und Italien (2021: 31,8 %; 2023: 25,9 %). Auch für Deutschland ist ein leichter Rückgang zu verzeichnen (2021: 96,2 %; 2023: 94,1 %).

Durchschnittlich wurden 41,1 % der arbeitsbasierten Aktivitäten bezahlt, in Deutschland war das zu 92,5 % der Fall, der höchste Wert EU-weit, gefolgt von Österreich mit 87,5 %.

Dass der hohe Anteil an 20- bis 34-Jährigen mit einmonatiger Praxiserfahrung nicht unbedingt zu einer vergleichsweise höheren Beschäftigungsrate führt, zeigt eindrücklich das Beispiel des Spitzenreiters Spanien. Hier lag der Beschäftigungsanteil der 20- bis 34-Jährigen, die vor einem bis drei Jahren ihren Abschluss gemacht haben, bei vergleichsweise niedrigen 65,8 %. In Deutschland lag dieser Wert dagegen bei 92,7 %, der zweithöchste Anteil nach Malta in der EU, noch vor den Niederlanden mit 91,6 % (vgl. European Commission 2024a, S. 46ff.).

Aus diesem Benchmark können somit lediglich eingeschränkte Rückschlüsse über den Nutzen von arbeitsbasiertem Lernen für einen erfolgreichen Übergang in den Arbeitsmarkt gezogen werden. Ein höherer Anteil an beruflichen Bildungsprogrammen mit einem längeren Praxisanteil scheint jedoch tendenziell einen positiven Einfluss auf die künftige Beschäftigungsfähigkeit zu haben.

Teilnahme von Erwachsenen an Bildungsangeboten

Die Vereinbarungen zu diesem Benchmark sehen eine zeitliche Staffelung vor. Bis zum Jahr 2025 sollen mindestens 47 % und bis zum Jahr 2030 mindestens 60 % der Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt haben. Zunächst wurden für das Monitoring die Daten des Adult Education Surveys (AES) verwendet, die formale, non-formale sowie informelle Lernaktivitäten in den letzten zwölf Monaten vor der Befragung erfassen. Diese Befragung wird jedoch nur alle sechs Jahre durchgeführt, zuletzt im Jahr 2022/2023³⁹⁵.

Um für diesen Benchmark zeitlich engmaschigere Daten zu erhalten, wurden im Jahr 2022 in dem EU-Labour Force Survey (EU-LFS) neue Variablen eingeführt, die ebenfalls die Messung einer Teilnahme an formalen und non-formalen Bildungsaktivitäten erlauben, die in den zwölf Monaten vor der Befragung stattgefunden haben (vgl. European Commission 2024b). Für 2022, dem Jahr, in dem zum ersten Mal diese neue EU-LFS-Variante und

394 Es gibt drei Zeitkategorien: Praxisphasen von mindestens einem Monat, von einem bis sechs Monaten sowie sieben Monate und länger.

395 Für ausführliche Ergebnisse in Deutschland (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024)

der AES zeitgleich durchgeführt worden sind, sind die Ergebnisdaten jedoch teilweise sehr unterschiedlich. Die Gründe hierfür liegen laut Eurostat in einigen methodischen Unterschieden, so seien insbesondere die Variablen im AES detaillierter ausformuliert (vgl. ebd.). Dies hat zur Folge, dass für das Monitoring des Benchmarks zwei verschiedene Datenquellen herangezogen werden, die zwar weitgehend die identischen Variablen nutzen, gleichwohl zu unterschiedlichen Ergebnissen führen.

Bereits die EU-27-Durchschnittswerte unterscheiden sich deutlich. So weist der AES europaweit eine Beteiligung an Bildungsangeboten von 39,5 %³⁹⁶ aus, im Gegensatz zum EU-LSF von 25,1 %. Außer für Estland, Dänemark, Malta und Slowenien fielen die AES-Ergebnisse EU-weit meist deutlich höher aus im Vergleich zum EU-LFS. Im Fall von Deutschland ist der Unterschied eklatant: AES: 53,7 %, EU-LFS: 17,0 % (vgl. European Commission 2024a, S. 66f.).

Fokussiert man auf die AES-Ergebnisse und vergleicht die Werte von 2022 mit denen von 2016, zeigt sich im EU-27-Durchschnitt lediglich ein kleiner Anstieg bei der Teilnahme an Bildungsangeboten der Erwachsenen von 37,4 % (2016) auf 39,5 % (2022). In 14 Ländern, d. h. in mehr als der Hälfte, ging der Anteil 2022 gegenüber 2016 sogar zurück, am stärksten in Zypern mit einem Minus von 16,5 Prozentpunkten und Slowenien mit einem Rückgang um 13,6 Prozentpunkte. In Deutschland dagegen ist ein deutlicher Anstieg von 46,4 % (2016) auf 53,7 % (2022) zu verzeichnen; dies stellte somit den vierthöchsten Wert aller EU-27-Staaten dar → **Tabelle D1.2-3**. Höhere Anteile an Erwachsenen im Alter von 25 bis 64 Jahren, die in den letzten zwölf Monaten Bildungsangebote genutzt hatten, gab es nur in Schweden (66,5 %), Ungarn (62,2 %) und den Niederlanden (56,1 %). In Österreich lag der Anteil 2022 bei 52,2 %, in Finnland bei 51,8 %, in Frankreich bei 49,2 %, in Dänemark bei 47,1 %, in Spanien bei 34,1 %, in Italien bei 29,0 %, in Slowenien bei 26,5 % und in Polen bei 20,3 % (vgl. European Commission 2024a, S. 67).

Die Teilnahmequote war im EU-Durchschnitt in den Städten am höchsten (43,6 %), etwas niedriger in Kleinstädten/Vororten (38,5 %), gefolgt von den ländlichen Regionen (34,4 %). Diese Tendenz zeigt sich auch weitgehend in den Daten der einzelnen Mitgliedstaaten. In Deutschland nahmen im Jahr 2022 in den Städten 56,7 % der Erwachsenen an einer Weiterbildung teil, in Kleinstädten/Vororten 52,8 % und in ländlichen Regionen 49,2 %. Im Hinblick auf das Alter der Teilnehmenden

Tabelle D1.2-3: Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die in den letzten 12 Monaten an einem Bildungsangebot teilgenommen haben, 2016 und 2022 (in %)

	2016	2022	Veränderung in Prozentpunkten von 2016 bis 2022
EU-27	37,4	39,5	2,1
Schweden	58,8	66,5	7,7
Ungarn	54,8	62,2	7,4
Niederlande	57,1	56,1	-1,0
Deutschland	46,4	53,7	7,3
Österreich	55,3	52,2	-3,1
Finnland	51,4	51,8	0,4
Frankreich	48,4	49,2	0,8
Dänemark	50,4	47,1	-3,3
Spanien	30,4	34,1	3,7
Italien	33,9	29,0	-4,9
Slowenien	40,3	26,5	-13,8
Polen	20,9	20,3	-0,6

Quelle: European Commission: Education and Training Monitor 2024, URL: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/monitor-toolbox/themes/adult-learning.html> (Stand: 09.01.2025) BIBB-Datenreport 2025

ist sowohl im EU-27-Durchschnitt als auch in Deutschland erkennbar, dass mit dem Alter die Teilnahmequote zurückgeht. Nahmen aus der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen in Europa 49,5 % an einem Bildungsangebot teil, so waren das in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen nur noch 29,9 %. Für Deutschland waren es im Vergleich 64,1 % der 25- bis 34-Jährigen und immerhin noch 45,5 % der 55- bis 64-Jährigen, das war der zweithöchste Wert der EU-27 nach Schweden mit 55,7 %. Berücksichtigt man auch Norwegen und Island, so waren insgesamt erneut die nordischen Staaten Spitzenreiter bei diesem Benchmark.

(Ute Hippach-Schneider, Janine Grobe-Rath)

³⁹⁶ Ohne Berücksichtigung der angeleiteten Bildungsmaßnahmen am Arbeitsplatz. Es gibt auch eine AES-Auswertung, in der diese Bildungsmaßnahmen erfasst werden. Für den Vergleich der AES-Daten mit den EU-LFS-Daten muss jedoch die hier vorliegende Fassung verwendet werden, da beim EU-LFS diese Variable nicht abgefragt wird.

D 1.3 Jugendarbeitslosigkeit im europäischen Vergleich³⁹⁷

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. Auch im Kontext von Fachkräftemangel ist Jugendarbeitslosigkeit ein relevanter Indikator für das zukünftige Arbeitskräfteangebot. Bei der Verwendung und Interpretation der Daten ist zu beachten, dass verschiedene Messkonzepte zur Arbeitslosigkeit Jugendlicher genutzt werden **E**, deren Werte in der Regel unterhalb des gängigsten Indikators, der Jugendarbeitslosenquote, liegen.

E

Messung von Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich – Ansätze und empirische Konzepte

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an den gleichaltrigen Erwerbspersonen (Jugendarbeitslosenquote nach dem ILO-Konzept)

Dieser Indikator gibt Aufschluss über den Anteil der erwerbslosen Jugendlichen am gesamten gleichaltrigen Arbeitskräftepotenzial und wird als Quotient aus der Zahl der Arbeitslosen und der Erwerbspersonen (Erwerbstätige plus Erwerbslose) gebildet (vgl. Eurostat Metadata 2024b; **Kapitel A10.1.3**).³⁹⁸

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen)

Eine andere Kennzahl zur Arbeitslosigkeit von Jugendlichen setzt die Anzahl der arbeitslosen Jugendlichen in ein Verhältnis zu allen Personen (Erwerbs- und Nichterwerbspersonen) in derselben Altersgruppe. Sie gibt damit den Anteil der Arbeitslosen an der Altersgruppe an. Aufgrund des größeren Nenners ist die Zahl geringer als die der Jugendarbeitslosenquote.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Um z. B. konjunkturelle Effekte zu kontrollieren, kann 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 2024a). 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 2024a; 2024b), der relativen Jugendarbeitslosigkeit und dem Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung (Eurostat 2024c; 2024d) werden auch sogenannte NEET-Quoten (vgl. Eurostat 2024e; 2024f) 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 2023 aktualisiert. Die jährlichen Angaben sind gegenüber saisonalen Schwankungen bereinigt und liefern damit insgesamt zuverlässigere Ergebnisse. Aus Gründen der Aktualität

397 Dieses Kapitel ist eine Fortschreibung der Beiträge von Philipp Grollmann, Viktor Ulbrich und Christopher Lennartz im BIBB-Datenreport, Ausgaben 2021 bis 2024, jeweils Kapitel D1.3.

398 Für Deutschland wird die Arbeitskräftestichprobenerhebung als Teil des jährlichen Mikrozensus durchgeführt. Es liegen Unterschiede zwischen den Zahlen zu Deutschland aus **Kapitel A10.1.3** vor, da sich die Altersgruppe zur Berechnung der Erwerbslosenquote unterscheidet.

wurden zusätzlich auch die Angaben der vierteljährlichen Quoten für das dritte Quartal 2024 ergänzt.³⁹⁹

Jugendarbeitslosigkeit nach dem ILO-Konzept

Hinsichtlich der stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder zeigen sich – mit Ausnahme von Portugal – für das Jahr 2023 identische und positive Entwicklungen. So sank in Griechenland (2022: 31,4 % vs. 2023: 26,7 %), Italien (2022: 23,7 % vs. 2023: 22,7 %) und Spanien (2022: 29,7 % vs. 2023: 28,7 %) die Jugendarbeitslosigkeit deutlich ab. In Portugal stieg sie dagegen von 19,1 % auf 20,5 % an.

Die beiden osteuropäischen Länder Polen und Ungarn verzeichneten wieder eine leichte Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit, auch wenn die Jugendarbeitslosigkeit seit 2015⁴⁰⁰ deutlich reduziert wurde: In Polen sank langfristig die Jugendarbeitslosigkeit um etwas mehr als 9 Prozentpunkte (2015: 20,8 % vs. 2023: 11,4 %). In Ungarn sank in dem gleichen Zeitraum der Anteil von 17,3 % auf 12,8 %. Deutschland hatte 2023 (5,9 %) weiterhin mit Abstand die niedrigste Quote der Jugendarbeitslosigkeit im Vergleich der betrachteten Länder.

Allerdings hat sich der rückläufige Trend der Jugendarbeitslosigkeit in Europa, der vor der Coronapandemie zu beobachten war, im Jahr 2023 nicht weiter fortgesetzt: So verzeichneten neben Polen und Ungarn auch Dänemark (+0,9 Prozentpunkte), Luxemburg (+1,2 Prozentpunkte), Niederlande (+0,6 Prozentpunkte), Portugal (+1,4 Prozentpunkte), Österreich (+0,9 Prozentpunkte), Schweden (+0,4 Prozentpunkte) und Norwegen (+1 Prozentpunkt) einen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit.

Die Quartalszahlen (2024/Q3) für die Jugendarbeitslosigkeit zeigen allerdings eine gegensätzliche Entwicklung in Europa. In den südeuropäischen Ländern setzte sich der rückläufige Trend fort. Auch in Polen (2023: 11,4 % vs. 2024/Q3: 10,9 %) und Schweden (2023: 22,1 % vs. 2024/Q3: 20,6 %) sank die Jugendarbeitslosigkeit im dritten Quartal 2024. Die Beneluxstaaten (Belgien, Luxemburg und die Niederlande) sowie Dänemark, Frankreich, Österreich, Ungarn und Deutschland zeigen steigende Zahlen für das dritte Quartal 2024 auf.

³⁹⁹ Die Daten zur Jugendarbeitslosigkeit für 2023 und für das dritte Quartal 2024 wurden im Gegensatz zu den restlichen Daten am 11.01.2024 aktualisiert. Aufgrund des EU-Austritts werden die Datenreihen für Großbritannien nicht mehr fortgeführt und daher auch aus den hier dargestellten Übersichten entfernt. Fortan wird über EU-27 berichtet. Ergänzend wurden die Länder Polen und Ungarn in die Tabelle eingefügt, um damit auch einen Einblick in die Entwicklungen in zwei ostmitteleuropäischen Ländern zu gewähren. Für diese Länder lagen zu Beginn der Berichterstattung in diesem Datenreport noch nicht ausreichend Daten vor.

⁴⁰⁰ Für frühere Werte (vor 2015) siehe BIBB-Datenreport 2023, Kapitel D1.3.

Relative Jugendarbeitslosigkeit

Auch im Jahr 2023 fiel die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen (15 bis 24 Jahre) im Gegensatz zu der Altersgruppe der 25- bis 74-Jährigen, also die relative Jugendarbeitslosigkeit, in allen betrachteten Ländern insgesamt deutlich höher aus → **Tabelle D1.3-1**. Bei der Betrachtung dieser Größe über einen längeren Zeitraum (seit 2015) wird deutlich, dass die Betroffenheit Jugendlicher von Arbeitslosigkeit im Gegensatz zur Vergleichsgruppe der Erwachsenen im Laufe der Jahre - mit Ausnahme von Italien - kontinuierlich zugenommen hat.

Mit Blick auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Jahr 2023 lässt sich weiterhin feststellen, dass die junge Erwerbsbevölkerung im Vergleich zu den Älteren im EU-Durchschnitt seit 2015 zunehmend von Arbeitslosigkeit betroffen war. Für die stark von Jugendarbeitslosigkeit betroffenen Länder wie Griechenland (2022: 2,75 % vs. 2023: 2,62 %), Portugal (2022: 3,67 % vs. 2023: 3,73 %), Spanien (2022: 2,55 % vs. 2023: 2,63 %) und Italien (2022: 3,34 % vs. 2023: 3,39 %) zeichnete sich 2023 ein Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit ab. Die hohe relative Jugendarbeitslosigkeit in Luxemburg nahm leicht ab (2022: 4,89 % vs. 2023: 4,59 %). Dieser Trend ging aber mit einer steigenden Jugendarbeitslosigkeitsquote einher (2022: 17,6 % vs. 2023: 18,8 %). Im Ländervergleich zeigt Polen für das Jahr 2023 die höchste relative Jugendarbeitslosigkeit (2023: 5,18 %; +0,68 Prozentpunkte), gefolgt von Norwegen mit 4,78 % (+0,02 Prozentpunkte).

Belgien (2022: 3,57 % vs. 2023: 3,50 %), Deutschland (2022: 2,14 % vs. 2023: 2,11 %), Frankreich (2022: 2,84 % vs. 2023: 2,82 %) und Lettland verzeichneten sowohl eine niedrigere Jugendarbeitslosenquote als auch niedrigere relative Jugendarbeitslosenquoten. Lettland wies in Bezug auf die relative Jugendarbeitslosigkeit im Gegensatz zum Vorjahr im Ländervergleich den niedrigsten Wert auf (2022: 2,47 % vs. 2023: 2,02 %) und verzeichnete dabei auch den größten Rückgang (-0,45 Prozentpunkte). Die Quote für das dritte Quartal 2024 deutet allerdings auf einen Anstieg der relativen Jugendarbeitslosigkeit hin (2024/Q3: 2,10 %). Spanien, Italien, Polen und Portugal wiesen trotz sinkender Jugendarbeitslosigkeit eine steigende relative Jugendarbeitslosigkeit auf.

Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung und NEET-Quoten

Der Anteil der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung stieg 2023 europaweit (EU-27) leicht an (2022: 5,9 % vs. 2023: 6,0 %), wobei die Länder Schweden (12,7 %), Spanien (9,5 %), Dänemark (7,4 %), Frankreich (7,3 %) und Portugal (7,3 %) 2023 die höch-

Tabelle D1.3-1: Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)

Land	Arbeitslosenquote der (Erwerbs-)Personen von 15 bis 24 Jahre (Jugendarbeitslosigkeit) ¹ (in %)										Ranking ALQ (15-24 Jahre)										Arbeitslosenquote ¹ der (Erwerbs-)Personen von 25 bis 74 Jahre (in %)									
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024/ Q3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024/ Q3	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024/ Q3
Europäische Union (27 Länder von 2020)	21,8	20,1	18,0	16,1	15,1	16,8	16,6	14,5	14,5	15,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,9	8,1	7,2	6,5	5,9	6,2	6,1	5,4	5,2	4,8
Belgien	22,1	20,1	19,3	15,8	14,2	15,3	18,2	16,4	16,1	19,9	11	11	11	10	9	9	10	10	9	11	7,3	6,8	6,1	5,2	4,6	4,8	5,3	4,6	4,6	4,6
Dänemark	12,2	12,2	12,4	10,5	10,1	11,6	10,8	10,6	11,5	15,4	5	5	6	6	6	6	3	3	6	7	5,3	4,9	4,7	4,2	4,2	4,7	4,1	3,5	4,0	4,8
Deutschland	7,2	7,1	6,8	6,2	5,8	7,0	6,9	6,0	5,9	7,4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4,4	3,8	3,4	3,1	2,9	3,5	3,2	2,8	2,8	3,1
Griechenland	49,8	47,3	43,6	39,9	35,2	35,0	35,5	31,4	26,7	15,5	16	16	16	16	16	15	16	16	15	8	23,4	22,2	20,2	18,2	16,4	15,4	13,7	11,4	10,2	8,7
Spanien	48,3	44,4	38,6	34,3	32,5	38,3	34,8	29,7	28,7	26,9	15	15	15	15	15	16	15	15	16	15	20,2	17,9	15,7	13,9	12,8	14,0	13,4	11,7	10,9	9,9
Frankreich	24,7	24,5	22,1	20,8	19,5	20,2	18,9	17,3	17,2	21,7	12	12	12	13	12	10	11	11	10	13	8,9	8,6	8,1	7,8	7,3	6,8	6,6	6,1	6,1	5,7
Italien	40,3	37,8	34,7	32,2	29,2	29,4	29,7	23,7	22,7	18,0	14	14	14	14	14	14	14	14	14	9	10,1	10,0	9,8	9,3	8,8	8,0	8,3	7,1	6,7	4,9
Lettland	16,3	17,3	17,0	12,2	12,4	14,9	14,8	15,3	12,3	13,0	6	7	9	8	8	8	8	8	7	6	9,3	9,0	8,1	7,1	5,9	7,7	7,1	6,2	6,1	6,2
Luxemburg	17,3	18,9	15,4	14,2	17,0	23,2	16,9	17,6	18,8	26,8	7	9	8	9	10	12	9	11	11	14	5,7	5,3	4,7	4,9	4,6	5,5	4,3	3,6	4,1	5,1
Niederlande	11,3	10,8	8,9	7,2	6,7	9,1	9,3	7,6	8,2	9,2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6,1	5,1	4,1	3,2	2,8	2,8	3,2	2,7	2,5	2,5
Österreich	10,6	11,2	9,8	9,4	8,5	10,5	11,0	9,5	10,4	11,0	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5,0	5,3	4,9	4,3	4,0	4,7	5,6	4,2	4,4	4,4
Polen	20,8	17,7	14,8	11,7	9,9	10,8	11,9	10,8	11,4	10,9	10	8	7	7	4	4	5	7	5	3	6,4	5,2	4,1	3,2	2,8	2,6	2,8	2,4	2,2	2,4
Portugal	32,0	28,0	23,9	20,3	18,3	22,6	23,4	19,1	20,5	19,7	13	13	13	12	11	11	12	12	12	10	11,1	9,9	7,8	6,1	5,6	5,8	5,5	5,2	5,5	5,1
Schweden	20,4	18,9	17,9	17,4	20,1	23,9	24,7	21,7	22,1	20,6	9	9	10	11	13	13	13	13	13	12	5,6	5,3	5,2	4,9	5,1	6,4	6,8	5,6	5,7	6,2
Ungarn	17,3	12,9	10,7	10,2	11,4	12,8	13,5	10,6	12,8	17,4	7	6	5	5	7	-	7	5	8	8	6,0	4,5	3,6	3,2	2,8	3,6	3,4	3,2	3,5	3,6
sowie Norwegen	9,9	11,2	10,4	9,7	10,0	11,3	12,6	10,0	11,0	11,3	2	3	4	4	5	5	6	4	4	5	3,4	3,7	3,3	2,9	2,8	3,4	3,1	2,1	2,3	2,7

BIBB-Datenreport 2025

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 Jahre)/ALQ (25-74 Jahre) (Relative Jugendarbeitslosigkeit)										Ranking ALQ (15 bis 24 Jahre)/ ALQ (25 bis 74 Jahre)										Anteil der Erwerbslosen (15 bis 24 Jahre) an Erwerbspersonen und Nichterwerbspersonen (15 bis 24 Jahre) ² (in %)										NEET-Quoten (15 bis 24 Jahre) ³ (in %)									
	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024/ Q3 ⁴	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024/ Q3	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ Q3 ⁵	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024/ Q3 ⁶				
Europäische Union (27 Länder)	2,45	2,49	2,50	2,55	2,71	2,68	2,69	2,79	3,27										8,5	7,0	6,3	5,9	6,4	6,5	5,9	6,0	6,4	12,2	11,0	10,5	10,1	11,1	10,8	9,6	9,2	9,1				
Belgien	3,03	3,16	3,04	3,09	3,19	3,45	3,57	3,50	4,33	12	12	10	9	8	9	11	10	12	6,6	5,4	4,7	4,4	4,4	5,5	5,1	5,1	6,4	12,2	9,3	9,2	9,3	9,2	7,4	6,6	6,7	7,4				
Dänemark	2,30	2,64	2,50	2,40	2,47	2,63	3,03	2,88	3,21	6	7	7	6	5	6	8	7	5	7,1	7,5	6,3	6,1	7,0	6,5	6,6	7,4	7,8	7,0	7,6	7,7	7,7	7,4	7,1	6,7	7,1	7,0				
Deutschland	1,64	2,00	2,00	2,00	2,00	2,16	2,14	2,11	2,39	1	1	2	1	2	3	1	2	2	3,5	3,4	3,1	3,0	3,6	3,6	3,2	3,2	3,4	6,2	6,3	5,9	5,7	7,4	7,5	6,8	7,5	7,4				
Griechenland	2,13	2,16	2,19	2,15	2,27	2,60	2,75	2,62	1,78	5	4	4	4	4	4	5	4	4	12,9	10,9	9,3	7,9	7,4	7,4	7,4	6,7	6,2	17,2	15,3	14,1	12,5	13,2	11,0	10,7	11,6	9,2				
Spanien	2,39	2,46	2,47	2,54	2,74	2,60	2,55	2,63	2,72	7	6	6	7	6	5	4	5	3	16,8	12,9	11,3	10,7	11,4	11,0	9,7	9,5	10,2	15,6	13,3	12,4	12,1	13,9	11,0	10,5	9,9	9,8				
Frankreich	2,78	2,73	2,67	2,67	2,97	2,85	2,84	2,82	3,81	8	8	8	8	7	7	7	6	9	9,2	8,2	7,8	7,2	7,2	7,5	7,3	7,3	8,7	12,0	11,4	11,1	10,6	11,4	10,6	10,1	10,5	10,2				
Italien	3,99	3,54	3,46	3,32	3,68	3,59	3,34	3,39	3,67	16	15	14	11	12	10	10	9	7	10,6	9,1	8,4	7,6	7,0	7,4	6,2	6,0	5,7	21,4	20,1	19,2	18,1	19,0	19,8	15,9	12,7	12,4				
Lettland	1,75	2,10	1,72	2,10	1,94	2,09	2,47	2,02	2,10	2	3	1	2	1	2	3	1	1	6,7	6,7	4,6	4,5	5,2	4,8	5,5	4,3	4,7	10,5	10,3	7,8	7,9	7,1	8,6	8,6	7,2	9,3				
Luxemburg	3,04	3,28	2,90	3,70	4,22	3,93	4,89	4,59	5,25	13	13	9	14	16	12	16	14	15	6,1	4,7	4,7	5,9	7,5	6,0	5,9	6,7	6,8	6,2	5,9	5,3	5,6	6,6	8,7	7,0	8,9	13,2				
Niederlande	1,85	2,17	2,25	2,39	3,25	2,97	2,81	3,28	3,68	3	5	5	5	9	8	6	8	8	7,7	6,1	4,9	4,7	6,3	7,4	6,2	6,9	7,6	4,7	4,0	4,2	4,3	4,5	5,1	2,8	3,3	3,5				
Österreich	2,12	2,00	2,19	2,13	2,23	1,96	2,26	2,36	2,50	4	1	3	3	3	1	2	3	3	6,1	5,5	5,3	4,8	5,9	6,2	5,4	6,2	7,2	7,5	6,5	6,8	7,1	8,0	8,5	8,1	8,7	8,6				
Polen	3,26	3,65	3,67	3,58	4,12	4,26	4,50	5,18	4,54	14	16	16	13	15	15	14	16	13	6,8	5,2	4,1	3,5	3,4	3,7	3,4	3,7	3,5	11,0	9,5	8,7	8,1	8,6	11,2	8,0	6,9	7,0				
Portugal	2,88	3,06	3,33	3,27	3,90	4,31	3,67	3,73	3,86	9	10	12	10	14	16	12	12	10	10,7	8,1	6,9	6,3	6,8	7,0	6,0	7,3	7,6	11,3	9,3	8,4	8,0	9,1	7,6	6,6	8,0	7,2				
Schweden	3,64	3,44	3,55	3,94	3,73	3,68	3,88	3,88	3,32	15	14	15	15	13	11	13	13	6	11,2	9,8	9,4	11,1	12,5	13,4	12,4	12,7	10,4	6,7	6,2	6,0	5,5	6,5	5,1	4,9	5,1	5,9				
Ungarn	2,90	2,95	3,16	4,04	3,50	3,97	3,31	3,66	4,83	10	9	11	16	11	13	9	11	14	5,4	3,5	3,3	3,7	4,0	4,3	3,3	4,0	4,0	8,6	11,0	10,7	11,0	11,7	10,6	9,9	9,8	10,2				
sowie Norwegen	2,91	3,15	3,34	3,57	3,32	4,07	4,76	4,78	4,19	11	11	13	12	10	14	15	15	11	5,5	5,6	5,3	5,5	6,3	7,7	6,5	7,2	7,3	11,1	10,3	10,4	10,5	4,9	6,3	6,4	5,4	6,7				

¹ Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024a

² Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024c

³ Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). LFS-Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024e

⁴ Eurostat: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024b

⁵ Eurostat: Bevölkerung nach Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit und Erwerbsstatus. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024d

⁶ Eurostat: Nicht erwerbstätige Jugendliche, die weder an Bildung noch an Weiterbildung teilnehmen, nach Geschlecht, Alter und Erwerbsstatus (NEET rates). LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024f

Quelle: Eurostat, Daten aus Labour Force Survey (LFS), Arbeitslosigkeit nach ILO-Konzept; Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung

BIBB-Datenreport 2025

ten Anteile an erwerbslosen Jugendlichen verzeichneten. Nur in Spanien (2022: 9,7 % vs. 2023: 9,5 %), Griechenland (2022: 7,4 % vs. 2023: 6,7 %), Italien (2022: 6,2 % vs. 2023: 6,0 %) und Lettland (2022: 5,5 % vs. 2023: 4,3 %) sind die Anteile teilweise stark gesunken. Demgegenüber sind die Anteile der erwerbslosen Jugendlichen an der gleichaltrigen Bevölkerung in Belgien, Deutschland, und Frankreich gleichgeblieben. Für Portugal (+ 1,3 Prozentpunkte), Luxemburg (+ 0,8 Prozentpunkte), Österreich (+ 0,8 Prozentpunkte), Dänemark (+ 0,8 Prozentpunkte), Niederlande (+ 0,7 Prozentpunkte), Ungarn (+ 0,7 Prozentpunkte) und Norwegen (+ 0,7 Prozentpunkte) sind die Anteile hingegen deutlich gestiegen.

Die NEET-Quoten zeigen zudem, dass sinkende Jugendarbeitslosigkeitsquoten europaweit und in den meisten betrachteten Ländern auch mit abnehmenden prozentualen Anteilen von Jugendlichen zusammenhängen, die weder einer Ausbildung oder Erwerbstätigkeit nachgehen noch an einem Hochschulstudium oder einer beruflichen Weiterbildung teilnehmen. So sank die durchschnittliche NEET-Quote in der EU von 9,6 % (2022) auf 9,2 % (2023), wobei die Abnahme der NEET-Quoten in Italien, Lettland und Polen besonders ausgeprägt ist. In der Mehrheit der Länder ist die NEET-Quote leicht angestiegen, u. a. in Deutschland von 6,8 % im Jahr 2022 auf 7,5 % im Jahr 2023.

(Daniel Neff)

D 2 Einwanderungsgesellschaften in Europa

Die Migration und die Notwendigkeit, im Ausland Geborene und deren Nachkommen in die Gesellschaft, das Bildungssystem und den Arbeitsmarkt zu integrieren, stellen für alle Länder der Welt Herausforderungen dar. Doch Integration ist wichtig und notwendig, nicht nur kurz- sondern auch langfristig. Am 1. Januar 2023 lebten 41,2 Mio. Einwanderer/Einwanderinnen in den EU-Mitgliedstaaten, was einem Anteil von 9,2 % der EU-Bevölkerung (447,6 Mio.) entspricht. Die Mehrheit dieser Einwanderer/Einwanderinnen (66 %) waren Bürger/-innen von Nicht-EU-Mitgliedstaaten, die insgesamt 27,3 Mio. (6,1 % der EU-Bevölkerung) ausmachten. Die übrigen 13,9 Mio. Personen – die zu diesem Zeitpunkt 3,1 % der EU-Bevölkerung ausmachten – waren Bürger/-innen eines anderen EU-Mitgliedstaats (vgl. Fasani 2024).

Die internationale Organisation für Migration (IOM) definiert Integration „als [den] [...] wechselseitige[n] Prozess der Anpassung zwischen Einwanderern und Aufnahmegesellschaften, bei dem Migranten in das soziale, wirtschaftliche, kulturelle und politische Leben der aufnehmenden Gemeinschaft integriert werden. Integration beinhaltet als solche eine Reihe gemeinsamer Verantwortlichkeiten für Einwanderer und Aufnahmegesellschaften und schließt in diesem weiten Verständnis auch andere verwandte Begriffe wie soziale Eingliederung und sozialen Zusammenhalt ein. Integration ist ein bereichsübergreifendes und multisektorales Thema, das sich auf Politikbereiche bezieht, die sich mit der wirtschaftlichen, sozialen, rechtlichen, kulturellen und bürgerlichen Sphäre befassen, und das alle Aspekte des Lebens von Migranten und ihrer Gemeinschaften beeinflusst“ [Übers. d. Verf.] (International Organization for Migration 2017, S. 2). Im Jahr 2019 formulierte die OECD eine Empfehlung zur Verknüpfung von Migration und Bildung. Diese umfasst die Kernelemente der IOM-Definition von Integration und betont zudem die Bedeutung der Sprachförderung, der Qualifizierung der Lehrkräfte und die Notwendigkeit, die Heterogenität der Zuwandererpopulationen zu berücksichtigen (vgl. OECD 2019). Auffällig bei den Strategien und Initiativen ist auch die Bedeutung der Vermittlung von Werten, die dazu führen sollen, dass Eingewanderte sich als Bürger/-innen der jeweiligen Gesellschaft fühlen und agieren können.

E

Im Ausland geborene Bevölkerung – Definition und Datengrundlage

Die Fachkommission Integrationsfähigkeit der deutschen Bundesregierung empfiehlt den Begriff „Migrationshintergrund“ aufzugeben und stattdessen „Eingewanderte und ihre (direkten) Nachkommen“ zu verwenden (Fachkommission Integrationsfähigkeit 2020). Im vorliegenden Beitrag folgen wir dieser Empfehlung, da der vorgeschlagene Begriff auch mit den in internationalen Datenquellen verwendeten Definitionen kongruent ist.

Die Datenlage auf internationaler Ebene ist nur sehr eingeschränkt verfügbar und reliabel, wenn es darum geht, Integrationserfolge sichtbar zu machen. Der vorliegende Beitrag beruht auf den von Eurostat veröffentlichten Daten. Diese erlauben die Analyse der Einwanderungsgeschichte in Bezug auf zwei Generationen. Zunächst lassen sich im Ausland geborene Personen identifizieren (1. Generation) und hier lässt sich auch eine Differenzierung nach Geburtsland (in einem anderen EU-27-Land oder Drittstaat geboren) vornehmen. Die 2. Generation sind im Inland geborene Personen mit einem Elternteil mit Einwanderungsgeschichte oder mit beiden Elternteilen mit Einwanderungsgeschichte (im Ausland geboren), vgl. Kapitel C1.

Für die Übersichtlichkeit der Analyse wurde eine Länderauswahl getroffen. Die Auswahl folgte dabei vier Kriterien:

- 1) Das Land verfügt über eine Bevölkerung von über 3 Mio. Menschen,
- 2) es gibt verfügbare und belastbare Zahlen für das Land,
- 3) es gibt Unterschiede in der Art der Einwanderungsgeschichte der Bevölkerung und
- 4) insgesamt wird durch die Auswahl eine möglichst breite Abdeckung der Regionen innerhalb Europas erreicht (Nord-, Süd-, West- und Osteuropa).

Zusätzlich wurden die Schweiz und Österreich als direkte Nachbarländer Deutschlands mit vergleichbaren dualen Berufsbildungssystemen aufgenommen, auch wenn die Schweiz kein EU-Land ist. Da die Datenlage für die Länder Osteuropas relativ dünn bzw. oftmals nicht reliabel ist, wurden abschließend folgende Länder in den Fokus genommen: Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz.

Nicht alle Daten sind für alle der ausgewählten Länder verfügbar. Fehlt eines der Länder in den Analysen, liegt dies daran, dass entweder keine Daten verfügbar waren oder diese durch Eurostat als wenig reliabel gekennzeichnet wurden.

Um Einwanderung statistisch zu erfassen, werden in Anlehnung an die Empfehlung der Fachkommission zur Integrationsfähigkeit sowie der OECD und EUROSTAT Indikatoren genutzt, die Generationen und Geburtsorte der einzelnen Elternteile bzw. der Personen selbst berücksichtigen (E). Um Integrationserfolge darzustellen, werden insbesondere Bildungserfolge und Arbeitsmarktintegration (also Integration im weitesten Sinne) betrachtet.

D 2.1 Einwanderung und Integration in der europäischen Berufsbildungs-/Arbeitsmarktpolitik

Die europäische Berufsbildungs- und Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Einwanderung ist in einen internationalen Rahmen eingebettet. Sie stützt sich auf die UN-Bildungsagenda 2030 und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals; SDGs). Der UN-Bildungsagenda „liegt ein ganzheitliches Verständnis von Bildung zu Grunde. Dieser Bildungsbegriff stellt die Entwicklung der individuellen Persönlichkeit in den Mittelpunkt, integriert nichtkognitive Aspekte von Bildung wie ästhetische, soziale, emotionale und praktische Fähigkeiten und ist an den Werten des Friedens, der Menschenwürde, der Freiheit und der Gerechtigkeit orientiert. Bildung soll jeden Menschen dazu befähigen, ein selbstbestimmtes, erfülltes und verantwortungsvolles Leben zu führen“ (Deutsche UNESCO Kommission 2017, Vorwort). Damit ist das SDG 4 für eine hochwertige Bildung, SDG 8 für menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum und SDG 10 für weniger Ungleichheiten verknüpft (vgl. Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen 2024). In Europa bildet die Europäische Sozialcharta (revidiert im Jahr 1996), oft als „Social Constitution of Europe“ bezeichnet, die Grundlagen für die Sicherstellung der Menschenrechte in den Bereichen Beschäftigung, Wohnen, Gesundheit, Bildung, Sozialschutz und Sozialhilfe. Die Charta legt einen besonderen Schwerpunkt auf den Schutz von schutzbedürftigen Personen wie älteren Menschen, Kindern, Menschen mit Behinderungen und Migranten/Migrantinnen. Sie verlangt, dass der Genuss der oben genannten Rechte ohne Diskriminierung gewährleistet wird (vgl. Council of Europe 1996). Diese Ziele werden ebenfalls in der Initiative der Europäischen Kommission zu der Europäischen Säule sozialer Rechte (ESSR) verfolgt. Gemäß der ESSR hat „ungeachtet des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung [...] jeder Mensch das Recht auf Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Bezug auf Beschäftigung, sozialen Schutz, Bildung und Zugang zu Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung

stehen“ [Übers. d. Verf.] (European Commission 2023b, ohne Seitenzahl). Ziele sind u. a., dass mindestens 78 % der Bevölkerung im Alter von 20 bis 64 Jahren bis 2030 erwerbstätig sein sollen, mindestens 60 % aller Erwachsenen bis 2030 jedes Jahr an einer Weiterbildung teilnehmen und die Zahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen um mindestens 15 Mio. sinken soll. Mit Blick auf die Integration und Inklusion haben sich die europäischen Mitgliedstaaten auf einen Pakt zu Migration und Asyl im Jahr 2020 geeinigt, der einen europäischen Aktionsplan für Integration und Inklusion (2021 bis 2027) enthält. Der Aktionsplan (vgl. Europäische Kommission 2020) umfasst Maßnahmen im Bildungsbereich im weiteren Sinne und reicht von der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung bis zur Tertiär- und Erwachsenenbildung und außerschulischen Bildung, Beschäftigung und Kompetenzen, Gesundheit sowie Wohnen (siehe nachfolgende Übersicht der Ziele des Paktes für Integration und Inklusion).

Der Aktionsplan für Integration und Inklusion (2021-2027) folgt auf einen Aktionsplan zur Integration von Drittstaatsangehörigen aus dem Jahr 2016. Mit dem Aktionsplan aus dem Jahr 2020 wurde die Definition der Zielgruppe umfassender formuliert: Integration und Inklusion beziehen sich auf alle benachteiligten Personen und insbesondere auf Migrantinnen und Migranten. Dabei werden sowohl Neuankömmlinge als auch Drittstaatsangehörige betrachtet (vgl. Europäische Kommission 2020). Der Fokus des 2020er Aktionsplans liegt insbesondere auf der Rolle der Aufnahmegesellschaft im Zusammenhang mit Integrations- und Inklusionspolitik: „Der Integrationsprozess bezieht die Aufnahmegesellschaft mit ein, die die Möglichkeiten für die vollständige wirtschaftliche, soziale, kulturelle und politische Teilhabe der Migranten schaffen sollte. Er schließt zudem ein, dass die Migranten, die ja alle Rechte und Pflichten in Bezug auf ihr neues Aufenthaltsland haben, sich anpassen“ (Europäische Kommission 2020, S. 2).

So tangiert die europäische Integrations- und Inklusionspolitik unterschiedliche Bereiche der Migrations- und Entwicklungspolitik, Wirtschafts- und Sozialpolitik und nicht zuletzt wie bereits oben erwähnt der Bildungspolitik. Die Europäische Kommission stellt ihre Integrations- und Inklusionspolitik als einen integrierten Ansatz dar, der auf einer Reihe thematisch relevanter europäischer Strategien und Empfehlungen beruht. Relevant im Sinne synergetischer Effekte sind beispielsweise der strategische Rahmen zur Gleichstellung, Inklusion und Teilhabe der Roma, die LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie (2020 bis 2025)⁴⁰¹, die Strategie zur Bekämpfung von

⁴⁰¹ Akronym für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queer (engl. Lesbian, Gays, Bisexuals, Transgender, Intersex and Queers); siehe https://commission.europa.eu/document/download/ccdbb88a-fac4-440a-beb6-bf2b59bd595c_de?filename=lgbtiq_factsheet_2020-2025_de.pdf

Ziele des europäischen Aktionsplans für Integration und Inklusion (2021 bis 2027)

Ziel 1: Inklusiv Bildung und Ausbildung

- ▶ Mehr Migrantenkinder und Kinder mit Migrationshintergrund nehmen an hochwertiger und inklusiver früh-kindlicher Bildung und Betreuung teil.
- ▶ Lehrer/-innen sind besser mit den erforderlichen Fähigkeiten ausgestattet und erhalten die Ressourcen und Unterstützung, um multikulturelle und mehrsprachige Klassenräume zum Nutzen von Migranten- und einheimischen Kindern zu verwalten.
- ▶ Es werden Lerngemeinschaften mit mehreren Interessengruppen unter Beteiligung von Schulen, Gesundheits- und Sozialdiensten und Eltern geschaffen.
- ▶ In Nicht-EU-Ländern erworbene Qualifikationen werden schneller und einfacher anerkannt.
- ▶ Mehr Migranten/Migrantinnen nehmen an umfassenden Sprachschulungs- und staatsbürgerlichen Orientierungsprogrammen teil, die bei ihrer Ankunft beginnen und sie auf ihrem Integrationsweg begleiten.

Ziel 2: Verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten und Qualifikationen

- ▶ Die Zusammenarbeit zwischen den wichtigsten Arbeitsmarktakteuren und den Migranten/Migrantinnen wird auf EU-, nationaler und lokaler Ebene gestärkt.
- ▶ Unternehmer/-innen mit Migrationshintergrund, einschließlich Sozialunternehmer/-innen, erhalten mehr Unterstützung durch einen einfacheren Zugang zu Finanzmitteln, Schulungen und Beratung.
- ▶ Mehr Migrantinnen nehmen am Arbeitsmarkt teil.
- ▶ Die Bewertung der Fähigkeiten von Migranten/Migrantinnen ist effektiver und schneller; Weiterbildung und Umschulung werden kontinuierlich unterstützt, unter anderem durch Validierungsverfahren für nicht formales und informelles Lernen.
- ▶ Mehr Migranten/Migrantinnen nehmen an hochwertiger beruflicher Aus- und Weiterbildung teil.

Ziel 3: Gleichberechtigter Zugang zur Gesundheitsversorgung

- ▶ Migranten/Migrantinnen und EU-Bürger/-innen mit Migrationshintergrund werden über ihre Rechte informiert und haben unter den Bedingungen, die durch die nationale Gesetzgebung und Praxis festgelegt sind, gleichen Zugang zu regulären Gesundheitsdiensten, einschließlich psychischer Gesundheitsdienste.
- ▶ Die besonderen Herausforderungen, mit denen Migrantinnen konfrontiert sind, einschließlich der pränatalen und postnatalen Gesundheitsversorgung für Mütter, werden bei der Erleichterung des Zugangs zu Gesundheitsdiensten in vollem Umfang berücksichtigt.

Ziel 4: Angemessener und bezahlbarer Wohnraum

- ▶ Migranten/Migrantinnen und EU-Bürger/-innen mit Migrationshintergrund haben Zugang zu angemessenem und bezahlbarem Wohnraum, einschließlich Sozialwohnungen.
- ▶ EU-Länder sowie lokale und regionale Behörden haben Zugang zu einer Vielzahl von Instrumenten und bewährten Verfahren zur Bekämpfung von Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt.
- ▶ Innovative Wohnlösungen, die die Inklusion fördern und Segregation bekämpfen, sind in der gesamten EU weit verbreitet.

Quelle: Europäische Kommission 2020; eigene Darstellung.

Antisemitismus (2021 bis 2030), der Bericht über die Unionsbürgerschaft, die Mitteilung über die Vollendung des europäischen Bildungsraums bis 2025, die Jugendgarantie (2020) sowie die europäische Kompetenzagenda für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz (2021). Diese Kompetenzagenda zielt insbesondere darauf „schutzbedürftigen Gruppen, einschließlich Menschen mit Behinderungen, gering qualifizierten Erwachsenen, Minderheiten, einschließlich der Roma, sowie Menschen mit Migrationshintergrund [Einwanderungsgeschichte] einen breiten Zugang zu Qualifizierung und beruflicher Fortbildung zu ermöglichen“ (Europäische Kommission 2021, S. 121). Dabei wurden die Kompetenzbewertungen als Beitrag bzw. Mittel zur Integration in den Arbeitsmarkt auf die Agenda gesetzt. In jüngster Zeit verfolgt das 2023 verabschiedete Skills and Talent Mobility Package ein zusätzliches Ziel, und zwar das der internationalen Rekrutierung aus Drittländern in EU-weite Mangelberufe (vgl. European Commission 2023a). Zur Umsetzung des 2020er Aktionsplans (und seines Vorgängers aus dem Jahr 2016) hat die Europäische Union verschiedene Finanzierungsquellen verknüpft und diesen in dem Zeitraum 2014 bis 2020 über ihren Asyl- und Migrationsfonds in Höhe von 1 Mrd. Euro, den europäischen Sozialfonds in Höhe von 84,2 Mrd. Euro, den europäischen Fonds für die regionale Entwicklung in Höhe von 21,5 Mrd. Euro finanziert bzw. kofinanziert. Dazu kamen Finanzierungen über andere EU-Fonds und -Programme, insbesondere Erasmus+ (Integrationsmaßnahmen im Bereich von allgemeiner und beruflicher Bildung), dem Instrument der Aufbau- und Resilienzfazilität, dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums und InvestEU.

D 2.2 Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung entlang der Einwanderungsgenerationen

Im folgenden Abschnitt werden die Bildungs- und Arbeitsmarktbeteiligung der Personen mit Einwanderungsgeschichte auf der Grundlage der verfügbaren statistischen Daten dargestellt (vgl. Kapitel D2.2) sowie die auf europäischer, nationaler oder lokaler Ebene durchgeführten politischen Maßnahmen (vgl. Kapitel D2.3) aufgezeigt.

Die folgende Analyse geht wie folgt vor: Zunächst wird eine Übersicht zur Einwanderungsgeschichte (1. und 2. Generation) für das Jahr 2023 auf EU-27-Ebene und in den ausgewählten Ländern (Belgien, Dänemark, Deutschland, Frankreich, Irland, Niederlande, Österreich, Portugal, Spanien, Schweden, Schweiz (siehe **E** in Kapitel D2)) erstellt. Dabei wird auch ein Fokus auf die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre gelegt. Sie findet in den internationalen Publikationen kaum Beachtung, obwohl diese Bevölkerungsgruppe für die langfristige Fachkräftesicherung relevant ist und sie auch an Bedeutung in den EU-27-Ländern gewinnt, da der Anteil von Personen mit Einwanderungsgeschichte in dieser Altersgruppe in den EU-27-Ländern stetig zunimmt. Im Anschluss wird der Stand der Integration in Bezug auf Bildung und Arbeitsmarktbeteiligung analysiert. Auch hier wird ein zusätzlicher Fokus auf die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre gelegt.

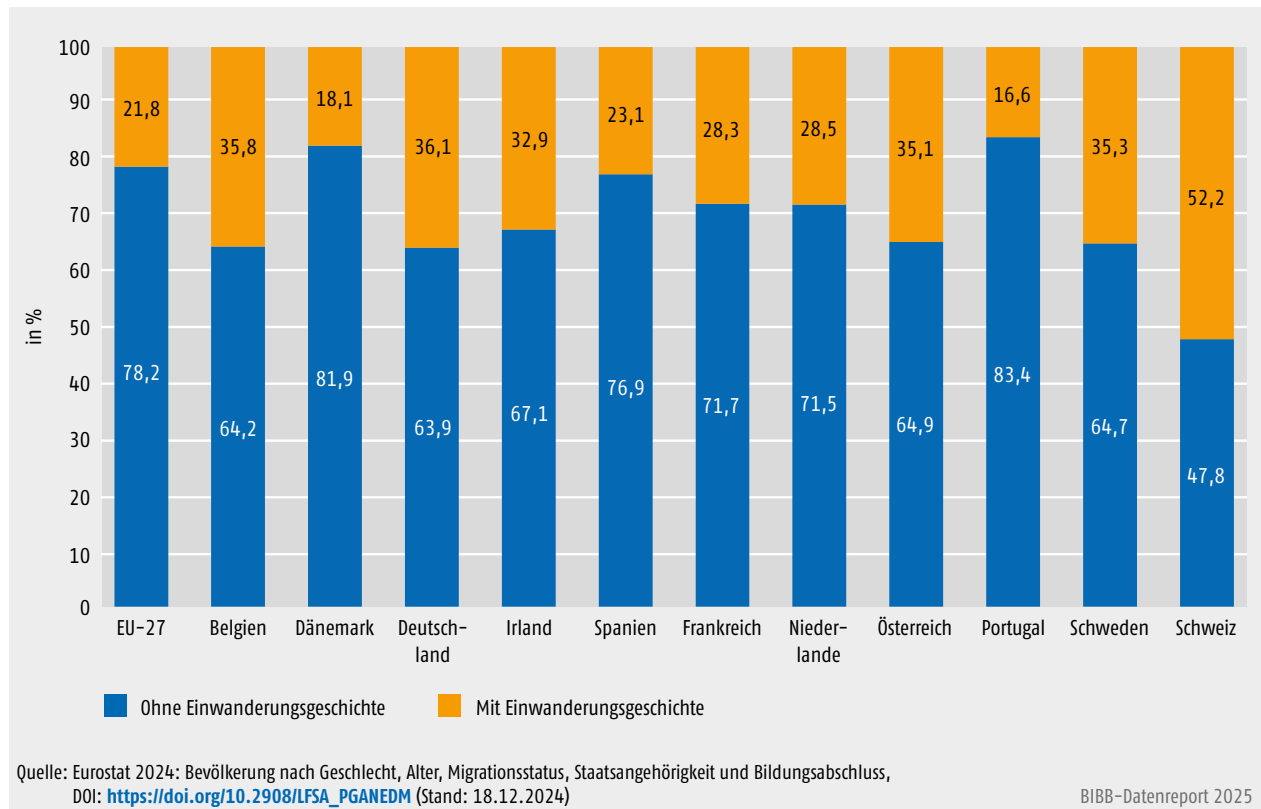
Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte an der Gesamtbevölkerung

Um einen Gesamtüberblick über den Anteil an Personen mit Einwanderungsgeschichte zu bekommen, werden alle Personen, die im Ausland (1. Generation) oder die im Inland geboren wurden und bei denen ein Elternteil oder beide Elternteile im Ausland geboren wurden (2. Generation) als Personen mit Einwanderungsgeschichte klassifiziert. Alle übrigen Personen (im Inland geboren und beide Elternteile im Inland geboren) werden als Personen ohne Einwanderungsgeschichte klassifiziert.

In den EU-27-Staaten liegt der Anteil an Personen mit Einwanderungsgeschichte bei den 15- bis 74-Jährigen für das Berichtsjahr 2023 bei rd. 22 % → **Schaubild D2.2-1**, allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Ländern: In der Schweiz⁴⁰² ist der Anteil an Personen mit Einwanderungsgeschichte mit rd. 52 % am höchsten, gefolgt von Belgien (rd. 36 %), Deutschland (rd. 36 %) und Österreich (rd. 35 %). Den niedrigsten Anteil an

402 Auch wenn die Schweiz kein EU-Mitgliedstaat ist, wird sie als europäisches Land der Einfachheit halber nicht gesondert betrachtet.

Schaubild D2.2-1: Anteil der Bevölkerung (15 bis 74 Jahre) mit und ohne Einwanderungsgeschichte, 2023 (in %)



Personen mit Einwanderungsgeschichte haben dagegen Spanien (rd. 23 %), Dänemark (rd. 18 %) und Portugal (rd. 17 %).

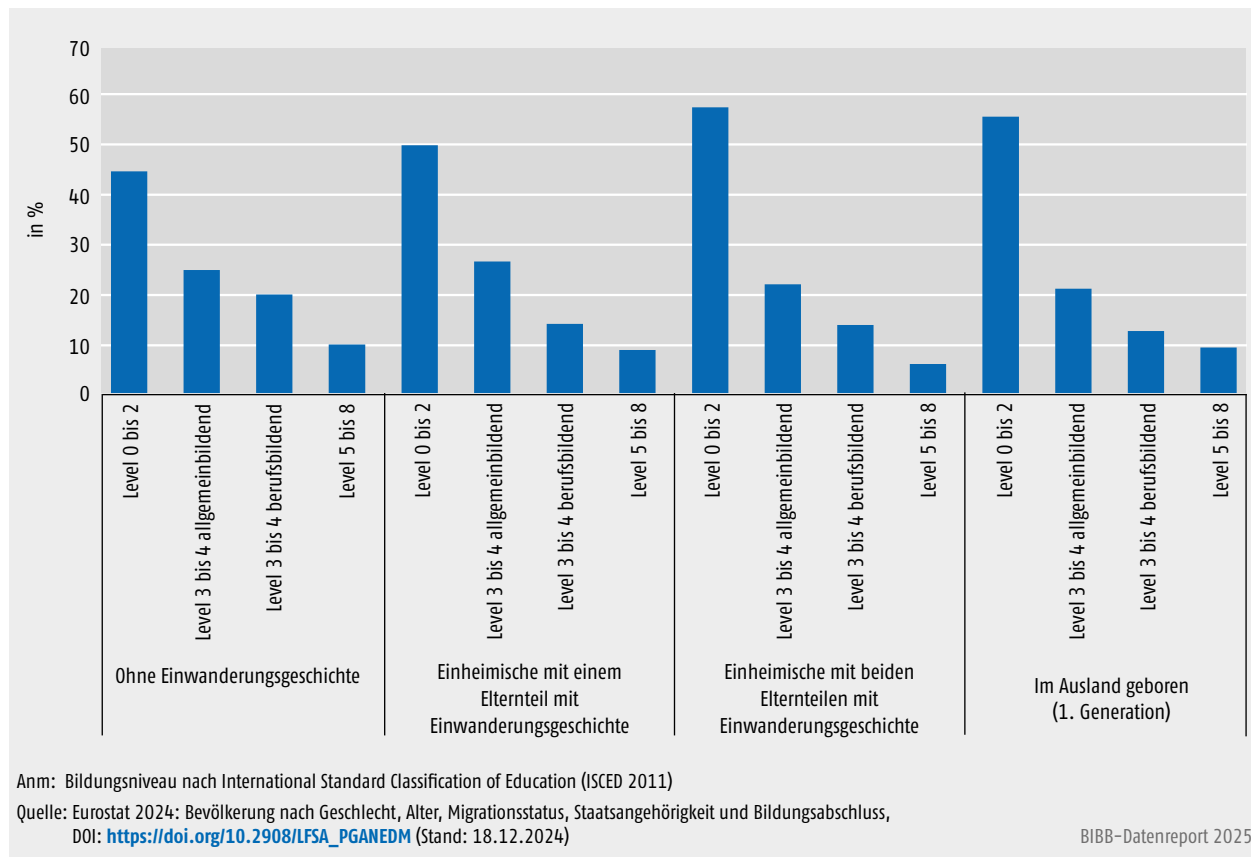
Alterskohorten nach Einwanderungsgeschichte (15 bis 74 Jahre)

Betrachtet man die Personen nach Einwanderungsgeschichte (15 bis 74 Jahre) und Alterskohorte, zeigt sich, dass jene im Inland Geborenen, deren beide Eltern im Ausland geboren worden sind, die jüngste Altersstruktur aufweisen, gefolgt von jenen im Inland Geborenen mit einem im Ausland geborenen Elternteil. Die im Ausland geborenen Personen (1. Generation) dagegen sind überwiegend in der Gruppe der 30- bis 54-Jährigen zu finden (56 %). Die Personen ohne Einwanderungsgeschichte haben den höchsten Anteil an Personen in der Altersgruppe 55 bis 74 Jahre (36 %) → [Tabelle D2.2-1 Internet](#).

In einer differenzierteren Betrachtung der Einwanderungsgeschichte der 15- bis 24-Jährigen ergibt sich folgendes Bild: In dieser Altersgruppe ist der Anteil an Personen mit Einwanderungsgeschichte 2023 mit 24,6 % um 2,8 Prozentpunkte höher als in der Gruppe der 15- bis 74-Jährigen → [Tabelle D2.2-2 Internet](#). Auch in allen Ländern der Länderauswahl, mit Ausnahme von

Dänemark, ist der Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte größer (z. B. Schweiz: 54,0 %, Österreich: 42,1 %, Schweden: 39,6 %, Deutschland 37,9 %, Irland: 35,2 %, Spanien: 29,7 %). Vergleicht man die Personen der 1. und 2. Generation mit Einwanderungsgeschichte, fällt der Anteil der im Ausland geborenen Personen (1. Generation) kleiner aus als der im Inland geborenen Personen mit einem oder beiden Elternteilen mit Einwanderungsgeschichte (2. Generation) zusammengefasst. Ausnahmen bilden hier Schweden, wo 22 % der Personen in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre im Ausland geboren wurden und 17,6 % der 2. Generation Personen mit Einwanderungsgeschichte zugeordnet werden können sowie Spanien, wo beide Gruppen bei rd. 15 % liegen. Einzelnen betrachtet macht die Gruppe der im Ausland geborenen Personen (1. Generation) die größte Gruppe in fast allen Ländern aus, mit Ausnahme von den Niederlanden und Portugal, wo die Gruppe der im Inland Geborenen mit einem Elternteil mit Einwanderungsgeschichte (2. Generation) die anteilmäßig größte Gruppe aller Personen mit Einwanderungsgeschichte ausmacht → [Tabelle D2.2-2 Internet](#).

Schaubild D2.2-2: **Höchstes Bildungsniveau der 15- bis 24-Jährigen nach Einwanderungsgeschichte (EU-27), 2023 (in %)**



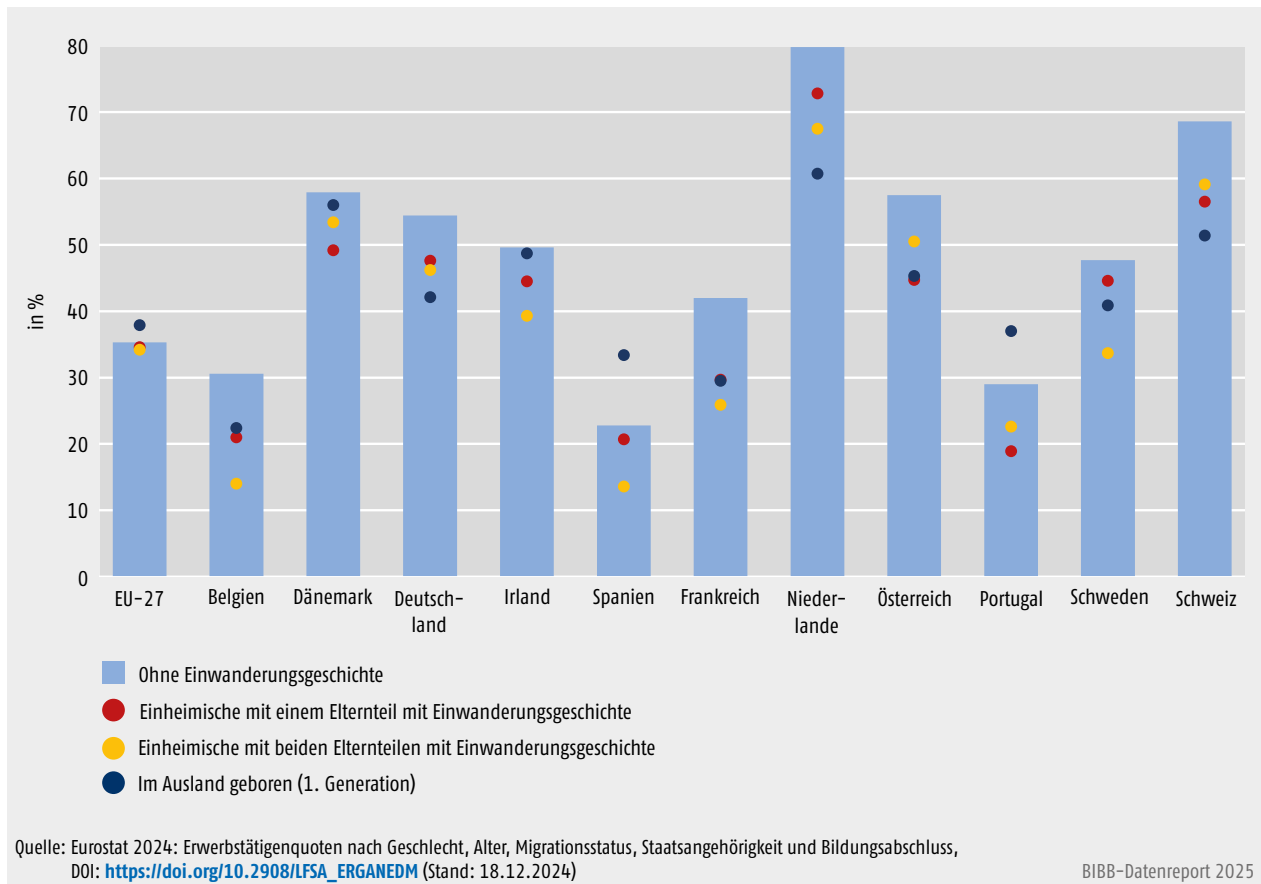
Bildungsstand nach Einwanderungsgeschichte

Betrachtet man den Bildungsstand nach Einwanderungsgeschichte ergibt sich ein ähnliches Bild: Auf EU-27-Ebene machten im Jahr 2023 Personen mit Einwanderungsgeschichte 27 % aller Personen auf Bildungsniveau 0 bis 2 in der Altersspanne 15 bis 74 Jahre aus; in der Schweiz lag der Anteil bei 72 %, in Deutschland bei 55 %, in Österreich bei 49 % und in Belgien bei 48 % → [Tabelle D2.2-3 Internet](#). Die niedrigsten Anteile an Personen mit Einwanderungsgeschichte und höchstens einem Abschluss der Sekundarstufe I (ISCED-2011-Stufe 0 bis 2, vgl. [Kapitel D1.2](#)) fanden sich in Portugal (10 %), Dänemark (20 %), Irland (23 %) und Spanien (25 %). Gleichzeitig wiesen 2023 die Personen mit Einwanderungsgeschichte in der Schweiz und Deutschland gefolgt von Österreich und Schweden den höchsten Anteil an allen Personen mit tertiärem Abschluss (ISCED-2011-Stufe 5 bis 8) auf (Schweiz: 53 %, Deutschland und Irland: 38 %, Österreich und Schweden: 35 %). In den meisten Ländern entsprach der Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte und einem Bildungsniveau auf ISCED-2011-Stufe 5 bis 8 dem Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte an der Gesamtbevölkerung, d. h.,

es lagen hier keine größeren Integrationshürden beim Zugang zu tertiärer Schulbildung vor. Auf dem untersten Bildungsniveau sah es dagegen anders aus: In den meisten Ländern waren Personen mit Einwanderungsgeschichte und deren Nachkommen hier überrepräsentiert. Ausnahmen bildeten hier nur Irland und Portugal, wo dieser Anteil niedriger ausfiel, d. h., Personen mit Einwanderungsgeschichte im Bildungsniveau 0 bis 2 unterrepräsentiert waren.

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch für die Altersgruppe 15 bis 24 Jahre. Personen aller Gruppen mit Einwanderungsgeschichte hatten tendenziell ein niedrigeres Bildungsniveau. Nur Personen, die im Ausland geboren wurden (1. Generation) oder jene mit einem Elternteil mit Einwanderungsgeschichte, hatten einen ähnlich hohen Anteil an Personen im Bildungsniveau 5 bis 8 wie jene Personen ohne Einwanderungsgeschichte → [Schaubild D2.2-2](#). Auffallend ist, dass sich alle Gruppen kaum bezüglich des relativen Anteils in Bildungsniveau 3 bis 4 „allgemeinbildend“ unterschieden, dafür aber für alle Gruppen mit Einwanderungsgeschichte der relative Anteil im Bildungsniveau 3 bis 4 „berufsbildend“ deutlich niedriger ausfiel.

Schaubild D2.2-3: Erwerbstätigenquoten der 15- bis 24-Jährigen differenziert nach Herkunftsort (1. Generation), ausgewählte Länder, 2023 (in %)



Beteiligung am Arbeitsmarkt

Auch in Bezug auf den Arbeitsmarkt zeigen sich deutliche Integrationsdefizite. Betrachtet man die Altersgruppe der 15- bis 64-Jährigen hatten 2023 die Personen mit Einwanderungsgeschichte über alle Länder hinweg im Durchschnitt eine geringere Erwerbstätigenquote⁴⁰³ im Vergleich zu Einheimischen → [Tabelle D2.2-4 Internet](#). Allerdings war dies nicht über alle Gruppen hinweg mit Einwanderungsgeschichte gleich: In Spanien, Portugal und Irland hatte die 1. Generation sogar eine bessere oder gleich hohe Erwerbstätigenquote als die Einheimischen, dafür hatten die Personen mit Einwanderungsgeschichte in 2. Generation hier eine deutlich schlechtere Erwerbstätigenquote.

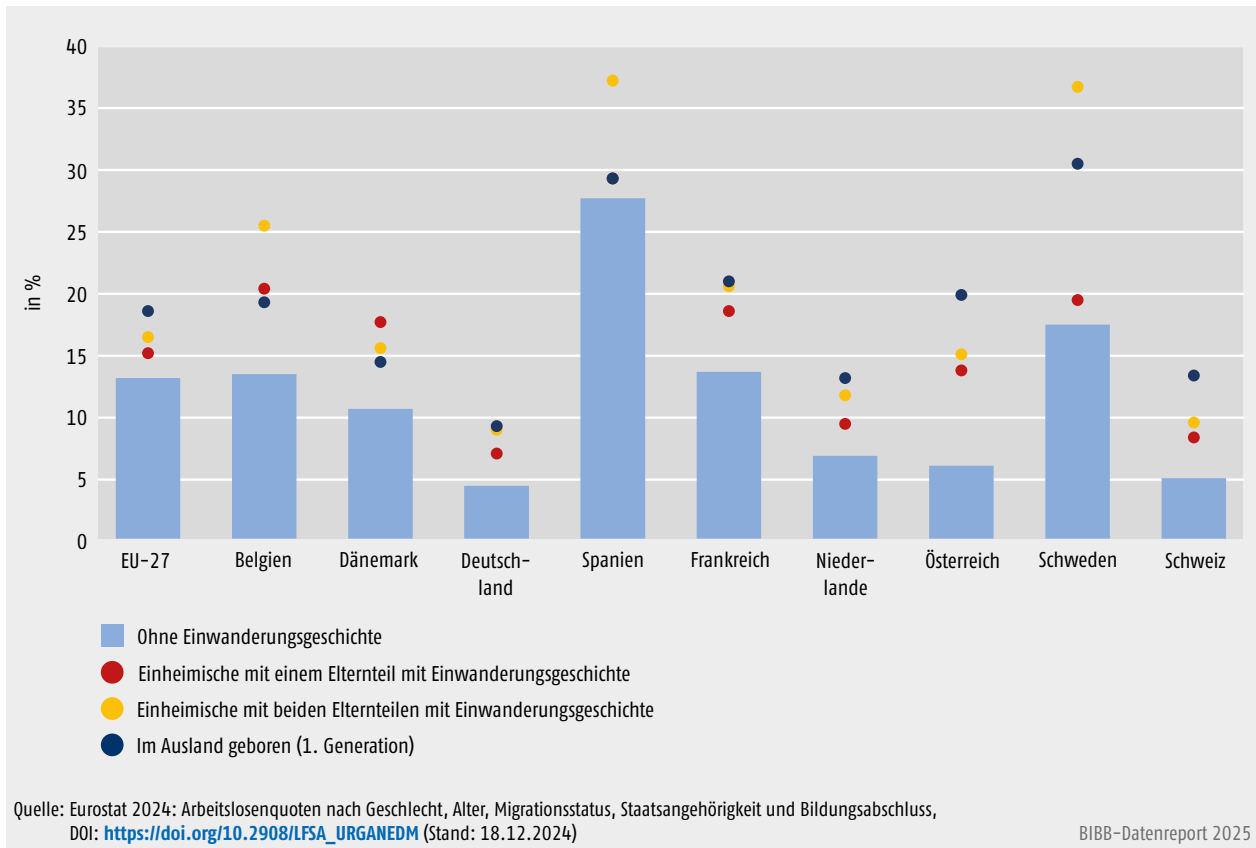
→ [Tabelle D2.2-5 Internet](#) zeigt, dass die Erwerbstätigenquoten der 20- bis 64-Jährigen im Jahr 2023 auf EU-27-Ebene bei 75,3 % lag und es die höchsten Erwerbstätigenquoten in der Schweiz und Schweden gab, gefolgt von Deutschland und Dänemark. Die niedrigsten

Erwerbstätigenquoten unter den ausgewählten Ländern wiesen Spanien (70,5 %) und Belgien (72,1 %) auf. Die Erwerbstätigenquote von im Inland Geborenen mit Eltern ohne Einwanderungsgeschichte (Einheimische) war in den ausgewählten Ländern praktisch identisch mit der von im EU-Ausland geborenen Personen (1. Generation). Ausnahmen waren hier Irland und Portugal, wo die Erwerbstätigenquote für diese Personen über dem der Einheimischen lag (85,1 % in Irland und 80,2% in Portugal). Das Schaubild veranschaulicht, dass die Erwerbstätigenquote bei in Drittstaaten geborenen Personen zumeist deutlich niedriger war bei den anderen beiden Personengruppen. Auch hier bildeten Irland und Portugal wieder eine Ausnahme.

Im Folgenden wird die Erwerbstätigenquote der 15- bis 24-Jährigen betrachtet: Das Mindestalter für die Aufnahme einer geregelten Arbeit liegt in vielen Ländern bei mindestens 16 Jahren. In Deutschland darf man ab 15 Jahren im Rahmen einer Ausbildung oder eines Praktikums oder maximal vier Wochen im Jahr bis zu 40 Stunden arbeiten und maximal acht Stunden pro Tag. Die Alterskategorien sind bei Eurostat vorgegeben, weshalb

⁴⁰³ Die Erwerbstätigenquote ist der Prozentsatz der Erwerbstätigen im Verhältnis zur vergleichbaren Gesamtbevölkerung (in der ausgewählten Altersgruppe).

Schaubild D2.2-4: Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Einwanderungsgeschichte, ausgewählte Länder, 2023 (in %)



hier keine angepasste Auswahl vorgenommen werden kann.

In der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen hatten 2023 im EU-27-Durchschnitt die im Ausland geborenen Personen (1. Generation) eine höhere Erwerbstätigenquote im Vergleich zu im Inland geborenen Personen mit Einwanderungsgeschichte (2. Generation) → [Schaubild D2.2-3](#). Die Erwerbstätigenquote war dabei für die 1. Generation in Portugal und Spanien deutlich höher, und niedriger in der Schweiz, Deutschland und den Niederlanden. In Belgien, Deutschland, Frankreich, Niederlande, Österreich, Schweden und Schweiz hatten Personen mit Einwanderungsgeschichte (1. und 2. Generation) eine deutlich niedrigere Erwerbstätigenquote im Vergleich zu den im Inland geborenen Personen mit Eltern ohne Einwanderungsgeschichte. Gleiches gilt für Dänemark und Irland, wobei der Unterschied hier weniger groß ausfiel.

Arbeitslosenquote

Auch in Bezug auf die Arbeitslosenquote lassen sich Integrationsdefizite feststellen. So war die Arbeitslosenquote der Personen in der Altersgruppe 15 bis 64 Jahre sowohl

auf EU-27-Ebene als auch in den ausgewählten Ländern im Jahr 2023 bei Personen mit Einwanderungsgeschichte deutlich höher als bei Personen ohne Einwanderungsgeschichte → [Tabelle D2.2-6 Internet](#). In den Ländern Belgien, Dänemark, Spanien, Österreich war die Arbeitslosenquote unter Einheimischen mit beiden Elternteilen mit Einwanderungsgeschichte höher als für die anderen Gruppen mit Einwanderungsgeschichten, in Spanien sogar sehr deutlich. Bei den im Ausland geborenen Personen ergibt sich ein gemischtes Bild. Für diese Gruppe war die Arbeitslosenquote höher auf EU-27-Ebene sowie in den Ländern Deutschland, Frankreich, Schweden und der Schweiz. Auffallend sind auch die im internationalen Vergleich insgesamt relativ niedrigen Arbeitslosenquoten in Deutschland, Schweiz, Niederlande und Österreich ([vgl. Kapitel D1.3](#)).

Betrachtet man die Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen fällt auf, dass deren Arbeitslosenquote 2023 sowohl im EU-27-Schnitt als auch über die ausgewählten Länder hinweg höher ausfiel als bei der Altersgruppe 15 bis 64 Jahre, und dass alle Gruppen mit Einwanderungsgeschichte eine höhere Arbeitslosenquote aufwiesen als jene Personen ohne Einwanderungsgeschichte → [Schau-](#)

Schaubild D2.2-5: NEET-Raten der 15- bis 24-Jährigen nach Herkunft (1. Generation) 2023 (in %)

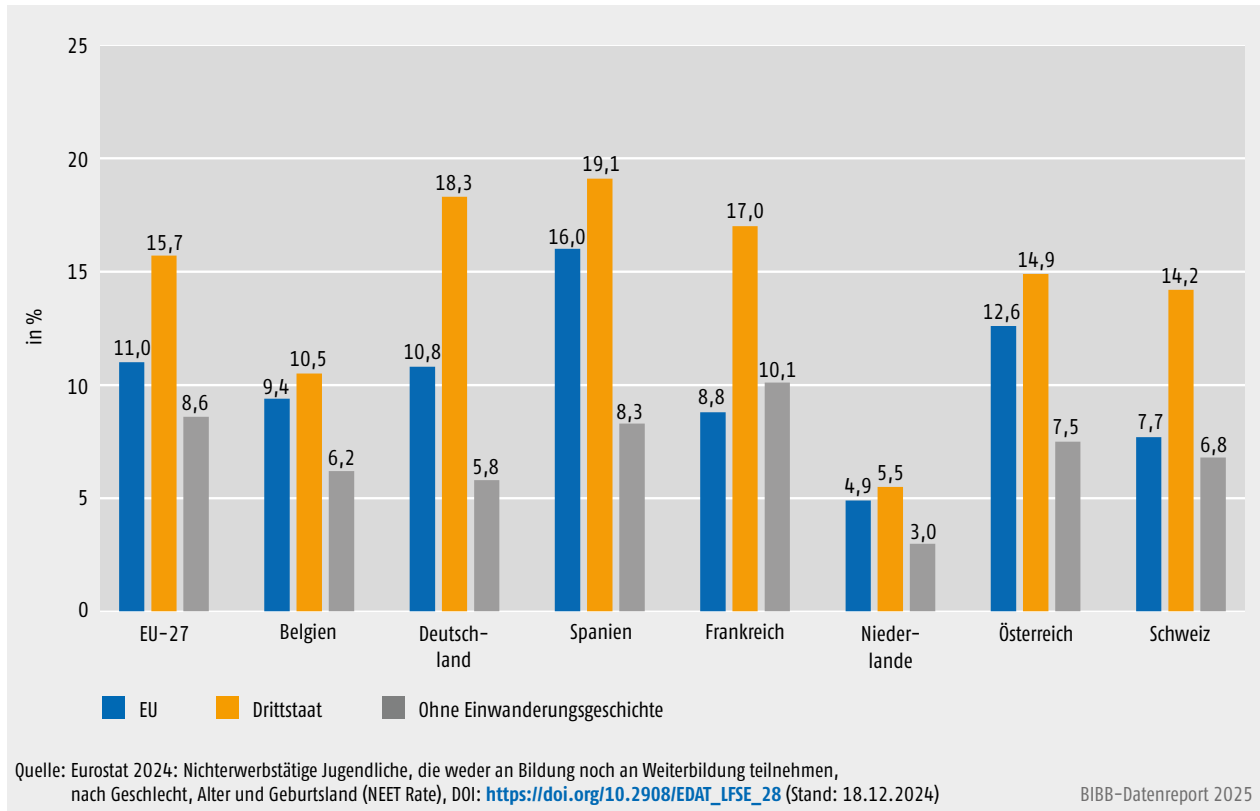


Schaubild D2.2-6: Entwicklung der NEET-Raten nach Herkunft (1. Generation, EU-27, 15 bis 24 Jahre), 2014 bis 2023 (in %)

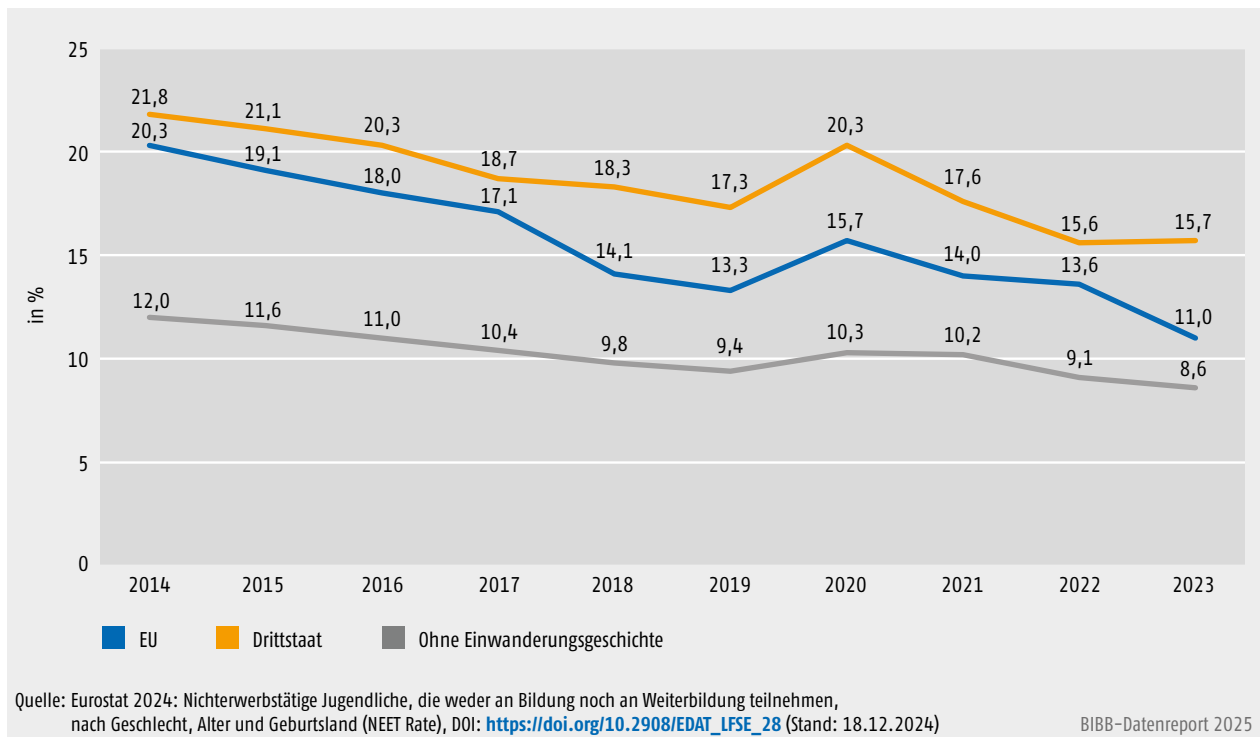


bild D2.2-4. Auffallend ist auch die sehr hohe Arbeitslosenquote für Personen mit beiden Eltern mit Einwanderungsgeschichte in Belgien, Spanien und Schweden. Wie in der Gruppe der 15- bis 64-Jährigen hatten die Personen ohne Einwanderungsgeschichte in Deutschland, Schweiz, Österreich und den Niederlanden die niedrigsten Arbeitslosenquoten unter allen Gruppen.

Personen mit Einwanderungsgeschichte in der Altersgruppe 15 bis 24 Jahre wiesen 2023 auch eine deutlich höhere NEET-Rate auf, im Vergleich zu Personen ohne Einwanderungsgeschichte → **Schaubild D2.2-5**. Obwohl die EU-weite NEET-Rate in dieser Altersgruppe unter Eingewanderten der 1. Generation seit 2014 deutlich zurückgeht, ist diese noch immer höher als für Personen ohne Einwanderungsgeschichte → **Schaubild D2.2-6** (siehe auch **Kapitel D1.3** zu internationalen NEET-Raten).

D 2.3 Strategien für die Integration in Berufsbildung und Arbeitsmarkt

Strategien zur Integration von Eingewanderten unterschiedlicher Generationen sind breit angelegt. Sie umfassen u. a. Aktivitäten zur bürgerschaftlichen Integration, den Kampf gegen Diskriminierung und Rassismus, den Zugang zu erschwinglichem und zugänglichem Wohnraum sowie den Zugang zur Bildung und zum Arbeitsmarkt. Die Integrationsmaßnahmen befassen sich ebenfalls mit den regionalen Unterschieden und der Tendenz zur Konzentration von Einwanderung in großen städtischen Ballungsräumen. Dabei werden aus Integrationsstrategien in manchen Ländern Inklusionsstrategien. Diese Strategien werden zudem weiter mit Strategien zur Fachkräftesicherung, zur Digitalisierung oder Nachhaltigkeit kombiniert (vgl. OECD 2024), wobei die Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik an Bedeutung (vgl. Fasani 2024; OECD 2024) gewinnen. Sie umfassen die Ausbildungs-, Umschulungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für Neuankömmlinge und im Ausland Geborene, mit einem besonderen Schwerpunkt auf der Verbesserung der betrieblichen und beruflichen Ausbildung sowie den Aufbau von Beratungs- und Begleitungsangeboten. In den bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Dokumenten wird stark auf die Bedeutung der Integration von Frauen und auf die Relevanz der eingewanderten Personen für die Innovation hingewiesen (vgl. OECD 2024; European Website on Integration 2020). Die Umsetzung der Integration von Personen mit Einwanderungsgeschichte (vgl. Europäische Kommission 2020, **vgl. Kapitel D2.1**) wird in Zusammenarbeit zwischen der Europäischen Kommission und der OECD anhand von Indikatoren statistisch begleitet. Daten und Fakten sind auf der entsprechenden Website⁴⁰⁴ zugänglich, allerdings gibt es diesbezüglich noch deutliche Lücken.

Einwanderung und die Integration von ausländischen Fachkräften sind kein neues Phänomen. Beispielsweise hat die dänische Regierung seit 1999 ein entsprechendes Ministerium eingerichtet und ein Gesetz zur Integration zum 1. Januar 1999 verabschiedet, das die Verantwortung für die Integration an die Städteverwaltung delegiert (vgl. European Website on Migration 2024a). In dem schweizerischen Gesetz hat Integration „das Zusammenleben der einheimischen und ausländischen Wohnbevölkerung auf der Grundlage der Werte der Bundesverfassung und gegenseitiger Achtung und Toleranz“ (Bundesrat 2025, S. 2) zum Ziel. Ähnlich wurde es in dem Integrationsgesetz Österreichs (2017) formuliert. Der österreichische Expertenrat definiert als Maßnahmen zur Integration „alle Bestrebungen, eine möglichst chancengleiche Teilhabe zu ermöglichen und vorhandenen Ängsten und Vorurteilen entgegenzuwirken. Deutsch-

⁴⁰⁴ Siehe https://migrant-integration.ec.europa.eu/index.php/home_en

kenntnisse, schulische und berufliche Qualifikationen, aber auch aufklärende und symbolhafte politische Maßnahmen sind wesentlich, um die Teilhabechancen der Zugewanderten zu erhöhen. Auf der anderen Seite erachtet der Expertenrat die zunehmende und ebenfalls intentional zu fördernde Integrationskompetenz der institutionellen Grundstrukturen des Staates als eine weitere und wichtige Voraussetzung für eine gelungene Integration. Die Schule, der Arbeitsmarktservice, die Behörden, die Krankenhäuser, die Zivilgesellschaft und andere wichtige Institutionen sind zunehmend in die Lage zu versetzen, interkulturelle (Kommunikations-)Kompetenz zu entwickeln“ (Expertenrat für Integration 2024, S. 91). Auf dieser Grundlage wurde in Österreich der nationale Aktionsplan Integration (NAP.I) definiert. Neben allgemeinen integrationspolitischen Leitlinien werden im NAP.I Herausforderungen, Grundsätze und Ziele entlang der Themen: Sprache und Bildung, Arbeit und Beruf, Rechtsstaat und Werte, Gesundheit und Soziales, interkultureller Dialog, Sport und Freizeit sowie Wohnen und die regionale Dimension der Integration, aufgenommen. In Schweden wurde 2014 das Ministerium für Integration und Gender aufgelöst und die Aufgabe der Integration in den Arbeitsmarkt- und Bildungspolitiken integriert. In Schweden wird eine Person mit Einwanderungsgeschichte, die ihre Aufenthaltsrechte in dem Land erhalten hat, mit einem Bürger/einer Bürgerin Schwedens gleichgesetzt. Lediglich für die Personengruppe der neu Eingewanderten werden spezifische Maßnahmen konzipiert (vgl. European Website on Migration 2024b). Bei den neu eingewanderten Personen nimmt die Sprachbildung immer eine wichtige Rolle bei der Integration ein. In Frankreich wird beispielsweise das Verständnis der französischen Sprache als eine notwendige Grundlage für die soziale, wirtschaftliche und kulturelle Integration von Zugewanderten, die sich dauerhaft im Land niederlassen, betrachtet. Die ELIPA2-Studie⁴⁰⁵ stellt in diesem Kontext fest, dass vier Jahre nach ihrer Zulassung in Frankreich 85 % der Eingewanderten Französisch in ihrem privaten Umfeld sprechen, d. h. mit ihren Ehepartnern, ihren Kindern oder Freunden/Freundinnen. Seltener als von anderen Gruppen Neuzugewandeter wird Französisch jedoch von Neuzugewanderten aus nicht französischsprachigen Ländern Asiens oder von Neuzugewanderten mit geringer Schulbildung verwendet (vgl. Mordant 2024).

⁴⁰⁵ Die Längsschnitterhebung Elipa 2 (Longitudinal survey on the integration of newly arrived immigrants) verfolgt über den Zeitraum 2018 bis 2022 die Integration von Zugewanderten, die 2018 einen ersten Aufenthaltstitel (ohne Studienzwecke) von mindestens einem Jahr erhalten haben, in den zehn französischen Departements, in denen sie am zahlreichsten vertreten sind (Erhebung 2019, 2020 und 2022 mit einem Panel von 6.500 Personen). Die Erhebung unterscheidet zwischen Personen mit und ohne internationalem Schutzstatus.

Fast alle Länder gewähren Personen mit internationalem Schutzstatus und anderen Personen aus Drittstaaten teilweisen oder vollständigen Zugang zu den regulären Beschäftigungsdiensten und/oder ihren öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Gezielte Schulungen, die auf der Bewertung und Validierung von Fähigkeiten oder Qualifikationen beruhen, sind jedoch für beide Zielgruppen nicht in allen EU-Ländern verfügbar (vgl. European Website on Integration 2020). Relevant in diesem Zusammenhang ist auch die Qualifizierung der Mitarbeitenden der Beratungsstellen und Arbeitsagenturen. Am Beispiel Frankreichs zeigt sich, dass die Beratung sich konzeptionell nicht von dem üblichen Konzept der Karriereberatung, wie in dem 2018 in Kraft getretenen „Gesetz für die Freiheit, seine berufliche Zukunft zu wählen“ unterscheidet. Die Bewertung wird als Prozess in fünf Phasen verstanden:

- 1) Einstieg in die Berufslaufbahn,
- 2) Mitgestaltung des beruflichen Projekts,
- 3) Begleitung auf dem Weg zur Beschäftigung,
- 4) Berufs- und Erstausbildung,
- 5) Begleitung in der Beschäftigung (vgl. Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés 2024).

Die europäischen Staaten haben Qualifizierungsprogramme, Vorbereitungskurse oder sogenannte bridging courses für Eingewanderte und Geflüchtete ins Leben gerufen. Beispielsweise startete im Jahr 2018 in der Schweiz das Programm zur Integrationsvorlehre (INVOL). Seit 2024 werden Jugendliche und junge Erwachsene, die in der Schweiz ankommen und eine Ausbildung aufnehmen wollen, von den Einwohnerdiensten oder den Migrationsbehörden systematisch identifiziert, informiert und bald nach ihrer Ankunft mit den Berufsberatungsdiensten verbunden (vgl. OECD 2024).

Eckpunkte der Integrationsvorlehre (INVOL) in der Schweiz

Das Programm Integrationsvorlehre (INVOL) wurde 2018 als Pilotprogramm gestartet und im Jahr 2024 verstetigt. Anfänglich für Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen konzipiert, ist das Programm mittlerweile für Jugendliche und junge Erwachsene außerhalb des Asylbereichs offen. Grundsätzlich ist es möglich, auf jedes Ausbildungsjahr neue Integrationsvorlehren in neuen Berufsfeldern zu lancieren oder diese inhaltlich anzupassen.

Die berufsfeldbezogenen Integrationsvorlehren werden in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit der Wirtschaft entwickelt und umgesetzt, d. h. in der Regel mit Organisa-

tionen der Arbeit bzw. den Branchenverbänden. Die Federführung für die Planung, Vorbereitung und Umsetzung der INVOL und der vorgelagerten Maßnahmen liegt bei den Kantonen, d. h. bei den Berufsbildungsbehörden als Projektträgern (vgl. Staatssekretariat für Migration 2023a). 16 nationale und zahlreiche regionale Berufsverbände sind INVOL-Partner. Die INVOL wird analog der Berufslehre mit Lernphasen in Betrieben und Berufsfachschulen (in der Regel drei Tage pro Woche im Betrieb und zwei Tage in der Berufsfachschule) zur Vermittlung von schulischen, praktischen und überfachlichen Kompetenzen im Berufsfeld durchgeführt. Eine berufsfeldbezogene Sprachförderung ist in der INVOL integriert. Über das Programm werden die ausbildenden Betriebe administrativ unterstützt (vgl. Staatssekretariat für Migration 2023b).

In ihrer Auswertung des INVOL-Programmes stellen Stalder u. a. (2024) fest, dass die Mehrheit sowohl der interviewten Lehrlinge als auch der interviewten ausbildenden Unternehmen am Ende des Programmes in einem Ausbildungsverhältnis verbleiben wollten. Als Erfolgsfaktoren identifizierten die Autorinnen das hohe Engagement der verschiedenen Akteure bei der Entwicklung, Konzeption und Umsetzung des Programmes sowie die gemeinsam getragene Verantwortung im Sinne einer Public-private-Partnership sowie die Beratungsleistungen im Vorfeld des Beitritts zum Programm (vgl. Stalder u. a. 2024). In Dänemark haben die Regierung, die Arbeitnehmerverbände, der Gewerkschaftsbund und die nationalen Verbände der Kommunalverwaltungen seit 2023 das „Effiziente Arbeits- und Ausbildungsprogramm“ erweitert. Diese neue Vereinbarung richtet sich an alle Flüchtlinge und Familienmigranten im Alter von 18 bis 50 Jahren, die seit bis zu 20 Jahren in Dänemark leben und Schwierigkeiten beim Einstieg in den Arbeitsmarkt haben (vgl. OECD 2024). Dazu gehört seit September 2023 neben der Fortführung und Ausweitung der Integrationsgrundausbildung (Integrationsgrunddannelsen, IGU) die Stärkung des schulischen Teils der Ausbildung mit fachspezifischen Programmen, darunter befinden sich Sprachunterricht oder der Aufbau von Sprachbuddy-Programmen (vgl. Børne- og Undervisningsministeriet 2023; Confederation of Danish Employers 2023).

Es existieren unterschiedliche Fördermodelle für die Arbeitsmarktintegration von Eingewanderten. Dabei kommt es vor allem auch auf die Gestaltung des Zugangs zu solchen Kursen und vornehmlich die Beratung und Begleitung der potenziellen Interessierten an. Die European Website on Immigration (EWSI) stellt in diesem Zusammenhang einen großen Handlungsbedarf fest und betont die Notwendigkeit dem Brain Waste entgegenzu-

wirken (vgl. European Website on Integration 2024c). Dabei führen „speziell auf die Teilnehmer zugeschnittene Programme, die Sprachunterricht und personalisierte Integrationspläne kombinieren, in der Regel zu deutlich positiveren Ergebnissen bei Beschäftigung und Einkommen für Migranten als Programme, die einheitlich für alle angeboten werden“ (Fasani 2024, S. 25).

Der Anteil der Zugewanderten am Unternehmertum hat in den OECD-Ländern in den letzten 15 Jahren erheblich zugenommen. „Im Jahr 2022 waren im Durchschnitt 17 % der Selbständigen in den OECD-Ländern Migranten/Migrantinnen, gegenüber 11 % im Jahr 2006“ (OECD 2024, S. 122). Demzufolge werden in einigen Ländern spezielle Bildungsangebote eingerichtet, die auf die Entwicklung der unternehmerischen Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten abzielen. Es muss jedoch auch erwähnt werden, dass es sich hierbei oftmals um Selbstständige und Arbeitsplätze in der sogenannten Gig Economy⁴⁰⁶ handelt. Die Bildungsangebote starten meistens mit Beratungsangeboten für diese spezifische Zielgruppe, die in manchen Ländern in den Beratungszentren für Eingewanderte oder in allgemeinen Gründungszentren integriert sind (vgl. OECD 2024).

Beispiele von Unterstützungsangeboten zur Unternehmensgründung

In **Österreich** wirkt die Wirtschaftsagentur Wien als One-Stop-Shop zur Existenzgründungsberatung für Zugewanderte oder Menschen mit Migrationshintergrund in 17 verschiedenen Sprachen und bietet Workshops, Coaching, individuelle Beratung und Informationen über Finanzierungsmöglichkeiten in Wien.

In **Portugal** umfasst der One-Stop-Shop für Zugewanderte, in dem alle für die Aufnahme und Integration von Zugewanderten erforderlichen staatlichen Dienste zusammengefasst sind, auch eine Anlaufstelle für unternehmerische Unterstützung. Diese Stelle koordiniert Programme zur Entwicklung unternehmerischer Projekte (zehnwöchige Kurse) sowie eine individuelle Betreuung von Unternehmern/Unternehmerinnen mit Migrationshintergrund.

In der **Schweiz** wurde 2015 das Capacity Entrepreneurship Programme Zürich eingerichtet. Es ist ein umfassendes Programm, das allen Personen mit außereuropäischem Hintergrund Schulungen und Zugang zu einem Inkubator bietet. Ausgewählte Kandidaten/Kandidatinnen werden von Mentoren/Mentorinnen und Coaches/Coachinnen aus

⁴⁰⁶ Mit Gig Economy wird ein Teil des informellen Arbeitsmarktes bezeichnet, bei dem zeitlich befristete Aufträge flexibel und kurzfristig an Arbeitssuchende, Freelancer oder geringfügig Beschäftigte vergeben werden (online Wirtschaftswörterbuch Gabler).

der Region unterstützt, die über Erfahrungen mit Start-ups und Verbindungen zum lokalen unternehmerischen Umfeld verfügen. Die Unterstützung umfasst die Entwicklung des Geschäftsmodells, Hilfe beim Verständnis der rechtlichen Anforderungen des Kantons, die Suche nach Partnern und Investoren sowie die Integration in das lokale Unternehmensnetzwerk.

Quelle: OECD 2024, S. 156ff.; eigene Darstellung

D 2.4 Fazit

Die Europäische Union erhebt Daten zu unterschiedlichen Fragestellungen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Die Umsetzung des Aktionsplans wird weitgehend qualitativ über das entsprechende Portal (EWSI) begleitet. Eine Zwischenevaluation ist zurzeit in Vorbereitung.

Statistiken erlauben es zumindest eingeschränkt, den Zugang von Eingewanderten in die (Berufs-)Bildung und in den Arbeitsmarkt nach Generationen zu differenzieren (vgl. Kapitel D2.2). Die zugänglichen Daten und Informationen über Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik bzw. Strategien hingegen werden erstens entweder nicht mehr nach der Herkunft der Personen (insbesondere über Generationen hinweg) differenziert oder behandeln bestimmte Kategorien von Eingewanderten und/oder Flüchtlingen sehr spezifisch (vgl. Kapitel D2.3). Ohne eine differenzierte Erfassung der Einwanderungsgeschichte und -hintergründe ist jedoch eine zielgruppenspezifische Analyse der Situation nicht möglich.

Zweitens mangelt es an Untersuchungen, die sich mit der Effizienz der politischen Maßnahmen beschäftigen, also z. B. welchen Beschäftigungseffekt oder welche Bildungseffekte bestimmte Integrationsmaßnahmen auf bestimmte Zielgruppen haben (vgl. Højbjerg u. a. 2024). In den meisten Ländern ist es nicht üblich, Integrationsmaßnahmen zu evaluieren, weshalb keine gesicherten Erkenntnisse über deren Effizienz vorliegen (vgl. European Website on Integration 2020). Auch mögliche Interaktionseffekte, wie die Möglichkeit, dass sofortige Beschäftigungsmaßnahmen langfristige Ziele wie Spracherwerb und Arbeitsplatzstabilität untergraben können, müssten dabei in den Blick genommen werden (vgl. Fasani 2024).

Drittens existieren noch weitreichende Datenlücken und Diskrepanzen in der Verfügbarkeit und Reliabilität von Daten in den EU-Ländern. Im Prinzip gibt es kein Land in der EU, welches Daten für alle relevanten Aspekte rund um Einwanderung und Integration erhebt und/oder liefert (vgl. Yilmaz 2022).

Wie die Analyse der Integrationserfolge in Bezug auf Arbeit und Bildung gezeigt hat, gibt es in den ausgewählten Ländern deutliche Integrationsdefizite in Bezug auf Bildung und Arbeit auch in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen. Fasani (2024) fordert deshalb sowohl das durchschnittliche Bildungsniveau der Eingewanderten anzuheben als auch den reibungslosen Einstieg in den Arbeitsmarkt und die berufliche Entwicklung von Eingewanderten zu fördern. Laut Fasani bedarf es hierfür speziell auf die Zielgruppe zugeschnittene Programme, die Sprachtraining und personalisierte Integrationspläne kombinieren, da diese in der Regel zu deutlich positiveren Ergebnissen bei Beschäftigung und Einkommen für Eingewanderte führen als standartisierte Programme, die einheitlich für alle angeboten werden. Zusätzlich muss die Einwanderungsgesellschaft auch Diskriminierung entgegenwirken, z. B. der Diskriminierung bei Einstellungsverfahren, auf dem Wohnungsmarkt oder bei Leistungsbewertungen in der Schule.

Einwanderungsgesellschaft im Sinne der Integration umfasst die wechselseitige Anpassung im sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Bereich. Eingewanderte und ihre Nachkommen haben EU-weit noch immer ein tendenziell niedrigeres Bildungsniveau, sind weniger in der Berufsbildung repräsentiert, haben eine höhere NEET-Rate, eine geringere Erwerbstätigenquote und eine höhere Arbeitslosenquote im Vergleich zu Personen ohne Einwanderungsgeschichte. Gleichzeitig gibt es hinsichtlich dieser Punkte doch wesentliche Unterschiede zwischen den EU-Ländern.

(Isabelle Le Mouillour, Daniel Neff, Christopher Lennartz)

D 3 Mobilität in der Berufsbildung

Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft verändert die Qualifikationsanforderungen an den Arbeitsplätzen.⁴⁰⁷ Internationale Standards, kulturelle Heterogenität und die Nutzung von Fremdsprachen erfordern immer häufiger internationale berufliche Handlungskompetenz. Das Berufsbildungssystem hat auf diesen Bedarf nun mit der konsensualen Entwicklung einer Formulierungshilfe für internationale Kompetenzen in Ordnungsverfahren reagiert (vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung 2022). Dieser sogenannte Kompetenzbaukasten hat das Potenzial, eine bundeseinheitliche, transparente Vermittlung internationaler beruflicher Handlungskompetenz in der Berufsbildung zu unterstützen.

Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung sind in besonderer Weise geeignet, diese Kompetenzen zu vermitteln (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, 2019; Krichewsky-Wegener 2020). Internationale Lernmobilität in der Berufsbildung eröffnet individuelle Chancen für Lernende, sichert die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und leistet einen Beitrag zur Attraktivität der Berufsbildung.

Die Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung hat daher in der nationalen und europäischen Bildungspolitik eine hohe Priorität. Das BMBF hat im Jahr 2022 die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung gestartet (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022a). Die Initiative zielt u. a. darauf ab, die Berufsbildung durch eine intensivere internationale Ausrichtung zu stärken und mehr Auszubildende für einen Auslandsaufenthalt zu begeistern. Um das zu erreichen, wurden drei Schwerpunkte gesetzt. Erstens sollen die Lernaufenthalte im Ausland inklusiver werden, damit sich alle Auszubildende angesprochen fühlen. Des Weiteren sollen auf der Grundlage der Erfahrungen in der Coronapandemie die digitalen Begleitangebote ausgebaut werden. Ziel ist es, die Vor- und Nachbereitung der Auslandsaufenthalte zu stärken und in Krisenzeiten auch Ländergrenzen überschreitendes Lernen ohne physische Mobilität zu ermöglichen. Zum Dritten lief im Jahr 2023 ein Konsultationsprozess, in dem geklärt werden sollte, wie ein Deutscher beruflicher Austauschdienst (DBAD) zur Stärkung der Auslandsmobilität beitragen könnte. Dafür wurden in einem breit angelegten Verfahren mit Stakeholdern aus dem In- und Ausland Aufgabenfelder identifiziert. Die Exzellenzinitiative konkretisiert damit die im Koalitionsvertrag getroffenen Vereinbarungen zur Stärkung der Mobilität von Auszubildenden und des Programms Erasmus+ (vgl. Bundesregierung 2021). Dabei greift sie auch

die Empfehlungen der Enquete-Kommission des Deutschen Bundestages „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ auf (vgl. Deutscher Bundestag 2021).

In der europäischen Berufsbildungspolitik wird die internationale Mobilität ähnlich diskutiert und in besonderer Weise gefördert. Verstärkend kommt hier noch das europäische Motiv hinzu, die Freizügigkeit sicherzustellen. Der Rat der Europäischen Union hat im Jahr 2024 in der Empfehlung „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle“ das Ziel formuliert, den Anteil der Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung, die im Rahmen ihres Bildungsgangs internationale Erfahrungen sammeln, bis zum Jahr 2030 auf 12 % zu steigern (vgl. Rat der Europäischen Union 2024b). Die Mobilitätsquote ist damit einer von drei Indikatoren, mit denen der Rat die Zielerreichung und den Grad des Erfolges seiner Berufsbildungspolitik für nachhaltiges Wachstum, soziale Gerechtigkeit und Resilienz überprüfen wird. Die Mobilitätsquote wird daher in den kommenden Jahren Gegenstand des Monitorings und der Berichterstattung auf europäischer Ebene sein.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichten Mobilitätsstudien haben gezeigt, dass im Jahr 2010 3,2 % und im Jahr 2017 5,3 % aller Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung im Rahmen ihrer Ausbildung einen Lernaufenthalt im Ausland realisiert hatten (vgl. Friedrich/Körbel 2011; Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2018). Aufgrund der starken Zuwächse im Programm Erasmus+ in den Jahren 2018 und 2019 sowie dem Ausbau der Förderung des Programms AusbildungWeltweit (vgl. Kapitel D3.2) lässt sich abschätzen, dass im Jahr 2019 eine Mobilitätsquote von etwa 7 % erreicht wurde. Aufgrund der Coronapandemie kam es in den Jahren 2020 und 2021 zu einem erheblichen Einbruch der Auslandsaufenthalte in der Berufsbildung. Ab dem Jahr 2023 wurden in den Programmen Erasmus+ sowie AusbildungWeltweit dann aber Antragszahlen realisiert, die deutlich höher waren als vor der Pandemie. Dieser Trend hat sich im Jahr 2024 verstärkt.

D 3.1 Erasmus+

Erasmus+ (Laufzeit 2021 bis 2027) ist das Programm für allgemeine und berufliche Bildung, Jugend und Sport der Europäischen Union (EU). Zwischen 2021 und 2027 steht dazu ein Gesamtbudget von rd. 26 Mrd. € zur Verfügung; das ist fast doppelt so viel wie für das Vorgängerprogramm. Dabei soll der Zugang für alle Menschen und Organisationen erleichtert werden, insbesondere sollen Menschen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft oder etwa aufgrund bestehender Mobilitätshindernisse die Möglichkeit zur Teilnahme erhalten. Neben dieser ersten

⁴⁰⁷ Die Beiträge D3/D3.1 sind Fortschreibungen der Kapitel D3/D3.1 von Sabrina Inez Weller im BIBB-Datenreport 2024.

Priorität „Inklusion und Vielfalt“ gibt es die drei weiteren Prioritäten „Umwelt und Bekämpfung des Klimawandels“, „Digitaler Wandel“ und „Teilhabe am demokratischen Leben“. Zentrales Instrument von Erasmus+ ist die Projektförderung.

Das Programm umfasst neben den vier Bildungssektoren Berufsbildung, Erwachsenenbildung, Schule und Hochschule auch die Bereiche Jugend und Sport. Es leistet einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung eines europäischen Bildungsraums (vgl. Europäische Kommission 2017), zur Weiterentwicklung von Aus- und Weiterbildung in Europa (vgl. Rat der Europäischen Union 2020) und zur Umsetzung der in der Osnabrück-Erklärung von Politik und Sozialpartnern in Europa genannten Ziele (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2020). Der Anteil für die Berufsbildung liegt bei mindestens 21,5 % des Gesamtbudgets. In Deutschland sind vier Nationale Agenturen für die Umsetzung von Erasmus+ verantwortlich. Für die Sektoren Berufsbildung und Erwachsenenbildung ist die Nationale Agentur beim BIBB zuständig.

Mobilität in der Berufsbildung

Die Lernmobilität von Einzelpersonen ist eine der insgesamt drei Leitaktionen des Programms. Mobilitätsaktivitäten wurden mit dem Beginn von Erasmus+ in weiten Teilen auf institutionelle Förderung umgestellt. Einrichtungen können sich akkreditieren lassen und bekommen damit für die gesamte Laufzeit des Programms sicheren und unkomplizierten Zugang zu Fördermitteln. So haben sie mit der Akkreditierung die Möglichkeit, jährlich eine Mittelanforderung einzureichen und damit kontinuierlich Auslandsaufenthalte durchzuführen. Zusätzlich gibt es einen vereinfachten Zugang auf Projektebene. Einrichtungen, die sich nicht direkt akkreditieren lassen möchten, können innerhalb von fünf Jahren maximal drei sogenannte Kurzzeitprojekte mit begrenzter Größe durchführen. Die Kurzzeitprojekte sichern einen direkten Zugang zu Fördermitteln und bieten die Möglichkeiten der Vorbereitung auf eine institutionelle Akkreditierung.

Im Rahmen von Mobilitätsprojekten können Auszubildende, Berufsfachschüler/-innen, Personen in der Berufsausbildungsvorbereitung und Personen in formaler beruflicher Weiterbildung sowie Absolventinnen und Absolventen dieser Bildungsgänge Auslandsaufenthalte mit einer Dauer von zwei Wochen bis zu einem Jahr realisieren. Das Programm fördert darüber hinaus die Teilnahme an Berufswettbewerben mit einer Dauer von zwei bis zehn Tagen. Seit 2024 sind zudem Gruppenmobilitäten mit verkürzter Länge von zwei bis 30 Tagen und einem größeren Fokus auf Peer-Learning-Programme möglich. Das Berufsbildungspersonal kann zum Zweck

des Lernens oder Ausbildens bzw. Unterrichts und für den Besuch von Kursen gefördert werden. Die Aufenthaltsdauer beträgt je nach Aktivität zwischen zwei und 365 Tagen. Neu im Programm sind die sogenannten sonstigen unterstützten Aktivitäten. Sie umfassen vorbereitende Besuche, Einladungen an Expertinnen und Experten zum fachlichen Austausch und die Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Lehrkräften. Auch hier können die Teilnehmenden je nach Aktivität zwischen zwei und bis zu 365 Tagen ins Ausland gehen.

Erasmus-Akkreditierung

Die Akkreditierung stellt quasi eine Erasmus-Mitgliedschaft dar. Mit der Akkreditierung wird den Einrichtungen bescheinigt, dass sie einen Plan zur Durchführung qualitativ hochwertiger Auslandsaufenthalte im Rahmen umfassender Anstrengungen zur Organisationsentwicklung haben. Dieser Plan wird als Erasmus-Plan bezeichnet und ist ein wichtiger Bestandteil des Akkreditierungsantrags. Auf diese Weise verbindet das Programm die Förderung von Auslandsaufhalten und Organisationsentwicklung. Im Jahr 2024 reichten 122 Institutionen einen Akkreditierungsantrag ein, davon wurden 100 bewilligt → **Tabelle D3.1-1**.⁴⁰⁸ Damit verfügen in Deutschland 985 Berufsbildungseinrichtungen über eine Erasmus+ -Akkreditierung. Die Nachfrage übersteigt die Erwartung deutlich. Dies zeigt, dass viele Berufsbildungseinrichtungen das Profil ihrer Einrichtung und ihres Bildungsangebotes international ausrichten und sich mit einer Erasmus+ -Akkreditierung langfristig am Programm beteiligen wollen.

Tabelle D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2024

Aufruf	2020	2021	2022	2023	2024	Gesamt
Akkreditierungen beantragt	405	219	226	157	122	1.129
Akkreditierung bewilligt	377	205	203	100	100	985

Hinweis: Die Bewilligung erfolgt immer im Folgejahr.
 Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: Januar 2025
 BIBB-Datenreport 2025

⁴⁰⁸ In den Antragsrunden 2023 und 2024 wurden pro Jahr nur 100 neue Akkreditierungen vergeben.

Bewilligte Auslandsaufenthalte, neue Aktivitäten und internationale Dimension

Im Jahr 2024 standen 98,79 Mio. € für die Mobilität in der Berufsbildung zur Verfügung. 745 akkreditierte Einrichtungen konnten auf der Grundlage einer Mittelanforderung gefördert werden. Sie haben so von ihrer Möglichkeit Gebrauch gemacht, Mobilitätsmittel im vereinfachten Verfahren abzurufen. Darüber hinaus wurden 111 Kurzzeitprojekte bewilligt. Damit sind insgesamt 856 Projekte mit 46.084 Teilnehmenden in Förderung gegangen, wobei die Zahl der geförderten Teilnehmer/-innen deutlich höher hätte liegen können, wenn ausreichend Mittel zur Verfügung gestanden hätten → **Tabelle D3.1-2**. Im Jahr 2019, dem letzten Jahr vor der Coronapandemie, wurden 32.887 Auslandsaufenthalte bewilligt. Nachdem im Jahr 2021 die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten auf rd. 30 % des Wertes von 2019 eingebrochen war, ist die Nachfrage nach Auslandsaufenthalten nach dem Abklingen der Pandemie wieder sehr schnell und sehr stark angestiegen. Die Entwicklung der Zahl der Lernenden in der Berufsbildung im Rahmen von Erasmus+ seit 1995 ist in → **Schaubild D3.1-1** dargestellt.

Die im Jahr 2024 bewilligten Aktivitäten sind in → **Tabelle D3.1-3** dargestellt. Hervorgehoben werden sollen folgende Ergebnisse: Die oben genannten 111 bewilligten Kurzzeitprojekte zeigen, dass sich viele neue Einrichtungen dem Programm in der Projektform zuwenden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die Einrichtungen nach kurzer Zeit den institutionellen Zugang zum Programm suchen und eine Akkreditierung beantragen. Das entspricht der Intention des Programms, die Organisationsentwicklung zu fördern, und dem politischen Ziel, die internationale Ausrichtung des Systems zu fördern. Mit

43.731 bewilligten Auslandsaufenthalten im Rahmen der Akkreditierung wurden 95 % aller Mobilitäten in diesem Rahmen realisiert. Neu im Programm ist die Möglichkeit für akkreditierte Einrichtungen, weltweit Auslandsaufenthalte zu ermöglichen. Der Anteil ist auf 20 % der Mobilitätsmittel des Programms begrenzt. Es wurden 1.732 weltweite Auslandsaufenthalte für Lernende bewilligt, das sind rd. 5 % aller Auslandsaufenthalte. Ausführliche Informationen zu den geförderten Bildungsgängen, Berufen und dem Bildungspersonal des letzten abgeschlossenen Förderzyklus sind an anderer Stelle bereits veröffentlicht worden (vgl. Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung 2019; BIBB-Datenreport 2021, Kapitel D3).

Inklusion und Poolprojekte

Das Programm hat die Priorität, Auslandsaufenthalte für alle Personen in der Berufsbildung zugänglich zu machen. Dabei gilt ein aus deutscher Perspektive erweiterter Inklusionsbegriff, der nicht auf Menschen mit Behinderung beschränkt ist, sondern alle Personen umfasst, die aus gesundheitlichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen oder anderen Gründen geringere Chancen haben, einen Auslandsaufenthalt zu realisieren. Das Programm stellt für ihre Förderung spezifische Instrumente bereit. Im Jahr 2024 wurden Auslandsaufenthalte für 6.468 Personen mit geringeren Chancen bewilligt (6.243 Lernende, 225 Bildungspersonal). Das sind 15 % aller bewilligten Auslandsaufenthalte.

In der Regel beantragen Projektträger Stipendien für die Lernenden ihrer Einrichtungen. Davon zu unterscheiden sind die sogenannten Poolprojekte, die den individuellen Zugang von Einzelpersonen zu einem Erasmus+ -Stipendium bundesweit ermöglichen. Insbesondere Auszu-

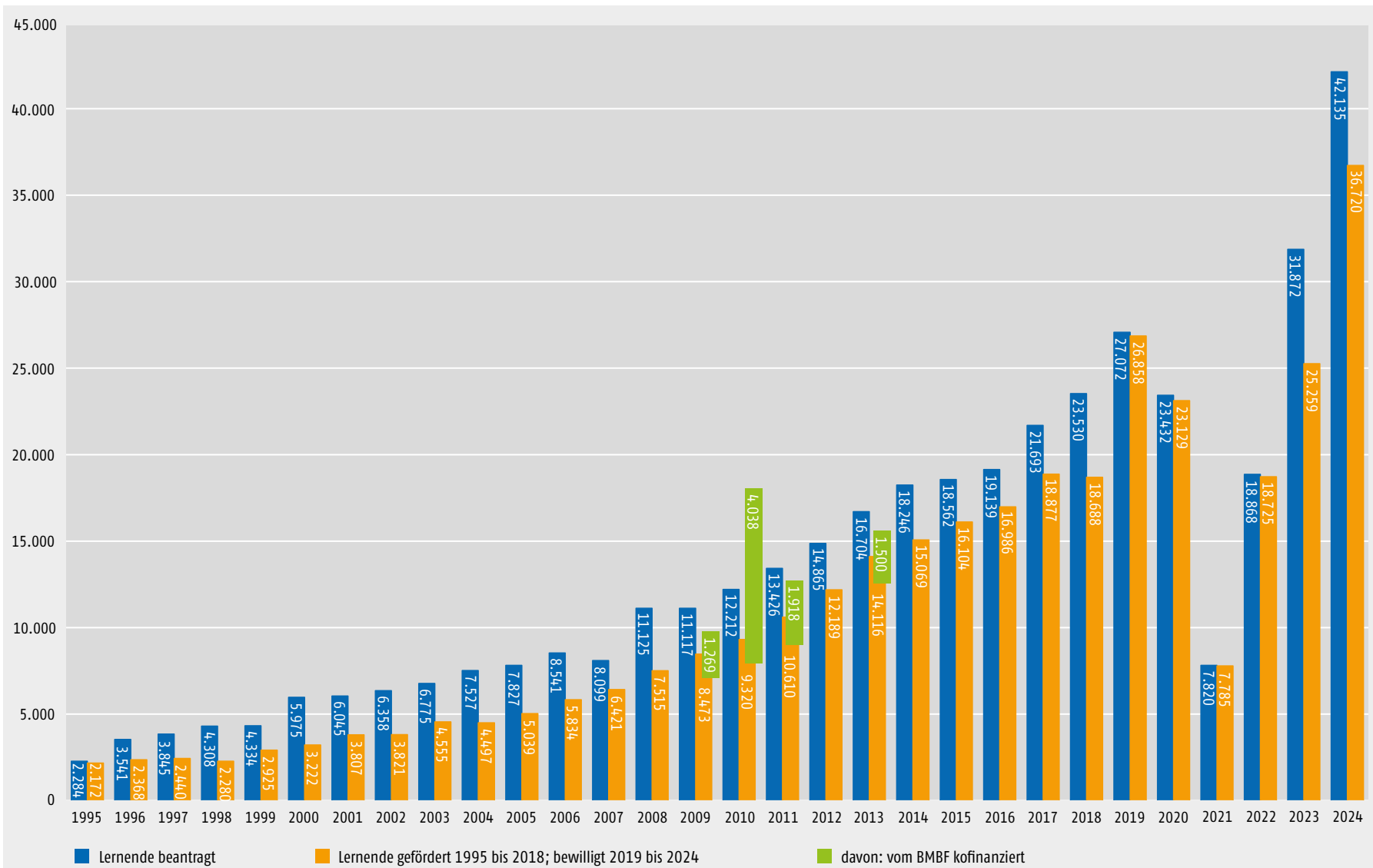
Tabelle D3.1-2: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2024, Projekte, Teilnehmende und Budgets

	Zahl der Projekte		Zahl der Teilnehmenden				Budget	
	beantragt	bewilligt	Zahl der Teilnehmenden beantragt		Zahl der Teilnehmenden bewilligt		beantragt in Mio. €	bewilligt in Mio. €
Kurzzeitprojekte	120	111	2.470	davon: Lernende 2.005	2.353	davon: Lernende 1.911	5,77	5,42
				davon: Bildungspersonal 465		davon: Bildungspersonal 442		
Im Rahmen einer Akkreditierung	750	745	50.447	davon: Lernende 40.130	43.731	davon: Lernende 34.809	Beantragung von Aktivitäten	93,37
			davon: Bildungspersonal 10.317	davon: Bildungspersonal 8.922				
Gesamt	870	856	52.917	davon: Lernende 42.135	46.084	davon: Lernende 36.720	nicht möglich	98,79
				davon: Bildungspersonal 10.782		davon: Bildungspersonal 9.364		

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: September 2024

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild D3.1-1: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2024, Lernende



Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: September 2024

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle D3.1-3: Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2024, bewilligte Teilnehmende

Aktivitätstyp	Bewilligte Teilnehmende					
	Insgesamt	davon: in Kurzzeitprojekten	davon:			
			im Rahmen der Akkreditierung	davon: in Programmländern	davon: in nicht mit dem Programm assoziierten Ländern	
Lernende						
Kurzzeitmobilitäten	30.550	1.766	28.784	27.201	1.583	
Langzeitmobilitäten	1.090	29	1.061	927	134	
Gruppenmobilitäten	4.958	116	4.842	4.842	-	
Teilnahme an Berufswettbewerben	122	-	122	107	15	
Lernende insgesamt	36.720	1.911	34.809	33.077	1.732	
Personal						
Job Shadowing	5.257	212	5.045	4.677	368	
Lehr- oder Schulungstätigkeit	222	34	188	148	40	
Kurse	3.562	168	3.394	3.394	-	
Eingeladene Experten	294	15	279	279	-	
Aufnahme von Personal in Ausbildung	30	14	16	16	-	
Personal insgesamt	9.365	443	8.922	8.514	408	
Teilnehmende insgesamt	46.085	2.354	43.731	41.591	2.140	

Quelle: Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Stand: September 2024

BIBB-Datenreport 2025

bildende von kleinen und mittleren Unternehmen sowie aus international unerfahrenen Bildungseinrichtungen bekommen so Zugang zu einem Stipendium, ohne dass ihr Unternehmen oder ihre Einrichtung ein Projekt selbst durchführt. Die Enquete-Kommission „Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt“ hat die Bedeutung von Poolprojekten zur Steigerung der Mobilität besonders hervorgehoben. Im Jahr 2024 konnten 2.377 Poolplätze bewilligt werden. Das BMBF stellt seit 2016 unter bestimmten Voraussetzungen eine nationale Kofinanzierung für die Organisation von Auslandsaufenthalten von Auszubildenden in Poolprojekten zur Verfügung.

Im Rahmen der Kofinanzierung wurden 2024 sechs Projekte mit insgesamt 1.241 Poolplätzen für dual Auszubildende sowie Auszubildende in einem bundeseinheitlich geregelten Gesundheitsberuf gefördert.⁴⁰⁹ Die individuell zugänglichen Stipendien sind in der Poolprojekt-Datenbank unter www.meinauslandspraktikum.de zu finden.

(Laura Broß)

⁴⁰⁹ Die aufgeführten Zahlen zu den angebotenen Poolplätzen beruhen auf freiwilligen Angaben der Träger. Es handelt sich somit um Näherungswerte. Es ist anzunehmen, dass die tatsächlichen Zahlen höher sind.

D 3.2 BMBF–Mobilitätsprogramm AusbildungWeltweit

AusbildungWeltweit ist ein flexibel angelegtes Förderprogramm für weltweite Auslandsaufenthalte im Rahmen der Berufsausbildung. In Ergänzung zum europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ leistet es einen Beitrag zu mehr qualitätsgesteuerter Auslandsmobilität in der deutschen Berufsbildung. Das Programm zeichnet sich durch seine Wirtschaftsnähe und gute Zugänglichkeit für berufliche Schulen und KMU aus. Exportorientierte Unternehmen verbessern durch die transnationale Qualifizierung angehender Fachkräfte die Voraussetzungen für erfolgreiche Wirtschaftskooperationen. Auch kleinere Betriebe nutzen geförderte Auslandsaufenthalte, um Schlüsselkompetenzen und die internationale berufliche Handlungskompetenz ihrer Nachwuchskräfte zu stärken. Gleichzeitig erhöhen Unternehmen damit die Attraktivität ihres Ausbildungsplatzangebots.

Die von der Nationalen Agentur beim BIBB veröffentlichte Mobilitätsstudie (vgl. Nationale Agentur beim BIBB 2018) belegte für den Abschlussjahrgang 2017, dass vergleichsweise wenig Lernaufenthalte in außereuropäischen Ländern stattfanden bzw. kaum Fördermittel verfügbar waren. Mit der Pilotierung von AusbildungWeltweit im Jahr 2017 wurde diese Lücke geschlossen. Zielregionen sind seither alle Länder, die nicht Programmländer im europäischen Bildungsprogramm Erasmus+ sind. Gefördert werden praxisorientierte Auslandsaufenthalte von drei Wochen bis drei Monaten von Auszubildenden in einer Erstausbildung nach BBiG/HwO sowie nach Bundes- oder Landesrecht. Die Finanzierung erfolgt als Zuschuss über feste Sätze für Fahrtkosten, Aufenthaltskosten und Organisationsaufwand. Für Auszubildende sind zudem Zuschüsse für Vor- und Nachbereitungsaktivitäten verfügbar. Der Fokus des Programms liegt auf der Förderung von Aufhalten Auszubildender, die eine praxisorientierte Lernphase im Ausland absolvieren. Ihre Aufgaben im Partnerbetrieb sollten inhaltlich dem Ausbildungsziel entsprechen, können aber gleichzeitig Wissen aus dem internationalen Kontext, alternative Herangehensweisen und zusätzliche Fertigkeiten vermitteln. Für Auszubildende mit besonderem Betreuungsbedarf oder bei herausfordernden Rahmenbedingungen in der Zielregion können auch Begleitpersonen gefördert werden, wodurch zugleich die Inklusivität des Programms gestärkt wird.

Darüber hinaus dürfen betriebliche Ausbildungsverantwortliche Auslandsaufenthalte von zwei Tagen bis zwei Wochen realisieren. Thematisch soll ein Bezug zur eigenen Ausbildungstätigkeit in Deutschland gegeben sein. Die Aufenthalte können etwa als Job Shadowing oder Praktikum umgesetzt werden. Schulisches Bildungspersonal kann nicht für Lern- oder Lehraktivitäten gefördert

werden, darf aber vorbereitende Besuche für die künftige Entsendung von Auszubildenden und zur Vertiefung von Partnerschaften durchführen. Ausbildungsverantwortliche und Lehrkräfte spielen für die internationale Öffnung der Ausbildungseinrichtungen und die Verstetigung der Aktivitäten eine Schlüsselrolle.

Zwei Drittel der Förderanträge kommen von Unternehmen und Kammern. Berufliche Schulen machen mittlerweile ein Viertel der Antragstellenden aus. Von den Innovationsimpulsen und neuen Sichtweisen, die sich aus der internationalen Zusammenarbeit ergeben, profitieren auch die Schulen selbst. Deshalb integrieren immer mehr berufliche Schulen Auslandsaufenthalte in ihr Schulprogramm, um die berufsbezogene Horizonterweiterung systematisch zu ermöglichen. Die Lernaufenthalte zahlen dabei auch auf das Ziel einer Bildung für nachhaltige Entwicklung ein. Am „Lernort Ausland“ erhalten Auszubildende einen vertieften Einblick in globale Zusammenhänge und Abhängigkeiten von Lieferketten und Produktion. Auszubildende Unternehmen entwickeln eine Vielzahl von Tools, um die Qualität der Auslandsqualifizierungen zu sichern und diese optimal in die betriebliche Ausbildung einzubetten. So kommen beispielsweise interkulturelle Trainings, individuelle Lernzielvereinbarungen, Reflexionsmeetings und digitale Ausbildungsplattformen zum Einsatz.

AusbildungWeltweit war von den Auswirkungen der Coronapandemie stark betroffen, aber bereits im Jahr 2023 konnte das vorpandemische Niveau an bewilligten Auslandsaufhalten wieder erreicht werden. Seit dem offiziellen Start von AusbildungWeltweit im Jahr 2018 wurden über 3.000 Auslandsaufenthalte in mehr als 60 Ländern auf allen Kontinenten bewilligt. Dabei führen die USA, China, die Schweiz, Kanada, Großbritannien, Australien, die Republik Südafrika und Mexiko das Ranking an. Fast 90 % der geförderten Auszubildenden befinden sich in einer dualen Berufsausbildung. Gewerblich-technische Berufe, kaufmännische Bildungsgänge, IT-Berufe, Berufe im Handwerk aber auch Gesundheitsberufe beteiligen sich stark.

Das BMBF startete im Dezember 2022 die Exzellenzinitiative Berufliche Bildung, welche eine intensivere internationale Ausrichtung der Berufsausbildung als Exzellenzdimension und als Selbstverpflichtung formuliert (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Auf europäischer Ebene betont die neue Ratsempfehlung „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“ die hohe Relevanz der europäischen und internationalen Lernmobilität für alle Zielgruppen der Berufsbildung und fordert die Mitgliedsstaaten auf, mobilitätsfreundliche Voraussetzungen auf Systemebene zu schaffen, Informations- und Unterstützungsangebote besser zu koordinieren, systemische Lernmobilitätsmöglichkeiten zu

schaffen und Schritte zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Kompetenzen zu unternehmen (vgl. Rat der Europäischen Union 2024).

AusbildungWeltweit trägt zur Attraktivität der Berufsbildung durch Mobilitätsförderung, Medienkampagnen,

Vernetzungsaktivitäten und orientierende Beratungsangebote beispielsweise zu Einreisebestimmungen und Versicherungsfragen bei.

(Stefan Metzdorf)

D 4 Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

Seit Einführung der Anerkennungsgesetze von Bund und Ländern haben alle Personen mit ausländischem Berufsabschluss – unabhängig davon, ob dieser in der EU oder einem Drittstaat erworben wurde – einen Rechtsanspruch, diesen auf Gleichwertigkeit mit einem deutschen Referenzberuf überprüfen zu lassen **E**. Eine formelle Berufsankennung soll Transparenz über die Qualifikation herstellen und somit die Beschäftigung fördern oder – bei bestimmten Berufen – rechtlich ermöglichen. Wie eine BIBB-Betriebsbefragung zeigt, beschäftigt derzeit rd. jeder fünfte Betrieb in Deutschland (auch) Personal mit im Ausland erworbenem Abschluss (vgl. Kapitel C3.1).

Wie aus dem Abschnitt „Ergebnisse der amtlichen Statistik“ in diesem Kapitel hervorgeht, wurden seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes im Jahr 2012 bis 2023 rd. 328.000 Anträge zu Berufen nach Bundesrecht gestellt. Die Neuanträge erreichten mit gut 48.500 einen neuen Höchststand (+23 % zum Vorjahr), 76 % entfielen auf reglementierte Berufe. Auch im Jahr 2023 entfiel die große Mehrheit (86 %) der Anträge zu Berufen nach Bundesrecht auf Abschlüsse, die in einem Drittstaat erworben wurden. Mit rd. 6.200 Anträgen standen türkische Berufsqualifikationen an der Spitze – ein Zuwachs um 89 % im Vergleich zu 2022. Erstmals waren damit türkische Qualifikationen auf dem ersten Rang unter den häufigsten Ausbildungsstaaten. Mehr als die Hälfte (54 %) der Anträge wurden aus dem Ausland gestellt (sogenannte Auslandsanträge). Diese erreichten mit rd. 26.200 Anträgen einen neuen Höchststand. Insgesamt entfielen im Jahr 2023 die meisten Anträge auf Anerkennung auf den deutschen Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachperson (20.934 Anträge), ein Zuwachs von 23 % im Vergleich zum Vorjahr. Neben den gut 48.500 Anträgen zu Berufen nach Bundesrecht verzeichnete die amtliche Statistik für 2023 weitere fast 13.600 Anträge zu Berufen nach Landesrecht. Weiterhin spielten auch 2023 Qualifizierungsmaßnahmen während der Anerkennung eine große Rolle, da von den 55.000 beschiedenen Verfahren 44 % die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme hatten.

Der hohe Anteil an Bescheiden mit „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme ist ein Indiz dafür, dass der Bedarf an entsprechenden Qualifizierungen weiterhin hoch ist. Um ausreichende und passgenaue Angebote zu gewährleisten, zeigt eine qualitative Studie des BIBB-Anerkennungsmonitorings das Potenzial von modularen, digitalen und bundeslandübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen auf (vgl. Bushanska/Gilljohann/Scholz 2024).

E

Berufe in den Anerkennungsgesetzen von Bund und Ländern

Das Anerkennungsgesetz des Bundes trat zum April 2012, die Anerkennungsgesetze der Länder zwischen August 2012 und Juli 2014 in Kraft.

Das Anerkennungsgesetz des Bundes ist ein Mantelgesetz, das die Anerkennung von rd. 600 Berufen des Bundes regelt. Dazu gehören vor allem die Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, Heilberufe des Bundes, Meisterberufe und weitere Fortbildungsabschlüsse. Beispiele für Berufe nach Bundesrecht sind Ärztin/Arzt, Pflegefachperson, Industriemechaniker/-in oder Bäckermeister/-in.

Zu den Berufen, die unter die Anerkennungsgesetze der Länder fallen, gehören beispielsweise Lehrer/-in, Erzieher/-in, Ingenieur/-in oder Helferberufe im Gesundheitsbereich.

Grundsätzlich wird bei den Berufen zwischen reglementiert und nicht reglementiert unterschieden. Bei reglementierten Berufen ist die Anerkennung eine Voraussetzung für die Berufsausübung in Deutschland. Reglementiert sind insbesondere Heilberufe, Berufe im Bereich Erziehung/Bildung, aber auch Meisterberufe des zulassungspflichtigen Handwerks. Bei nicht reglementierten Berufen, z. B. den dualen Ausbildungsberufen nach BBiG/HwO, ist der Nachweis der Gleichwertigkeit keine zwingende Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme, sondern dient u. a. der Transparenz.

Der im Jahr 2024 veröffentlichte Bericht zum Anerkennungsgesetz (vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2024a) zeigte positive Entwicklungen in Bezug auf die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen auf, führte jedoch auch Bereiche mit Optimierungspotenzial an. Zur weiteren Verbesserung des Anerkennungsprozesses fassten der Bundeskanzler und die Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 6. Dezember 2024 einen Beschluss, welcher umfangreiche Maßnahmen und Umsetzungsverantwortliche enthält. Neben der weiteren Bündelung von Zuständigkeiten und der Harmonisierung der Anerkennungsprozesse bei landesrechtlich geregelten Berufen soll u. a. auch die Digitalisierung weiter forciert werden. Das Informationsportal der Bundesregierung zur Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse „Anerkennung in Deutschland“ spielt dabei eine zentrale Rolle, da Fachkräfte über das Portal den digitalen Antragservice starten können. Um dessen Nutzung weiter voranzutreiben, soll u. a. gewährleistet werden, dass Dokumente in der Regel ohne Beglaubigungen eingereicht werden können. Zudem sollen leichter lesbare Musterbescheide mit klarer Struktur, die das Erfassen des Ergebnisses des Anerkennungs-

Tabelle D4-1: Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ gesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2024 (absolut)

Land	Besuche
Gesamt	6.185.511
<i>darunter aus:</i>	
Deutschland	2.523.260
Ukraine	1.024.696
Türkei	511.675
Indien	291.784
Vietnam	184.273
Philippinen	158.011
Russland	106.994
Ägypten	72.468
Marokko	66.912
Pakistan	56.098

Quelle: Die Nutzungszahlen des Portals wurden über das Webstatistik-Tool Matomo ermittelt. BIBB-Datenreport 2025

verfahrens und ggf. Informationen zu weiterem Qualifizierungsbedarf erleichtern, entwickelt und von den zuständigen Stellen genutzt werden. Das BIBB-Anerkennungsmonitoring wurde vom BMBF mit dieser Aufgabe zu mehreren Berufen beauftragt und hat bereits 2024 im Rahmen von Workshops Musterbescheide⁴¹⁰ gemeinsam mit den zuständigen Stellen für den Beruf Erzieher/-in entwickelt. Musterbescheide für weitere Berufe werden folgen. Diese sollen auf „Anerkennung in Deutschland“ bereitgestellt werden. Zudem wurden Empfehlungen zu einzureichenden Dokumenten⁴¹¹ im Bereich der Pflege benannt, die auch den Aspekt des Verzichts von beglaubigten Dokumenten enthalten.

„Anerkennung in Deutschland“ richtet sich an Interessierte aus dem In- und Ausland.⁴¹² Seit 2012 verzeichnete es über 32 Mio. Besuche. Nahezu 6,2 Mio. Besuche

⁴¹⁰ Siehe <https://www.bibb.de/de/187335.php>

⁴¹¹ Siehe <https://www.bibb.de/de/202000.php>

⁴¹² Siehe <https://www.anerkennung-in-deutschland.de>. Zu den Informationsangeboten im Internet gehören darüber hinaus auch das BQ-Portal (Portal vor allem für zuständige Stellen mit Informationen zu Ausbildungsgängen und -inhalten im Ausland, <https://www.bq-portal.de>) und die Datenbank „anabin“ (Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise, <https://anabin.kmk.org/anabin.html>). Zudem beraten weitere vielfältige Akteure interessierte Personen zur Anerkennung im In- und Ausland, z. B. die IQ-Beratungsstellen, die Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“, die Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) oder die im Ausland ansässigen Beratungsstandorte von ProRecognition.

entfielen dabei auf das Jahr 2024. Ein zentraler Baustein des Portals ist der Anerkennungs-Finder, der sowohl Beratungseinrichtungen aufzeigt als auch beim Finden der zuständigen Stelle hilft. Rund 48 % der Gesamtaufrufe entfielen auf den Anerkennungs-Finder. Im Jahr 2024 verzeichnete der Referenzberuf Lehrer/-in die meisten Aufrufe. An zweiter Stelle stand der Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachperson, gefolgt von Ingenieur/-in. Der Anteil von Fachkräften, die aus dem Ausland das Informationsportal nutzten, lag 2024 bei 59 %. Die meisten Aufrufe erfolgten aus der Ukraine → [Tabelle D4-1](#).⁴¹³

Ergebnisse der amtlichen Statistik

Für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation greifen je nach deutschem Referenzberuf die anerkennungsrechtlichen Regelungen des Bundes oder die Anerkennungsgesetze der Länder **E**. Zu den gesetzlichen Regelungen wird eine amtliche Statistik geführt (siehe **E** – Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund) sowie **E** – Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht). Im Jahr 2023 verzeichneten die Berufe nach Bundes- und nach Landesrecht zusammengenommen rd. 62.100 Anträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation. Im Folgenden wird das Anerkennungsgeschehen zu Berufen nach Bundesrecht und jenes zu Berufen nach Landesrecht getrennt voneinander dargestellt.

Berufe nach Bundesrecht

E Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund)

Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes 2012 wird eine amtliche Statistik zum Anerkennungsgeschehen bei Berufen nach Bundesrecht geführt. Die gesetzliche Grundlage bildet § 17 Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) Bund bzw. Fachgesetze und Verordnungen, die auf diesen verweisen. Die Statistik wird jährlich durch die Statistischen Ämter von Bund und Ländern erhoben, Stichtag ist der 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres. Nach der amtlichen Statistik ist ein Antrag erst dann meldepflichtig, wenn die Antragsunterlagen vollständig vorliegen und damit der Fristlauf für eine Entscheidung im Anerkennungsverfahren beginnt.

Es handelt sich bei der Statistik um Meldedaten, d. h. um Meldungen der für die Anerkennung zuständigen Stellen an die Statistischen Landesämter, die beim Statistischen Bundesamt zu einer bundesweiten Statistik zusammen-

⁴¹³ Beim Ranking der Herkunftsländer ist zu beachten, dass immer mehr Menschen im Internet anonym bleiben wollen und dazu z. B. ausländische VPN-Server nutzen.

geführt sind. Das BIBB hat nach § 17 Abs. 7 BQFG (Bund) Zugang zu den Summendatensätzen der amtlichen Statistik zu Berufen nach Bundesrecht.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind anonymisiert. Durch das Anonymisierungsverfahren werden jegliche Werte auf das nächstkleinere oder -größere Vielfache von 3 gerundet (beispielsweise 4→3; 5→6). Infolgedessen können die Summen der Einzelwerte einer Zeile oder Spalte von den jeweils ausgewiesenen Zeilen- oder Spaltensummen abweichen, da Summen auf Basis der Echtwerte gebildet und diese erst anschließend anonymisiert werden. Die entstehenden Rundungsdifferenzen können besonders dann bedeutsam sein, wenn viele kleine Werte addiert werden. Prozentuale Angaben sind auf Basis der Echtwerte berechnet.

Für das erste Berichtsjahr 2012 wurden die für die Anerkennung zuständigen Stellen in einigen Fällen erst im Laufe des Berichtsjahres bestimmt und mussten ihre Berichtssysteme neu aufbauen. Daher sind die Meldungen möglicherweise nicht in allen Fällen vollumfänglich und termingerecht erfolgt. Für das Berichtsjahr 2013 erfolgte die Meldung einiger Berichtsstellen unvollständig und fehlerhaft. Für Bremen liegen keine Daten für das Jahr 2015 vor. Daher wurden für dieses Bundesland die Angaben von 2014 übernommen. Für die Bundesländer Hamburg (Berichtsjahre 2015 und 2016) und Schleswig-Holstein (2016) liegt vermutlich eine Untererfassung in niedriger dreistelliger Höhe im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe vor. Für Hessen liegt vermutlich für das Berichtsjahr 2021 eine Untererfassung von Hebammen/Entbindungspfleger/-innen im hohen zweistelligen Bereich vor. Durch einen Cyberangriff bei einer IHK-Meldestelle Ende 2022 fehlen für das Berichtsjahr 2022 bundesweit vermutlich 125 Fälle der statistikrelevanten Verfahren. Für Hessen liegen 2023 keine Daten zu den Approbationsberufen vor, daher wurden die Angaben aus 2022 übernommen. Insofern ist das Bundesergebnis als Untergrenze zu betrachten.

Neuanträge

Gut 48.500 Neuanträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation (im Folgenden: Anträge) verzeichneten die Berufe nach Bundesrecht für das Jahr 2023. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht das einem Zuwachs von 23 %. Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 lässt sich eine steigende Entwicklung der Antragszahlen beobachten, dem sich auch das Antragsgeschehen 2023 anschloss und damit einen neuen Höchststand bildete. Die positive Entwicklung wurde bisher nur im Jahr 2020 unterbrochen, vermutlich bedingt

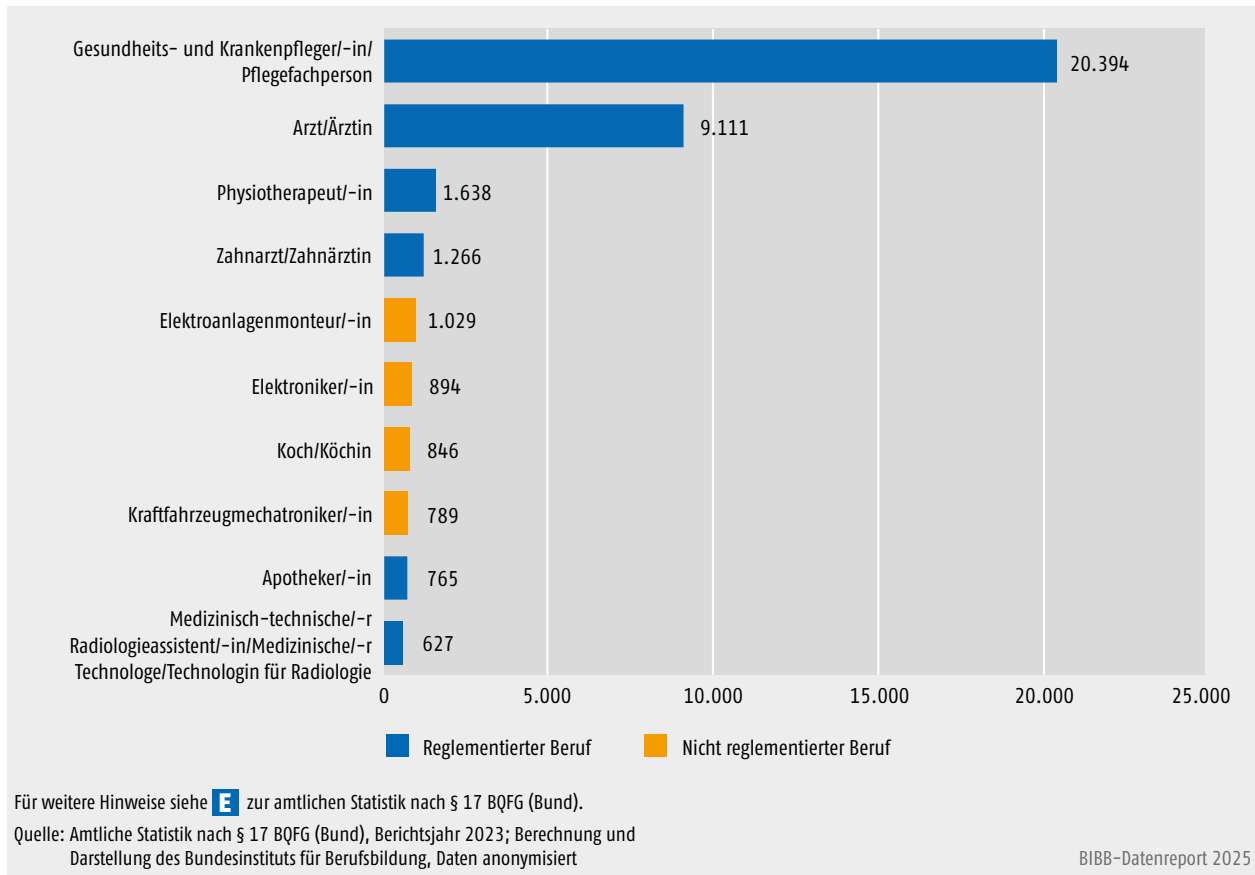
durch dämpfende Effekte infolge von Einschränkungen der Covid-19-Pandemie. Etwas mehr als drei Viertel der Anträge entfielen 2023 auf reglementierte Berufe (76 %),

Tabelle D4-2: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2023 (absolut und in %)

Deutscher Referenzberuf: Art der Reglementierung				
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter:	
			reglementiert	nicht reglementiert
2023	absolut	48.546	37.050	11.496
	in %	100,0	76,3	23,7
2022	absolut	39.312	29.961	9.351
	in %	100,0	76,2	23,8
2021	absolut	34.704	25.368	9.336
	in %	100,0	73,1	26,9
2020	absolut	31.536	23.853	7.683
	in %	100,0	75,6	24,4
2019	absolut	33.120	26.154	6.969
	in %	100,0	79,0	21,00
2018	absolut	29.202	22.563	6.639
	in %	100,0	77,3	22,7
2017	absolut	24.987	19.215	5.769
	in %	100,0	76,9	23,1
2016	absolut	23.028	17.256	5.772
	in %	100,0	74,9	25,1
2015	absolut	19.389	14.388	5.001
	in %	100,0	74,2	25,8
2014	absolut	17.628	13.485	4.146
	in %	100,0	76,5	23,5
2013	absolut	15.477	12.057	3.420
	in %	100,0	77,9	22,1
2012	absolut	10.989	8.725	2.214
	in %	100,0	79,8	20,2
Gesamt	absolut	327.921	250.125	77.799
	in %	100,0	76,3	23,7

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).
 Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahr 2012 bis 2023; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert
 BIBB-Datenreport 2025

Schaubild D4-1: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2023 (absolut)



knapp ein Viertel auf nicht reglementierte Berufe (24 %) → [Tabelle D4-2](#).

Neuanträge: Deutscher Referenzberuf

→ [Schaubild D4-1](#) zeigt die zehn deutschen Referenzberufe, auf die 2023 die meisten Anträge entfielen. Diese umfassten zusammengenommen 77 % des Antragsgeschehens. Wie in den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Konzentration des Antragsgeschehens im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe.⁴¹⁴ Dabei handelte es sich insbesondere um den Referenzberuf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachperson.⁴¹⁵ Rund 20.400 Anträge verzeichnete er, was einem Anteil von

42 % der Anträge insgesamt bzw. 55 % der Anträge im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe entsprach.⁴¹⁶ An zweiter Stelle folgte der Referenzberuf Arzt/Ärztin mit rd. 9.100 Anträgen. Er umfasste damit knapp ein Fünftel (19 %) der Anträge insgesamt bzw. ein Viertel (25 %) der Anträge bei den medizinischen Gesundheitsberufen.⁴¹⁷ Beide Berufe sind reglementierte Berufe, wie die allermeisten medizinischen Gesundheitsberufe. Damit diese Berufe vollumfänglich ausgeübt werden können, ist eine Berufszulassung erforderlich (z. B. die Erteilung der Approbation beim Arztberuf). Die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation zum deutschen Referenzberuf ist dafür eine der zwingenden Voraussetzungen.

Als antragsstärkste nicht reglementierte Berufe rangierten die Berufe Elektroanlagenmonteur/-in mit rd. 1.000 Anträgen sowie Elektroniker/-in mit rd. 900 Anträgen.

414 Gemeint ist hiermit die Berufshauptgruppe 81 „Medizinische Gesundheitsberufe“ nach der Klassifikation der Berufe (KldB) 2010. Das Aufkommen in dieser Berufshauptgruppe 2023: 36.957 Anträge (entspricht 76 % der Anträge insgesamt); zum Vergleich 2022: 29.772 Anträge (entspricht 77 % der Anträge insgesamt).

415 Das Pflegeberufgesetz (Gesetz über die Pflegeberufe) (PflBG) führt seit 2020 die bisherigen Ausbildungen im Pflegebereich zu der generalistischen Ausbildung „Pflegefachmann/-frau“ („Pflegefachperson“) zusammen. Nach der Übergangsvorschrift (§ 66a PflBG) können Anerkennungsverfahren noch bis Ende 2024 nach den bisherigen Regelungen durchgeführt werden.

416 Zum Vergleich 2022: 16.635 Anträge zu Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachperson (entspricht 42 % der Anträge insgesamt bzw. 56 % der Anträge im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe)

417 Zum Vergleich 2022: 7.422 Anträge zu Arzt/Ärztin (entspricht 19 % der Anträge insgesamt bzw. 25 % der Anträge im Bereich der medizinischen Gesundheitsberufe)

Tabelle D4-3: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %)

Ausbildungsstaat (kategorisiert)					
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter:		
			EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2023	absolut	48.546	6.894	41.589	63
	in %	100,0	14,2	85,7	<1
2022	absolut	39.312	6.894	32.370	48
	in %	100,0	17,5	82,3	<1
2021	absolut	34.704	7.488	27.135	81
	in %	100,0	21,6	78,2	<1
2020	absolut	31.536	8.199	23.277	60
	in %	100,0	26,0	73,8	<1
2019	absolut	33.120	9.324	23.736	60
	in %	100,0	28,2	71,7	<1
2018	absolut	29.202	8.904	20.277	21
	in %	100,0	30,5	69,4	<1
2017	absolut	24.987	9.045	15.894	48
	in %	100,0	36,2	63,6	<1
2016	absolut	23.028	10.515	12.492	21
	in %	100,0	45,7	54,2	<1
2015	absolut	19.389	10.092	9.174	126
	in %	100,0	52,0	47,3	1
2014	absolut	17.628	9.669	7.893	69
	in %	100,0	54,8	44,8	<1
2013	absolut	15.477	8.523	6.918	36
	in %	100,0	55,1	44,7	<1
2012	absolut	10.989	5.616	5.205	168
	in %	100,0	51,1	47,4	1,5
Gesamt	absolut	327.921	101.163	225.957	804
	in %	100,0	30,8	68,9	<1

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2023; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

BIBB-Datenreport 2025

gen an fünfter und sechster Stelle des Antragsgeschehens 2023.⁴¹⁸

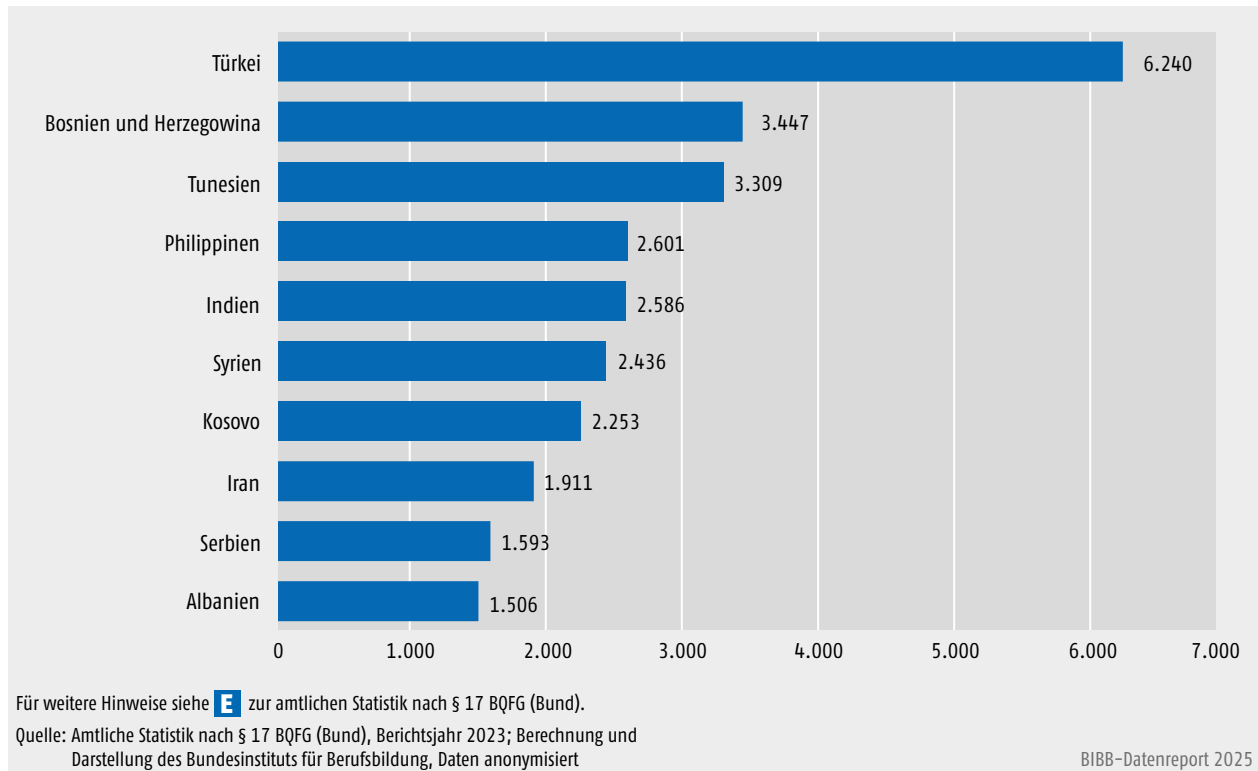
Neuanträge: Ausbildungsstaat und Staatsangehörigkeit

Wie in den vergangenen Jahren hatten die Antragstellenden ihre ausländische Berufsqualifikation am häufigsten in einem Drittstaat erworben. Bei knapp 41.600 Anträ-

gen war dies 2023 der Fall. Das entsprach einem Anteil von rd. 86 % der Anträge insgesamt. Seit 2016 beeinflussen diese Anträge mehrheitlich und in zunehmendem Maße das jährliche Antragsgeschehen. Sie stellten 2023 sowohl anteilig als auch absolut einen neuen Höchstwert dar. Bei Anträgen zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz zeigt sich dagegen eine andere Entwicklung. Die Zahl der jährlichen Anträge blieb nach zuletzt sinkenden Werten gegenüber dem vergangenen Jahr stabil. 2023 entfielen rd. 6.900 Anträge (rd. 14 % der Anträge insgesamt) auf Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz. Damit bildeten diese Anträge auf-

⁴¹⁸ Zum Vergleich 2022: 813 Anträge zu Elektroanlagenmonteur/-in und 996 Anträge zu Elektroniker/-in

Schaubild D4-2: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2023 (absolut)



grund der insgesamt gestiegenen Zahl von Anträgen den anteilig seit Jahren kleinsten Teil des Antragsgeschehens → [Tabelle D4-3](#).

Diese Verteilungen spiegeln sich auch in → [Schaubild D4-2](#) wider. Dort sind die zehn Ausbildungsstaaten abgebildet, aus denen die Berufsqualifikationen zu den Anträgen 2023 am häufigsten stammten. Sie umfassen zusammengenommen 57 % aller Anträge. Zum ersten Mal seit 2012 handelte es sich dabei ausschließlich um Drittstaaten. Fachkräfte hatten dabei ihre Berufsqualifikation mit Abstand am häufigsten in der Türkei erworben (rd. 6.200 Anträge), gefolgt von Bosnien und Herzegowina (rd. 3.400 Anträge) und Tunesien (rd. 3.300 Anträge). Während die Zahl der Anträge insbesondere zu philippinischen Berufsqualifikationen 2023 etwas niedriger ausfiel als im Vorjahr⁴¹⁹, verzeichneten andere Ausbildungsstaaten zum Teil deutliche Zuwächse. Hervorzuheben sind dabei insbesondere Anträge zu türkischen und indischen Berufsqualifikationen mit einem Plus von 89 % (Türkei) bzw. 53 % (Indien) im Vergleich zum Vorjahr.⁴²⁰

⁴¹⁹ Zum Vergleich 2022: 3.105 Anträge zum Ausbildungsstaat Philippinen

⁴²⁰ Zum Vergleich 2022: 3.300 Anträge zum Ausbildungsstaat Türkei, 1.695 Anträge zum Ausbildungsstaat Indien

Auch anhand der Staatsangehörigkeit der Antragstellenden kann man die zunehmende Bedeutung von Drittstaaten erkennen: So stammten auch hier die Anträge in den vergangenen Jahren zunehmend von Staatsangehörigen eines Drittstaates, 2023 waren es 83 %. 6 % der Antragstellenden hatten die deutsche Staatsangehörigkeit inne, weitere 11 % waren Staatsangehörige eines anderen Landes der EU/EWR/Schweiz → [Tabelle D4-4](#).

Die zehn Staatsangehörigkeiten, die Antragstellende 2023 am häufigsten innehatten, zeigt → [Schaubild D4-3](#). Sie umfassen zusammengenommen 59 % der Anträge insgesamt. Mit einem Anteil von 12 % lagen Antragstellende mit türkischer Staatsangehörigkeit an erster Stelle (rd. 6.050 Anträge). Mit je 7 % folgten Anträge tunesischer (rd. 3.350 Anträge) und bosnisch-herzegowinischer (rd. 3.200 Anträge) Staatsangehöriger. Die rd. 2.700 Anträge 2023 von im Ausland qualifizierten Fachkräften mit deutscher Staatsangehörigkeit lagen auf Rang vier.

Neuanträge: Anträge aus dem Ausland

Da der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren unabhängig vom Wohnort der Anerkennungsinteressierten gilt, können auch im Ausland lebende Fachkräfte einen Antrag auf Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation stellen (im Folgenden: Auslandsantrag). Fachkräf-

Tabelle D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %)

Staatsangehörigkeit (kategorisiert)						
Jahr	Neuanträge insgesamt		darunter:			
			deutsch	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (staatenlos, ungeklärt, ohne Angabe)
2023	absolut	48.546	2.739	5.292	40.404	111
	in %	100,0	5,6	10,9	83,2	<1
2022	absolut	39.312	2.613	5.307	31.239	156
	in %	100,0	6,6	13,5	79,5	<1
2021	absolut	34.704	2.436	6.114	25.986	168
	in %	100,0	7,0	17,6	74,9	<1
2020	absolut	31.536	2.463	6.990	21.909	174
	in %	100,0	7,8	22,2	69,5	<1
2019	absolut	33.120	2.472	8.364	22.059	228
	in %	100,0	7,5	25,3	66,6	<1
2018	absolut	29.202	2.235	8.079	18.648	240
	in %	100,0	7,7	27,7	63,9	<1
2017	absolut	24.987	1.887	8.292	14.610	195
	in %	100,0	7,6	33,2	58,5	<1
2016	absolut	23.028	2.061	9.705	11.151	111
	in %	100,0	8,9	42,1	48,4	<1
2015	absolut	19.389	2.205	9.030	8.034	123
	in %	100,0	11,4	46,6	41,4	<1
2014	absolut	17.628	2.283	8.598	6.666	81
	in %	100,0	13,0	48,8	37,8	<1
2013	absolut	15.477	2.466	7.317	5.628	66
	in %	100,0	15,9	47,3	36,4	<1
2012	absolut	10.989	1.764	4.731	4.434	60
	in %	100,0	16,0	43,0	40,4	<1
Gesamt	absolut	327.921	27.621	87.819	210.768	1.712
	in %	100,0	8,4	26,8	64,3	<1

Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2023; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

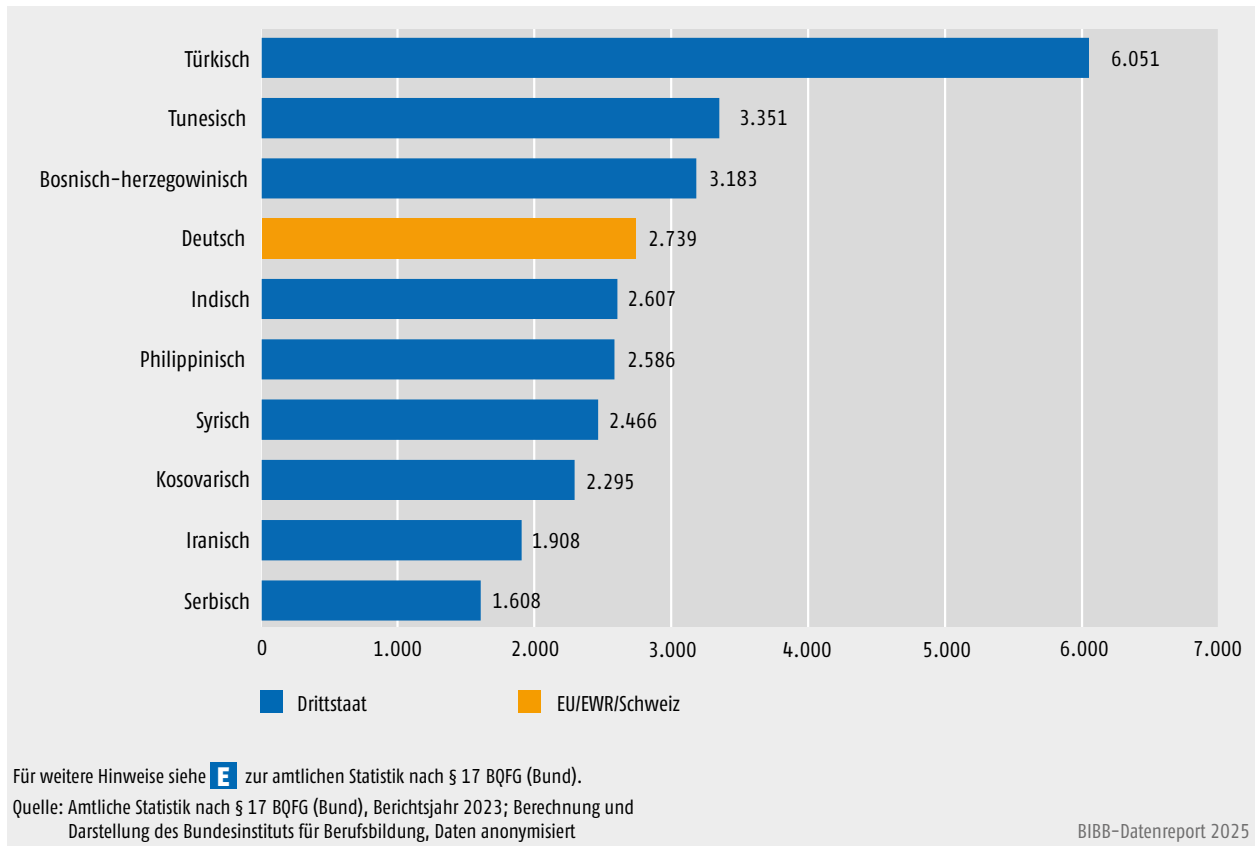
BIBB-Datenreport 2025

te, die Staatsangehörige eines Drittstaates sind, mussten nach der 2023 geltenden Rechtslage bei der Einwanderung zu Erwerbszwecken in der Regel die Anerkennung ihrer ausländischen Berufsqualifikation nachweisen, unabhängig davon, ob sie die Ausübung eines reglementierten oder nicht reglementierten Berufes anstrebten.⁴²¹

In den vergangenen Jahren ist die Zahl der Auslandsanträge deutlich gestiegen. Seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes verzeichnete das Jahr 2023 das bisher höchste Aufkommen: Rund 26.200 Auslandsanträge. Damit stellten Auslandsanträge erstmals mehr als die Hälfte (54 %) des Antragsaufkommens insgesamt dar (vgl. Böse/Schmitz/Zorner 2024a) → [Tabelle D4-5](#).

⁴²¹ Diese enge Verknüpfung der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen mit dem Aufenthaltsrecht wurde durch die Reform des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) 2023 gelockert. Das reformierte FEG trat im Zeitraum November 2023 bis Juni 2024 sukzessive in Kraft.

Schaubild D4-3: Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2023 (absolut)



E

Ausgang der Anerkennungsverfahren

Das Ergebnis der Anerkennungsverfahren unterscheidet sich formal bei reglementierten und nicht reglementierten Berufen:

Nicht reglementierte Berufe

Hier sind drei verschiedene Ergebnisse möglich: volle Gleichwertigkeit, teilweise Gleichwertigkeit, keine Gleichwertigkeit. Das Anerkennungsverfahren ist in der Regel mit der Ausstellung des ersten Bescheides abgeschlossen. Bei einer teilweisen Gleichwertigkeit haben die Antragstellenden die Möglichkeit, die Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf durch eine Anpassungsqualifizierung auszugleichen. Im Anschluss wird die volle Gleichwertigkeit beschieden. Dafür bedarf es einer erneuten Antragstellung.

Reglementierte Berufe

Hier sind ebenfalls drei verschiedene Ergebnisse möglich: volle Gleichwertigkeit, „Aufgabe“ einer Ausgleichsmaßnahme, keine Gleichwertigkeit. Zu einer vollen Gleich-

wertigkeit führen dabei mehrere Wege: 1. Der ausländische Abschluss kann bei sogenannten Sektorenberufen nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie 2005/36/EG automatisch anerkannt werden. Abschlüsse zu Sektorenberufen gelten aufgrund gemeinsamer Mindeststandards als voll gleichwertig zum deutschen Referenzberuf. Findet die automatische Anerkennung keine Anwendung, kann die volle Gleichwertigkeit 2. auf Basis der inhaltlichen Dokumentenprüfung bescheinigt werden oder 3. nach der erfolgreichen Absolvierung einer Ausgleichsmaßnahme. Sie ist erforderlich, wenn wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt werden. In zuletzt genannten Fällen bescheinigt die zuständige Stelle somit zunächst die „Aufgabe“ einer Ausgleichsmaßnahme und nach erfolgreicher Absolvierung die volle Gleichwertigkeit. Je nach Beruf und Ausbildungsstaat kann die Ausgleichsmaßnahme eine Kenntnis- bzw. Eignungsprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein. Bei reglementierten Berufen ist das Anerkennungsverfahren daher ggf. nicht mit dem ersten, sondern erst nach einem zweiten Bescheid abgeschlossen.

Tabelle D4-5: Neuansträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %)

Jahr	Wohnort der Antragstellenden			
	Neuanträge insgesamt		darunter:	
			Deutschland	Ausland
2023	absolut	48.546	22.302	26.244
	in %	100,0	45,9	54,1
2022	absolut	39.312	20.559	18.756
	in %	100,0	52,3	47,7
2021	absolut	34.704	20.457	14.244
	in %	100,0	59,0	41,0
2020	absolut	31.536	20.640	10.896
	in %	100,0	65,4	34,6
2019	absolut	33.120	23.280	9.840
	in %	100,0	70,3	29,7
2018	absolut	29.202	23.247	5.958
	in %	100,0	79,6	20,4
2017	absolut	24.987	21.390	3.597
	in %	100,0	85,6	14,4
2016	absolut	23.028	19.977	3.051
	in %	100,0	86,8	13,2
2015	absolut	19.389	16.872	2.517
	in %	100,0	87,0	13,0
2014	absolut	17.628	15.546	2.082
	in %	100,0	88,2	11,8
2013	absolut	15.477	14.106	1.371
	in %	100,0	91,1	8,9
2012	absolut	10.989	10.458	531
	in %	100,0	95,2	4,8
Gesamt	absolut	327.921	228.834	99.087
	in %	100,0	69,8	30,2

Methodischer Hinweis: Auslandsanträge werden für die Auswertungen der amtlichen Statistik anhand des Merkmals „Wohnort des Antragstellers“ ermittelt. Dieses Merkmal wurde ab April 2012 in der amtlichen Statistik erhoben, die Angabe war aber zunächst freiwillig. Durch Art. 23 des E-Government-Gesetzes wurde die Meldung ab August 2013 obligatorisch. Für den Zeitraum 2012 bis 2013 ist daher von einer Untererfassung der Auslandsanträge auszugehen. Mit dem Berichtsjahr 2019 wurden die zuständigen Stellen zudem dafür sensibilisiert, bei den Meldungen an die Statistik den ausländischen Wohnort der Antragstellenden zum Zeitpunkt der Antragstellung anzugeben und keine c/o-Adresse o. Ä. in Deutschland. Der deutliche Zuwachs der Auslandsanträge von 2019 zu 2020 kann daher nicht nur aus einer gestiegenen Nachfrage nach Anerkennung aus dem Ausland resultieren, sondern auch aus verbesserten Meldungen an die amtliche Statistik. Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2023; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert
BIBB-Datenreport 2025

Sind neben der vollen Gleichwertigkeit auch alle weiteren Voraussetzungen erfüllt (beispielsweise bestandene Fachsprachprüfung), erfolgt die Berufszulassung (beispielsweise Approbation oder Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung). Die Erfüllung dieser weiteren Voraussetzungen ist aber nicht Bestandteil des Anerkennungsverfahrens.

Beschiedene Verfahren

Rund 55.000 Verfahren beschieden die für die Anerkennung zuständigen Stellen im Jahr 2023, so viele wie nie zuvor seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes → [Tabelle D4-6](#). Verschiedene Ergebnisse sind bei der Gleichwertigkeitsprüfung möglich (siehe [E](#) – Ausgang der Anerkennungsverfahren), 2023 verteilten sich diese wie folgt: Etwas weniger als die Hälfte der beschiedenen Verfahren (45 %) hatte die volle Gleichwertigkeit der ausländischen Berufsqualifikation mit dem deutschen Referenzberuf zum Ergebnis, bei 44 % war das Ergebnis die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme und bei 9 % eine teilweise Gleichwertigkeit. Eher selten lagen mit einem Anteil von 1 % Verfahren mit negativem Ergebnis vor.

Ausgang der beschiedenen Verfahren: reglementierte Berufe

Auf reglementierte Berufe entfielen 2023 rd. 44.300 beschiedene Verfahren → [Tabelle D4-7](#). Etwas mehr als die Hälfte (55 %) davon hatte die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme zum Ergebnis, deren Erfüllung zum 31.12.2023 (Stichtag) noch ausstand. Dies entsprach rd. 24.200 beschiedenen Verfahren, ein Höchstwert seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes (vgl. Böse/Schmitz/Zorner 2024a). Fast alle Bescheide mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, nämlich rd. 23.700, entfielen auf Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten. Sie bildeten damit einen wesentlichen Anteil der Verfahrensergebnisse (62 %) zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten im reglementierten Bereich. Bei Abschlüssen aus der EU/EWR/Schweiz spielte die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme mit einem Anteil von 8 % eine vergleichsweise untergeordnete Rolle.

Knapp 20.000 Verfahren zu reglementierten Berufen hatten eine volle Gleichwertigkeit zum Ergebnis, was etwas weniger als der Hälfte (44 %) der beschiedenen Verfahren entsprach. Differenziert nach Ausbildungsstaaten wird deutlich: Die Anerkennungsverfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz zeichneten sich durch eine vergleichsweise hohe Anerkennungsquote (Ergebnis volle Gleichwertigkeit) aus. 2023 wurden fast 5.200 Verfahren entsprechend beschieden, ein Anteil

Tabelle D4-6: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, Gesamt und nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %)

Jahr	Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter:							
				Entscheidung (vor Rechtsbehelf)							
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partiellem Berufszugang) ¹		Bescheid mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ	
absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %		
2023	Gesamt	54.981	100,0	24.843	45,2	24.228	44,1	5.187	9,4	723	1,3
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.951	100,0	5.958	85,7	462	6,6	396	5,7	135	1,9
	Ausbildungsstaat Drittstaat	47.937	100,0	18.822	39,3	23.736	49,5	4.791	10,0	588	1,2
2022	Gesamt	44.130	100,0	20.799	47,1	18.132	41,1	4.452	10,1	747	1,7
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.903	100,0	5.865	85,0	426	6,2	474	6,9	135	2,0
	Ausbildungsstaat Drittstaat	37.149	100,0	14.880	40,1	17.682	47,6	3.978	10,7	609	1,6
2021	Gesamt	39.327	100,0	20.502	52,1	13.776	35,0	4.326	11,0	723	1,8
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.287	100,0	5.985	82,1	528	7,2	621	8,5	153	2,1
	Ausbildungsstaat Drittstaat	31.941	100,0	14.448	45,2	13.218	41,4	3.705	11,6	573	1,8
2020	Gesamt	36.696	100,0	19.752	53,8	12.795	34,9	3.195	8,7	954	2,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.277	100,0	6.849	82,8	555	6,7	669	8,1	204	2,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	28.332	100,0	12.858	45,4	12.198	43,1	2.523	8,9	750	2,7
2019	Gesamt	34.695	100,0	17.421	50,2	13.602	37,6	3.300	9,5	912	2,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	9.138	100,0	7.341	80,3	711	7,8	873	9,6	213	2,3
	Ausbildungsstaat Drittstaat	25.491	100,0	10.050	39,4	12.321	48,3	2.424	9,5	696	2,7
2018	Gesamt	28.716	100,0	15.069	52,5	10.188	35,5	2.784	9,7	675	2,3
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.595	100,0	6.957	81,0	705	8,2	747	8,7	186	2,2
	Ausbildungsstaat Drittstaat	20.100	100,0	8.106	40,3	9.468	47,1	2.037	10,1	489	2,4
2017	Gesamt	22.254	100,0	13.644	61,3	6.231	28,0	1.908	8,6	468	2,1
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.283	100,0	6.699	80,9	744	9,0	636	7,7	204	2,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	13.932	100,0	6.930	49,7	5.463	39,2	1.272	9,1	264	1,9
2016	Gesamt	19.845	100,0	13.170	66,4	4.008	20,2	2.001	10,1	669	3,4
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	9.570	100,0	7.464	78,0	669	7,0	1.074	11,2	363	3,8
	Ausbildungsstaat Drittstaat	10.260	100,0	5.691	55,5	3.339	32,5	927	9,0	306	3,0
2015	Gesamt	17.112	100,0	12.669	74,0	2.532	14,8	1.461	8,5	450	2,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.949	100,0	7.518	84,0	576	6,4	657	7,3	198	2,2
	Ausbildungsstaat Drittstaat	8.049	100,0	5.052	62,8	1.944	24,2	804	10,0	249	3,1
2014	Gesamt	14.838	100,0	11.547	77,8	1.698	11,4	1.059	7,1	531	3,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	8.175	100,0	7.089	86,7	363	4,4	510	6,3	213	2,6
	Ausbildungsstaat Drittstaat	6.606	100,0	4.413	66,8	1.335	20,2	546	8,3	312	4,7
2013	Gesamt	13.344	100,0	9.969	74,7	1.899	14,2	936	7,0	540	4,0
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.347	100,0	6.264	85,2	435	5,9	438	5,9	213	2,9
	Ausbildungsstaat Drittstaat	5.967	100,0	3.687	61,8	1.461	24,5	495	8,3	324	5,4
2012	Gesamt	7.980	100,0	6.546	82,0	912	11,4	72	<1	450	5,6
	Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	4.533	100,0	3.966	87,5	333	7,4	30	<1	204	4,5
	Ausbildungsstaat Drittstaat	3.282	100,0	2.418	73,7	576	17,5	42	1,3	246	7,5

¹ Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

² Bescheide mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

³ Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

Anm.: Differenz der Ausbildungsstaaten zu Gesamt: beschiedene Verfahren ohne Angabe des Ausbildungsstaates. Für weitere Hinweise siehe [E](#) zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2023; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

von 90 % unter den Verfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz. Die Anerkennungsquote bei Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten lag dagegen deutlich niedriger: 2023 erreichten 37 % dieser Verfahren, also etwas mehr als ein Drittel, im Ergebnis eine volle Gleichwertigkeit. Dies entsprach rd. 14.300 beschiedener Verfahren.

Verschiedene Wege führen bei Anerkennungsverfahren im reglementierten Bereich zu einer vollen Gleichwertigkeit **E**. Bei Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz kam dabei häufig die automatische Anerkennung zur Anwendung, bei Berufsqualifikationen aus Drittstaaten führten in der Hauptsache erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahmen zu einer vollen Gleichwertigkeit (vgl. Böse/Schmitz/Zorner 2024a). **Kapitel C3.2** im Schwerpunktkapitel dieses Datenreports beleuchtet die Wege zur vollen Gleichwertigkeit für den antragsstärksten Beruf Gesundheits- und Krankenpfleger/-in bzw. Pflegefachperson genauer.

Ausgang der beschiedenen Verfahren: nicht reglementierte Berufe

Knapp 10.700 beschiedene Verfahren entfielen 2023 auf nicht reglementierte Berufe → **Tabelle D4-7**. Das Ergebnis dieser Verfahren war fast immer eine volle Gleichwertigkeit (50 %) oder eine teilweise Gleichwertigkeit (49 %). Auch hier zeigten sich Unterschiede je nach Ausbildungsstaat: Das Ergebnis war bei den rd. 1.200 beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus der EU/EWR/Schweiz zu fast zwei Dritteln eine volle Gleichwertigkeit (64 %), bei einem Drittel (33 %) eine teilweise Gleichwertigkeit. Von den rd. 9.500 beschiedenen Verfahren zu Berufsqualifikationen aus Drittstaaten wies hingegen knapp die Hälfte (48 %) eine volle Gleichwertigkeit und etwas mehr als die Hälfte (51 %) eine teilweise Gleichwertigkeit auf.

Berufe nach Landesrecht

E

Amtliche Statistik zu Berufen nach Landesrecht

Analog der amtlichen Statistik zur Anerkennung von Berufen nach Bundesrecht (**E** – Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund)) wird auch eine Statistik zu Berufen nach Landesrecht geführt. Die gesetzliche Grundlage findet sich in dem jeweiligen BQFG der Bundesländer bzw. in den jeweiligen Fachrechten und Verordnungen. Die Statistik wird seit Inkrafttreten der jeweiligen Länder-BQFGs (zwischen 2012 und 2014) durch die Statistischen Ämter der Länder erhoben. Seit dem Berichtsjahr 2016 wird das Anerkennungsgeschehen zu Berufen nach Landesrecht

durch das Statistische Bundesamt zu einer bundesweiten Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe zusammengeführt.

Die hier dargestellten Ergebnisse sind mittels eines Rundungsverfahrens (Rundung auf ein Vielfaches von 3, beispielsweise 4 → 3; 5 → 6) anonymisiert.

Neuanträge

2023 verzeichneten die Berufe nach Landesrecht **E** fast 13.600 Neuanträge auf Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation (im Folgenden: Anträge). Dies entsprach einem Anstieg von 33 % gegenüber dem Vorjahr und stellte den höchsten Wert seit Erhebung der Statistik 2016 dar. Hauptsächlich entfielen die Anträge 2023 auf reglementierte Berufe (88 %), seltener auf nicht reglementierte Berufe (12 %). Bei rd. 9.900 Anträgen und damit bei fast drei Vierteln (73 %) der Anträge lag die Berufsqualifikation eines Drittstaates zugrunde. Bei rd. einem Viertel (rd. 27 %) stammte sie aus der EU/EWR/Schweiz → **Tabelle D4-8**.

Die fünf deutschen Referenzberufe (im Folgenden: Referenzberuf), auf die 2023 die meisten Anträge entfielen, sind in → **Schaubild D4-4** dargestellt. Sie umfassten zusammengenommen 76 % des Antragsgeschehens. Fast 4.000 Anträge und damit 29 % aller Anträge bezogen sich auf den Referenzberuf Ingenieur/-in, der 2023 der antragsstärkste war. Mit rd. 2.900 Anträgen (22 % der Anträge insgesamt) folgte an zweiter Stelle der Lehramtsberuf und mit knapp 2.200 Anträgen (16 % der Anträge insgesamt) lag Erzieher/-in auf Rang drei.

In → **Schaubild D4-4** sind ebenfalls die fünf Ausbildungsstaaten dargestellt, in denen die meisten den Anträgen von 2023 zugrunde liegenden Berufsqualifikationen erworben wurden. Sie bildeten 42 % des Antragsgeschehens ab. Am häufigsten hatten die Fachkräfte ihre berufliche Qualifikation in der Ukraine erworben. Bei rd. 2.200 Anträgen (16 % der Anträge insgesamt) war dies der Fall. An zweiter und dritter Stelle folgte die Türkei (rd. 1.500 Anträge bzw. 11 %) und Syrien (rd. 700 Anträge bzw. 5 %).

Beschiedene Verfahren

2023 beschieden die für die Anerkennung zuständigen Stellen rd. 12.600 Verfahren zu Berufen nach Landesrecht. Eine volle Gleichwertigkeit wiesen dabei rd. 6.800 Verfahren auf, was mehr als der Hälfte (rd. 54 %) der beschiedenen Verfahren entsprach. Weitere rd. 500 Verfahren erreichten ein positives Ergebnis für einen partiellen Berufszugang. Etwas mehr als ein Viertel der

Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 1)

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter: Entscheidung (vor Rechtsbehelf)								
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqua- lifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partiellm Be- rufszugang) ¹		Bescheid mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaß- nahme, zum 31.12. des jeweiligen Be- richtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ		
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut
2023	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	44.325	100,0	19.557	44,1	24.228	54,7	-	-	540	1,2	
	nicht reglementierte Berufe	10.659	100,0	5.286	49,6	-	-	5.187	48,7	183	1,7	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.757	100,0	5.196	90,3	462	8,0	-	-	99	1,7	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	38.478	100,0	14.301	37,2	23.736	61,7	-	-	438	1,1		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.197	100,0	765	63,9	-	-	396	33,1	36	3,0		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	9.462	100,0	4.521	47,8	-	-	4.791	50,7	147	1,6		
2022	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	35.094	100,0	16.371	46,7	18.132	51,7	-	-	591	1,7	
	nicht reglementierte Berufe	9.036	100,0	4.428	49,0	-	-	4.452	49,3	156	1,7	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.601	100,0	5.058	90,3	426	7,6	-	-	117	2,1	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	29.415	100,0	11.262	38,3	17.682	60,1	-	-	471	1,6		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.299	100,0	810	62,2	-	-	474	36,5	18	1,3		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	7.734	100,0	3.618	46,8	-	-	3.978	51,4	141	1,8		
2021	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	30.924	100,0	16.605	53,7	13.776	44,5	-	-	543	1,8	
	nicht reglementierte Berufe	8.403	100,0	3.897	46,4	-	-	4.326	51,5	180	2,2	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	5.757	100,0	5.109	88,7	528	9,2	-	-	123	2,1	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	25.068	100,0	11.430	45,6	13.218	52,7	-	-	420	1,7		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.530	100,0	876	57,4	-	-	621	40,7	30	2,0		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	6.876	100,0	3.018	43,9	-	-	3.705	53,9	150	2,2		

Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 2)

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter: Entscheidung (vor Rechtsbehelf)								
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqua- lifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partielltem Be- rufszugang) ¹		Bescheid mit der „Aufgabe“ einer Ausgleichsmaß- nahme, zum 31.12. des jeweiligen Be- richtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ		
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut
2020	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	29.889	100,0	16.434	55,0	12.795	42,8	-	-	660	2,2	
	nicht reglementierte Berufe	6.087	100,0	3.318	48,8	-	-	3.195	46,9	294	4,3	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.453	100,0	5.769	89,4	555	8,6	-	-	132	2,0	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	23.349	100,0	10.620	45,5	12.198	52,2	-	-	528	2,3		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.821	100,0	1.080	59,3	-	-	669	36,7	72	4,0		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.983	100,0	2.238	44,9	-	-	2.523	50,6	222	4,5		
2019	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	27.819	100,0	14.031	50,4	13.062	46,9	-	-	729	2,6	
	nicht reglementierte Berufe	6.876	100,0	3.390	49,3	-	-	3.300	48,0	186	2,7	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.885	100,0	6.006	87,2	711	10,3	-	-	168	2,5	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	20.871	100,0	7.995	38,3	12.321	59,0	-	-	555	2,7		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	2.253	100,0	1.335	59,3	-	-	873	38,8	45	2,0		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.620	100,0	2.055	44,5	-	-	2.424	52,5	141	3,1		
2018	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	22.425	100,0	11.709	52,5	10.188	45,4	-	-	528	2,4	
	nicht reglementierte Berufe	6.291	100,0	3.363	53,4	-	-	2.784	44,2	144	2,3	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.465	100,0	5.619	86,9	705	10,9	-	-	141	2,2	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	15.939	100,0	6.084	38,2	9.468	59,4	-	-	387	2,4		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	2.130	100,0	1.338	62,9	-	-	747	35,1	45	2,1		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.158	100,0	2.022	48,6	-	-	2.037	49,0	102	2,4		

Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 3)

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter: Entscheidung (vor Rechtsbehelf)								
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqua- lifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partiellm Be- rufszugang) ¹		Bescheid mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaß- nahme, zum 31.12. des jeweiligen Be- richtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ		
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut
2017	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	17.544	100,0	11.046	63,0	6.231	35,5	-	-	267	1,5	
	nicht reglementierte Berufe	4.710	100,0	2.598	55,2	-	-	1.908	40,5	201	4,3	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.498	100,0	5.628	86,6	744	11,5	-	-	123	1,9	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	11.013	100,0	5.406	49,1	5.463	49,6	-	-	141	1,3		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.785	100,0	1.071	59,9	-	-	636	35,6	78	4,4		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.919	100,0	1.524	59,9	-	-	1.272	43,6	123	4,2		
2016	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	14.670	100,0	10.341	70,5	4.008	27,3	-	-	321	2,2	
	nicht reglementierte Berufe	5.175	100,0	2.829	54,6	-	-	2.001	38,7	345	6,7	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.029	100,0	6.201	88,2	669	9,5	-	-	159	2,2	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	7.629	100,0	4.128	54,1	3.339	43,7	-	-	165	2,1		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	2.541	100,0	1.263	49,7	-	-	1.074	42,3	204	8,1		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.631	100,0	1.563	59,4	-	-	927	35,2	141	5,4		
2015	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	12.774	100,0	9.939	77,8	2.532	19,8	-	-	303	2,4	
	nicht reglementierte Berufe	4.335	100,0	2.730	62,9	-	-	1.461	33,7	147	3,4	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	7.077	100,0	6.360	89,8	576	8,1	-	-	144	2,0	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	5.589	100,0	3.486	62,4	1.944	34,8	-	-	159	2,8		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.869	100,0	1.158	61,9	-	-	657	35,1	54	2,9		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.460	100,0	1.566	63,7	-	-	804	32,6	90	3,7		

Tabelle D4-7: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 4)

Jahr	Art der Reglementierung/ Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert)	Beschiedene Verfahren insgesamt		darunter: Entscheidung (vor Rechtsbehelf)								
				positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqua- lifikation (inkl. beschränkter Berufszugang nach HwO und partiellm Be- rufszugang) ¹		Bescheid mit der „Auflage“ einer Ausgleichsmaß- nahme, zum 31.12. des jeweiligen Be- richtsjahres noch nicht absolviert ²		teilweise Gleichwertigkeit ³		negativ		
				absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %	absolut
2014	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	11.385	100,0	9.336	82,0	1.698	14,9	-	-	351	3,1	
	nicht reglementierte Berufe	3.453	100,0	2.214	64,1	-	-	1.059	30,7	180	5,2	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.633	100,0	6.129	92,4	363	5,5	-	-	144	2,2	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.701	100,0	3.162	67,3	1.335	28,4	-	-	204	4,3		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.542	100,0	960	62,3	-	-	510	33,1	72	4,6		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	1.905	100,0	1.251	65,6	-	-	546	28,7	108	5,7		
2013	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	10.485	100,0	8.172	77,9	1.899	18,1	-	-	414	4,0	
	nicht reglementierte Berufe	2.859	100,0	1.797	62,9	-	-	936	32,8	126	4,4	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	6.090	100,0	5.484	90,1	435	7,1	-	-	171	2,8	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	4.374	100,0	2.670	61,1	1.461	33,4	-	-	243	5,6		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	1.260	100,0	780	62	-	-	438	34,7	42	3,3		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	1.596	100,0	1.017	63,8	-	-	495	31,1	81	5,1		
2012	<i>Art der Reglementierung</i>											
	reglementierte Berufe	7.179	100,0	6.018	83,8	912	12,7	-	-	252	3,5	
	nicht reglementierte Berufe	801	100,0	528	66,0	-	-	72	9,1	198	24,9	
	<i>Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat</i>											
	reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	4.182	100,0	3.726	89,1	333	8,0	-	-	120	2,9	
reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	2.835	100,0	2.130	75,1	576	20,3	-	-	129	4,6		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat EU/EWR/Schweiz	351	100,0	237	67,6	-	-	30	8,5	84	23,9		
nicht reglementierte Berufe, Ausbildungsstaat Drittstaat	447	100,0	291	64,7	-	-	42	9,6	114	25,7		

¹ Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein. Bescheide mit beschränktem Berufszugang nach HwO sind nur bei reglementierten Berufen im Handwerk möglich. Bescheide mit partiellem Berufszugang sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

² Bescheide mit der Auflage einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

³ Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

Für weitere Hinweise siehe **E** zur amtlichen Statistik nach § 17 BQFG (Bund).

Quelle: Amtliche Statistik nach § 17 BQFG (Bund), Berichtsjahre 2012 bis 2023; Berechnung und Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung, Daten anonymisiert

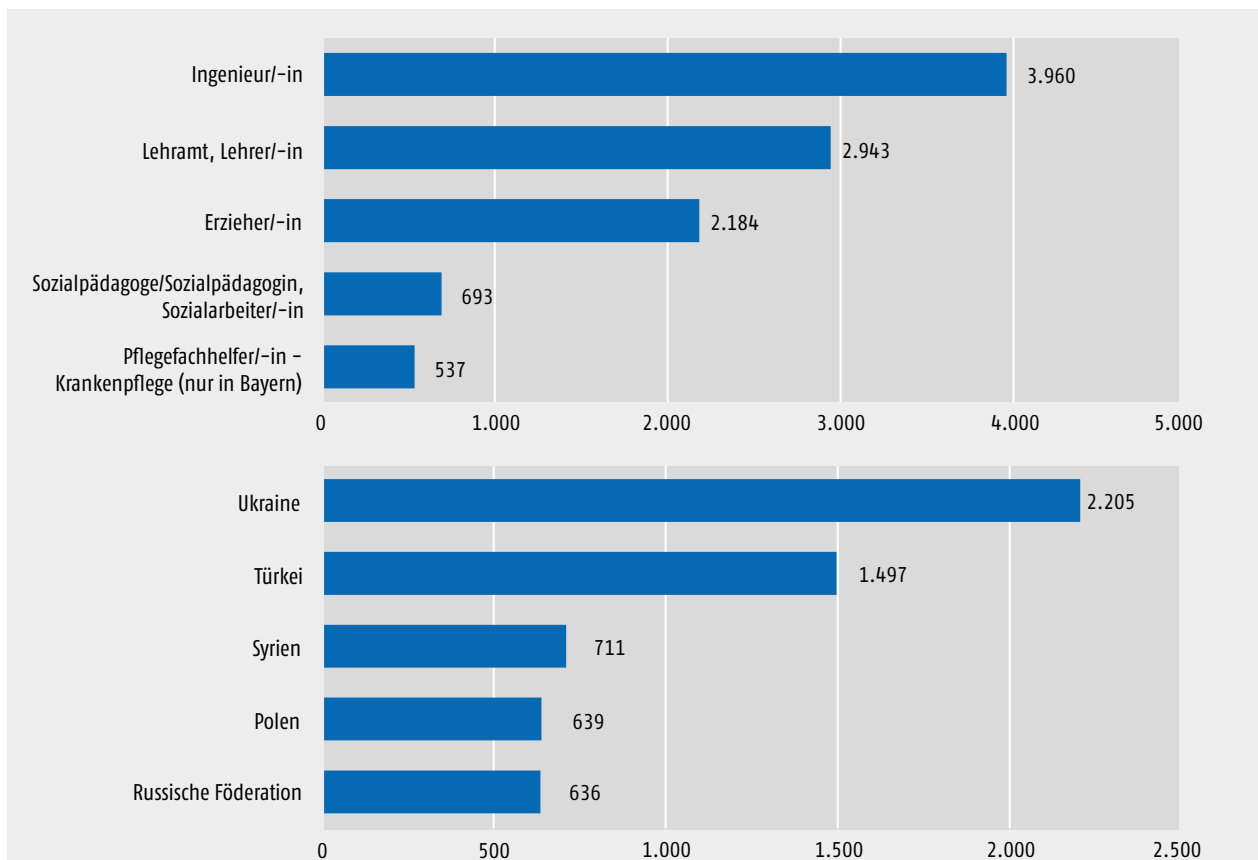
Tabelle D4-8: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2023 (absolut)

Jahr	Neuanträge insgesamt	darunter:				
		Art der Reglementierung		Ausbildungsstaat (kategorisiert)		
		reglementierte Berufe	nicht reglementierte Berufe	EU/EWR/Schweiz	Drittstaat	sonstige (ungeklärt, ohne Angabe)
2023	13.551	11.976	1.575	3.651	9.858	42
2022	10.152	9.099	1.053	3.279	6.870	3
2021	9.204	8.373	831	3.474	5.727	3
2020	10.422	9.393	1.029	3.747	6.381	294
2019	10.005	9.078	927	4.020	5.979	6
2018	9.912	8.979	933	4.053	5.856	3
2017	10.914	9.903	1.011	4.359	6.546	9
2016	9.372	8.631	744	4.293	5.076	6

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahre 2016 bis 2023; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Schaubild D4-4: Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2023 (absolut)



Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahr 2023; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Tabelle D4-9: Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2023 (absolut)

Jahr	Beschiedene Verfahren insgesamt	darunter: Entscheidung (vor Rechtsbehelf)				
		positiv – volle Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation ¹	Bescheid mit der „Auf- lage“ einer Ausgleichs- maßnahme, zum 31.12. des jeweiligen Berichts- jahres noch nicht ab- solvier ²	teilweise Gleichwertigkeit ³	positiv – partieller Berufszugang ⁴	negativ
2023	12.555	6.819	3.618	93	489	1.533
2022	10.134	5.505	3.069	39	294	1.224
2021	9.690	4.977	3.063	27	267	1.356
2020	10.470	5.121	3.627	90	213	1.422
2019	10.044	5.283	3.144	144	111	1.362
2018	9.732	5.166	2.931	108	123	1.404
2017	9.912	5.406	2.874	60	93	1.476
2016	8.304	3.972	2.883	111	90	1.245

¹ Der vollen Gleichwertigkeit kann bei reglementierten Berufen eine erfolgreich absolvierte Ausgleichsmaßnahme vorangegangen sein.

² Bescheide mit „Auf-
lage“ einer Ausgleichsmaßnahme sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

³ Bescheide mit teilweiser Gleichwertigkeit der Berufsqualifikation sind nur bei nicht reglementierten Berufen möglich.

⁴ Bescheide „positiv – partieller Berufszugang“ sind nur bei reglementierten Berufen möglich.

Quelle: Anerkennungsstatistik landesrechtlich geregelter Berufe, Berichtsjahre 2016 bis 2023; Erhebung der Statistischen Ämter der Länder; Berechnung des Statistischen Bundesamtes; Darstellung des Bundesinstituts für Berufsbildung. Aus Datenschutzgründen sind alle Daten (Absolutwerte) auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Der Gesamtwert kann deshalb von der Summe der Einzelwerte abweichen.

BIBB-Datenreport 2025

Verfahren (29 %) hatte die „Auf-
lage“ einer Ausgleichs-
maßnahme zum Ergebnis, deren Absolvierung zum Stich-
tag (31.12.2023) noch ausstand. Bei 12 % der Verfahren

bescheinigten die zuständigen Stellen keine Gleichwer-
tigkeit (Entscheidung „negativ“) → [Tabelle D4-9](#).

(Rebecca Atanassov, Nadja Schmitz, Jonathan Zorner)

Abkürzungsverzeichnis

A

AA	Agenturen für Arbeit
AAQ	Ausbildungsanfängerquote der Jugendlichen
abH	ausbildungsbegleitende Hilfen
AbsQ	Ausbildungsabsolventenquote der Jugendlichen
AES	Adult Education Survey
AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
AFBG	Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz
AFbM	Ausschuss für Fragen behinderter Menschen
AGB	ausschließlich geringfügig Beschäftigte
AHK	Auslandshandelskammer
AKE	EU-Arbeitskräfteerhebung
AME	Average Marginal Effects
AO	Ausbildungsordnungen
APO	Ausbildungsplatzprogramm Ost
AQ _{int}	Ausbildungsquote im internationalen Vergleich
AR	Akkreditierungsrat
AsA	Assistierte Ausbildung
AsA flex	Assistierte Ausbildung flexibel
ASV	Anschlussverträge
AsylG	Asylgesetz
ATA-OTA-G	Anästhesietechnische- und Operationstechnische-Assistenten-Gesetz
AufenthG	Aufenthaltsgesetz
AVGS	Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein
AvM Dual	Ausbildungsvorbereitung für Migranten
AWBG	Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung
AZR	Ausländerzentralregister

B

BA	Bundesagentur für Arbeit
BaE	Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen
BAFA	Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle
BaföG	Bundesausbildungsförderungsgesetz
BAG BBW	Bundesarbeitsgemeinschaft der Berufsbildungswerke
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V.
BAK AL	Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben e. V.
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BAuA	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
BAV	Berufs(ausbildungs-)vorbereitung
BBiG	Berufsbildungsgesetz
BBiMoG	Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung (Berufsbildungsmodernisierungsgesetz)
BBNE	Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung

BENP	Projekt „Begleitforschung des Veränderungsprozesses zur Einführung der neuen Pflegeausbildungen“
BerBiRefG	Berufsbildungsreformgesetz
BerEB	Berufseinstiegsbegleitung
BeschV	Beschäftigungsverordnung
BFB	Bundesverband der Freien Berufe e. V.
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGJ	Schulisches Berufsgrundbildungsjahr
BHS	Berufsbildende höhere Schulen
BiB	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BIP	Bruttoinlandsprodukt
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMI	Bundesministerium des Innern und für Heimat
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMWK	Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
BOFplus	Berufliche Orientierung für Personen mit Flucht- und Migrationserfahrung
BQFG	Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz
BvB	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme
BVJ	Schulisches Berufsvorbereitungsjahr

C

CAPI	Computer Assisted Personal Interviews
CAWI	Computer Assisted Web Interviews
Cedefop	Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (französisch: Centre européen pour le développement de la formation professionnelle)
CJD	Christliches Jugenddorfwerk Deutschland e. V.
CLA	Classification of Learning Activities
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Europäische Erhebung zur betrieblichen Weiterbildung)

D

DAZUBI	Datensystem Auszubildende
DBAD	Deutscher Beruflicher Austauschdienst
DEAE	Deutsche Evangelische Arbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung (jetzt: Evangelische Erwachsenenbildung – Bundesverband (EEB))
DHKT	Deutscher Handwerkskammertag
Destatis	Statistisches Bundesamt
DIE	Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e. V.
DIHK	Deutsche Industrie- und Handelskammer
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DVV	Deutscher Volkshochschul-Verband e. V.
DZHW	Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH

E

eANR	erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation
EdAL MR 4.0	Entwicklung und Erprobung digitalisierter Arbeitshilfen und Lerneinheiten auf Mixed-Reality-Basis in der beruflichen Reha-Ausbildung zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt 4.0
EGZ	Eingliederungszuschüsse
EQ	Einstiegsqualifizierung
EQ I	Erfolgsquote I
EQ II	Erfolgsquote II
EQI	Einmündungsquote bzw. Beteiligungsquote ausbildungsinteressierter Jugendlicher
EQJ	Einstiegsqualifizierungsjahr
ESSR	Europäische Säule sozialer Rechte
ESF	Europäischer Sozialfonds
ETB	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung
EU	Europäische Union
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen 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
FseJ	Förderung schwer zu erreichender junger Menschen

G

gE	gemeinsame Einrichtungen
GeR	Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GES-Berufe	Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe
GuBiP	Gute Bildungspraxis (Handlungsempfehlungen zur methodischen Gestaltung Beruflicher Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen)
GWS	Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung mbH

H

HebRefGe	Hebammenreformgesetz
Hw	Handwerk
HwEx	IH-Berufe im Handwerk ausgebildet
HwO	Handwerksordnung
HZB	Hochschulzugangsberechtigung

I

IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
iABE	integrierte Ausbildungsberichterstattung

IAE	International Association for the Evaluation of Educational Achievement (Internationaler Verband für Bildungsforschung und Bildungsmonitoring)
ICILS	International Computer and Information Literacy Study
IGU	Integrationsgrundausbildung (dänisch: Integrationsgrunduddannelsen)
IH	Industrie und Handel
IHK	Industrie- und Handelskammer
IKT	Informations- und Kommunikationstechnologie
ILO	International Labour Organization (internationale Arbeitsorganisation)
INVOL	Integrationsvorlehre
IOM	International Organization for Migration (Internationale Organisation für Migration)
IP	Index Passungsprobleme
IQ	Integration durch Qualifizierung
ISCED	International Standard Classification of Education (internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)
IT	Informationstechnik
iWBBe	integrierte Weiterbildungsberichterstattung
J	
JBA	Jugendberufsagentur
JC gE	Jobcenter in gemeinsamer Einrichtung
JC zkT	Jobcenter zugelassener kommunaler Träger
JD-Bestand	Jahresdurchschnittsbestand
K	
KEB	Katholische Erwachsenenbildung Deutschland –Bundesarbeitsgemeinschaft e. V.
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KI	Künstliche Intelligenz
KldB	Klassifikation der Berufe
KMK	Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
Kommit	Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung
KompAS	Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb
L	
LifBi	Leibniz-Institut für Bildungsverläufe e. V.
LQ	(Vertrags-)Lösungsquote
LSF	Labour Force Survey
Lw	Landwirtschaft
M	
MAbE	Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung
MAV	Mindestausbildungsvergütung
MFA	Medizinische Fachangestellte/Medizinischer Fachangestellter
MOOC	Massive Open Online Course
MZ	Mikrozensus

N

NACE Rev. 2	Nomenclature statistique des activités économique dans la Communauté européenne, Revision 2 (Klassifikation der Wirtschaftszweige in der EU)
NEET	Not in Education, Employment or Training (nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung)
NEPS	Nationales Bildungspanel (National Educational Panel Study)
nfQ	nicht formal Qualifizierte
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen

O

ÖD	Öffentlicher Dienst
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit)

P

PerF	Perspektiven für Flüchtlinge
PerF-W	Perspektiven für weibliche Flüchtlinge
PerJuF	Perspektiven für junge Flüchtlinge
PerJuF-H	Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk
PfIBG	Pflegeberufegesetz
PfleA	Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung (Pflege-Ausbildungsstatistik)
PfIAPrV	Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung
PP	Prozentpunkte
PROSIMA	Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems

Q

QuaBB	Qualifizierte Ausbildungsbegleitung in Betrieb und Berufsschule
QuBe-Projekt	BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen

R

RegMoG	Registermodernisierungsgesetz
RNFA	Rechtsanwalts- und Notarfachangestellte/Rechtsanwalts- und Notarfachangestellter

S

SBB	Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung – Gemeinnützige Gesellschaft mbH
SDG	Sustainable Development Goals
SGB	Sozialgesetzbuch
SGB II	Zweites Sozialgesetzbuch
SGB III	Drittes Sozialgesetzbuch
SGB VIII	Achtes Sozialgesetzbuch
SLC	Student Life Cycle Panel
SVB	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
SVR	Sachverständigenrat für Migration und Integration
SvEV	Verordnung über die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Zuwendungen des Arbeitgebers als Arbeitsentgelt (Sozialversicherungsentgeltverordnung)

U

ÜBA	Überbetriebliche ergänzende Ausbildung
ÜBS	Überbetriebliche Berufsbildungsstätten
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur)

V

VerA	Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
VHS	Volkshochschule
VN	United Nations (Vereinte Nationen)

W

WeGebAU	Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung
WZB	Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

Z

ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V.
ZFA	Zahnmedizinische Fachangestellte/Zahnmedizinischer Fachangestellter
ZFU	Staatliche Zentralstelle für Fernunterricht
zkT	zugelassene kommunale Träger
ZQ	Zusatzqualifikationen
ZSBA	Zentrale Servicestelle Berufsankennung

Verzeichnis der Schaubilder

Schaubild A1.1.1-1:	Verhältnisse von Angebot und Nachfrage (eANR) 2024 in den Arbeitsagenturbezirken	22
Schaubild A1.1.2-1:	Anteile erfolgloser Marktteilnahmen in den Regionen (Arbeitsagenturbezirken) im Jahr 2024	26
Schaubild A1.1.2-2:	Von den Ausbildungsplatzanbietern erwarteter (Mindest-)Schulabschluss und tatsächlicher Schulabschluss der gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen 2024	28
Schaubild A1.2.-1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge insgesamt und nach Geschlecht, Deutschland 2010 bis 2024.....	37
Schaubild A3.1-1:	Struktur anerkannter Ausbildungsberufe 2015 bis 2024	62
Schaubild A3.1-2:	Anzahl der Ausbildungsberufe nach Ausbildungsdauer 2015 bis 2024	64
Schaubild A4.2-1:	Junge Menschen im (Aus-)Bildungsgeschehen sowie in formaler Bildung nach Altersgruppen 2012 bis 2023 (in %) (Bestandsdaten; 100% = Wohnbevölkerung im jeweiligen Alter)	78
Schaubild A4.2-2:	Entwicklung der Sektoren des Ausbildungsgeschehens 2005 bis 2024 – absolut und relativ (100% = alle Anfänger/-innen im Ausbildungsgeschehen)	80
Schaubild A4.2-3:	Junge Menschen im Alter von 15 bis 19 Jahren nach Staatsangehörigkeit 2005 bis 2023	84
Schaubild A4.2-4:	Anfänger/-innen in den Sektoren/Konten des (Aus-)Bildungsgeschehens 2005 bis 2024 nach Staatsangehörigkeit.....	85
Schaubild A4.2-5:	Anfänger/-innen in Berufsausbildung und Studium 2005 bis 2023 im Vergleich	88
Schaubild A4.2-6:	Anfänger/-innen in dualen Studiengängen an Hochschulen und Berufsakademien 2005 bis 2023 (in %)	89
Schaubild A4.2-7:	Anteil der Anfänger/-innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Bildungssektoren 2005 bis 2024 (in %).....	92
Schaubild A5.2-1:	Entwicklung der Zahl der Auszubildenden am 31. Dezember von 1992 bis 2023 nach Zuständigkeitsbereichen (Basis = 1992).....	101
Schaubild A5.3-1:	Ausbildungsanfänger/-innen und andere Arten von Neuabschlüssen, Bundesgebiet 2023	116
Schaubild A5.4-1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 2010 bis 2023	122
Schaubild A5.4-2:	Anteile der Frauen und Männer in Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (in %) ...	123
Schaubild A5.4-3:	Entwicklung der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in den dualen IT-Berufen nach Geschlecht, Bundesgebiet 1993 bis 2023	125
Schaubild A5.5.1-1:	Schulische Vorbildung der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2007 bis 2023 (in %)	132
Schaubild A5.5.1-2:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Ost-/Westdeutschland 2007 bis 2023 (in %)	133
Schaubild A5.6-1:	Lösungsquote 1993 bis 2023, Bundesgebiet insgesamt, Ost- und Westdeutschland (in %).....	160
Schaubild A6.1.2-1:	Anfänger/-innen in den Konten schulischer Berufsausbildung 2005 bis 2024.....	195
Schaubild A6.2-1:	Entwicklung der Ausbildungsquoten im Öffentlichen Dienst 2000 bis 2023 (in %)	205
Schaubild A6.3-1:	Entwicklung der Anzahl dualer Studiengänge, Kooperationsunternehmen und dual Studierender von 2004 bis 2024 (in %)	207
Schaubild A6.3-2:	Anzahl der Studierenden in der Erstausbildung nach Studienbereichen 2024	209
Schaubild A7.1-1:	Entwicklung der Betriebs-, Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen 2007 bis 2023, gesamt und nach ausgewählten Betriebsgrößenklassen (in %, 2007 = 100%)	213
Schaubild A7.1-2:	Ausbildungsbetriebsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2023 (in %)	215
Schaubild A7.1-3:	Ausbildungsquoten nach Betriebsgröße, Deutschland 2007 bis 2023 (in %)	216
Schaubild A7.4-1:	Einsatz digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben 2024 (in %)	222
Schaubild A8.1.2-1:	Entwicklung des Anteils der Altbewerber/-innen an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2006 bis 2024 (in %)	230
Schaubild A8.1.3-1:	Anteil der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund an allen Bewerberinnen und Bewerbern von 2004 bis 2024 (in %).....	234

Schaubild A8.1.4-1: Welche Angebote zur beruflichen Orientierung gab es von der Schule oder in der Schule? (in %)	237
Schaubild A8.1.4-2: Berufliche Orientierung und Berufswahl: Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Mittelwertvergleiche nach Schulabschluss	238
Schaubild A8.4-1: Informationsstand über Studien- und Ausbildungsalternativen (in %)	252
Schaubild A9.1.1-1: Entwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland von 2015 bis 2024 (durchschnittliche monatliche Beträge in € sowie Anstieg gegenüber dem Vorjahr in %).....	258
Schaubild A9.1.1-2: Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Verteilung der Auszubildenden nach Vergütungsklassen und Ausbildungsbereichen 2024 (in %)	261
Schaubild A9.4.1-1: Regelangebote der Bundesagentur für Arbeit/Jobcenter	273
Schaubild A9.4.1-2: Teilnehmende in verschiedenen Maßnahmen der Berufsvorbereitung 2016 bis 2023 (Jahresdurchschnittsbestand).....	274
Schaubild A9.4.1-3: Teilnehmende Assistierte Ausbildung (AsA) 2018 bis 2023 nach Schulabschluss.....	276
Schaubild A9.4.1-4: Teilnehmende einer Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) (§ 76 SGB III) nach integrativem und kooperativem Modell 2013 bis 2023	277
Schaubild A9.4.2-1: Anzahl der Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung 2013 bis 2024.....	279
Schaubild A9.4.2-2: Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	279
Schaubild A9.4.2-3: Anliegen der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	280
Schaubild A9.4.2-4: Im Rahmen der Bundesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	280
Schaubild A9.4.2-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Bundesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	281
Schaubild A9.4.3-1: Verteilung der Landesprogramme auf die Bundesländer 2023 und 2024 (absolute Zahlen)	282
Schaubild A9.4.3-2: Handlungsfelder der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	283
Schaubild A9.4.3-3: Anliegen der Landesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	283
Schaubild A9.4.3-4: Im Rahmen der Landesprogramme geplante/realisierte Angebote zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	284
Schaubild A9.4.3-5: Adressaten/Adressatinnen der Angebote aus Landesprogrammen zur Förderung der Berufsausbildung 2023 und 2024 (Mehrfachzuweisungen, in %)	284
Schaubild A10.1.2-1: Arbeitslosenquote nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht und Region 2009 bis 2023 (in %)	290
Schaubild A10.3-1: Indikatoren des beruflichen Erfolgs mit beruflicher Höherqualifizierung (AME, durchschnittliche Marginaleffekte)	305
Schaubild A11.1-1: Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsausbildung von 2000 bis 2023	307
Schaubild A11.3-1: NfQ-Quote der 20- bis 34-Jährigen mit deutscher oder ausländischer Staatsangehörigkeit (in %)	314
Schaubild A11.4-1: Beruflicher Verbleib fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule, differenziert nach Berufsabschluss (in %)	316
Schaubild A11.4-2: Verteilung junger Erwachsener auf Berufssegmente, differenziert nach Berufsabschluss (in %) ...	317
Schaubild A11.4-3: Brutto-Stundenlohn fünf Jahre nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule, differenziert nach Berufsabschluss (in €)	318
Schaubild B1.2.2-1: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung 2022 (in %).....	351
Schaubild B1.2.2-2: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 25 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung 2022, 2016 und 2011 (in %).....	353

Schaubild B1.2.2-3: Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Geschlecht 2022 (in %)	361
Schaubild B1.2.3-1: Anteil der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung im Jahr 2023 nach Strukturmerkmalen (in %).....	363
Schaubild B1.2.3-2: Anteil der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung für einzelne Fortbildungsstufen an allen Betrieben im Jahr 2023 (in %)	364
Schaubild B1.2.3-3: Verteilung der Betriebe mit höherqualifizierender Berufsbildung im Jahr 2023 nach Fördervielfalt (in %)	365
Schaubild B2.1-1: Entwicklung der wbmonitor -Klimawerte von 2015 bis 2024.....	367
Schaubild B2.1-2: Durchschnittliche Anzahl Honorarkräfte (Zwölfmonatszeitraum), differenziert nach Anbietertypen (Mittelwerte).....	371
Schaubild B2.1-3: Hauptausrichtung berufliche Weiterbildung, differenziert nach Anbietertypen (Anteile in %).....	372
Schaubild B2.1-4: Finanzierungsquellen beruflicher Weiterbildungsanbieter 2023, differenziert nach Anbietertypen (mittlere Anteile in %)	373
Schaubild B2.1-5: Formate der 2023 durchgeführten Veranstaltungen (berufliche Weiterbildungsanbieter), differenziert nach Anbietertypen (mittlere Anteile in %)	375
Schaubild B3.1-1: Förderung der beruflichen Weiterbildung – Maßnahmentearten und -unterarten	383
Schaubild B3.1-2: Eintritte in Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2014 bis 2023	384
Schaubild B3.1-3: Durchschnittlicher Jahresbestand in Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Weiterbildung nach SGB II und SGB III von 2014 bis 2023	384
Schaubild B3.1-4: Förderung von beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (§ 82 SGB III i. V. m. § 16 SGB II) – Eintritte 2021 bis 2023 nach Betriebsgröße	386
Schaubild B3.2-1: Bewilligungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG), Vollzeit und Teilzeit 2013 bis 2023.....	388
Schaubild B3.2-2: Geförderte Personen (Bewilligungen) nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) nach Geschlecht 2013 bis 2023.....	389
Schaubild B3.3.1-1: Aufnahmen nach Ausbildungsbereichen 2022 bis 2024.....	391
Schaubild B3.3.1-2: Geförderte Maßnahmen 2024 nach Maßnahmeschlüssel (in %).....	391
Schaubild B3.3.2-1: Anteil Studierender nach Hochschultyp 2008 bis 2024 (in %)	393
Schaubild B3.3.2-2: Studienabschlüsse im Erststudium 2008 bis 2024 (in %)	393
Schaubild B4.2-1: Entwicklung der bestandenen Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Geschlecht	401
Schaubild B4.3-1: Entwicklung der Zahl der Schüler/-innen an Fachschulen 2013/2014 bis 2023/2024.....	408
Schaubild B4.3-2: Schüler/-innen in den fünf stärksten Hauptberufsgruppen an Fachschulen nach Teilzeitanteil und Geschlecht (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen) im Abgangsjahr 2023 (in %)	409
Schaubild C1.1-1: Zu- und Abwanderung über die Außengrenzen Deutschlands im Zeitverlauf von 1950 bis 2022 (in Tsd.)	419
Schaubild C1.1-2: Verteilung von registrierten ausländischen Personen in Deutschland nach Aufenthaltstiteln und bei befristetem Titel nach Zwecken und Gründen zum 31.12.2023 (in %)	420
Schaubild C2.1-1: Durchschnittliche Wahrscheinlichkeit, einen Beruf mit hohem ÖD-Anteil zu erwarten, differenziert nach Einwanderungsgeschichte (in %)	427
Schaubild C2.2-1: Entwicklung der Quoten Geflüchteter in Ausbildung und Beschäftigung 2016 bis 2024 (in %)	429
Schaubild C2.2-2: Entwicklung Einstellungschancen an Bewerbenden insgesamt und bei Geflüchteten 2016 bis 2024 (in %)	430
Schaubild C2.2-3: Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter nach Betriebsmerkmalen (in %) (Zeitraum 2016 bis 2024)	431
Schaubild C2.2-4: Einstellungschancen für Bewerbende insgesamt und geflüchtete Bewerbende nach Betriebsmerkmalen (in %) (Zeitraum 2016 bis 2024)	433
Schaubild C2.3-1: Anteil der Pflegeschulen mit Bedarf für jeweiliges Unterstützungsangebot (in %)	436

Schaubild C3.1-1:	Anteil der Betriebe mit mindestens einem/einer Beschäftigten mit einem im Ausland erworbenen Berufsabschluss (in %)	439
Schaubild C3.2-1:	Voll gleichwertig beschiedene Verfahren zum Beruf Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in – häufigste Ausbildungsstaaten, 2012 bis 2023 (in %)	442
Schaubild C3.2-2:	Ausgang der beschiedenen Verfahren zum Beruf Pflegefachmann/-frau bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in 2012 bis 2023	443
Schaubild C4.1-1:	Verteilung der Weiterbildungsaktivitäten 18- bis 64-Jähriger nach Weiterbildungssegmenten (in %)	453
Schaubild C4.1-2:	Kategorisierungen im Kontext von Migration	454
Schaubild C4.1-3:	Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund und Weiterbildungssegmenten 2022 (in %)	455
Schaubild C4.2-1:	Unterschiede in der Weiterbildungsbeteiligung zwischen Beschäftigten ohne und mit Migrationshintergrund im Zeitverlauf (in %)	460
Schaubild C4.2-2:	Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten: Beschäftigte ohne und mit Migrationshintergrund im Vergleich (in %)	461
Schaubild C4.2-3:	Migrationspezifische Weiterbildungsbeteiligung je nach Zugang zu betrieblichen Weiterbildungsstrukturen und -angeboten (in %)	462
Schaubild C5.1-1:	Strukturebenen der Bildungsangebote	464
Schaubild C5.1-2:	Bildungsangebote am Übergang Schule – Beruf und Bildungsangebote spezifisch für Geflüchtete	465
Schaubild C5.1-3:	Bundes- und Landesprogramme sowie Initiativen zur Förderung der Berufsausbildung für die Zielgruppe der Personen mit Einwanderungsgeschichte 2016 bis 2024 (in %)	466
Schaubild C5.1-4:	Handlungsfelder der Bundesprogramme zur Förderung der Berufsausbildung 2024 für die Zielgruppe der Personen mit Einwanderungsgeschichte (Mehrfachzuweisungen; in %)	467
Schaubild C5.1-5:	Wege hin zur Ausbildungsaufnahme aus Sicht von jungen Geflüchteten	468
Schaubild D1.1-1:	Ausbildungsquote – Anteil der betrieblich Auszubildenden an den Erwerbstätigen im internationalen Vergleich (in %)	477
Schaubild D2.2-1:	Anteil der Bevölkerung (15 bis 74 Jahre) mit und ohne Einwanderungsgeschichte, 2023 (in %)	495
Schaubild D2.2-2:	Höchstes Bildungsniveau der 15- bis 24-Jährigen nach Einwanderungsgeschichte (EU-27), 2023 (in %)	496
Schaubild D2.2-3:	Erwerbstätigenquoten der 15- bis 24-Jährigen differenziert nach Herkunftsort (1. Generation, ausgewählte Länder, 2023 (in %)	497
Schaubild D2.2-4:	Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen nach Einwanderungsgeschichte, ausgewählte Länder, 2023 (in %)	498
Schaubild D2.2-5:	NEET-Raten der 15- bis 24-Jährigen nach Herkunft (1. Generation) 2023 (in %)	499
Schaubild D2.2-6:	Entwicklung der NEET-Raten nach Herkunft (1. Generation, EU-27, 15 bis 24 Jahre), 2014 bis 2023 (in %)	499
Schaubild D3.1-1:	Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 1995 bis 2024, Lernende	507
Schaubild D4-1:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht bei den zehn häufigsten Referenzberufen, 2023 (absolut)	514
Schaubild D4-2:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Ausbildungsstaaten, 2023 (absolut)	516
Schaubild D4-3:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – die zehn häufigsten Staatsangehörigkeiten, 2023 (absolut)	518
Schaubild D4-4:	Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht – die fünf häufigsten Referenzberufe und Ausbildungsstaaten, 2023 (absolut)	526

Verzeichnis der Tabellen

Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 1).....	12
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 2).....	13
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 3).....	14
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 4).....	15
Tabelle A-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Ausbildung (Teil 5).....	16
Tabelle A1.1.1-1:	Entwicklung von Angebot und Nachfrage 2011 bis 2024 in Deutschland (Stichtag 30. September) ...	19
Tabelle A1.1.1-2:	Entwicklung der Zahl der Schulabgänger/-innen- und -absolventen/-absolventinnen 2010 bis 2023	20
Tabelle A1.1.1-3:	Eckdaten zum Ausbildungsmarkt im Jahr 2024 differenziert nach Bundesländern	21
Tabelle A1.1.2-1:	Erfolgreiche Marktteilnahmen 2015 bis 2024 in Deutschland (Stichtag 30. September)	24
Tabelle A1.1.2-2:	Ausbildungsmarktlagen 2024 in ausgewählten Berufen mit Besetzungs- und Versorgungsproblemen	27
Tabelle A1.1.3-1:	Verbleibsstatus der ausbildungsinteressierten Personen im Jahr 2024 nach Bundesländern	30
Tabelle A1.1.3-2:	Vergleich von Merkmalen der Bewerber/-innen in Abhängigkeit von deren Vermittlungsstatus im Berichtsjahr 2023/2024.....	31
Tabelle A1.1.3-3:	Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen in Deutschland differenziert nach dem letzten Status der Ausbildungssuche vor dem jeweils aktuellen Berichtsjahr	32
Tabelle A1.1.4-1:	Registrierte Berufsausbildungsstellen und Ausbildungsstellenbewerber/-innen mit Wunsch eines Ausbildungsbeginns bis Ende des Jahres 2024.....	34
Tabelle A1.1.4-2:	Registrierte Ausbildungsstellenbewerber/-innen für den Ausbildungsbeginn bis Ende 2024 nach Vermittlungsstatus	35
Tabelle A1.2-1:	Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge nach Ländern von 2010 bis 2024.....	38
Tabelle A1.2-2:	Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge 2024 und Veränderung gegenüber 2023 nach Ländern und Zuständigkeitsbereichen	40
Tabelle A1.2-3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen von 2010 bis 2024 in Deutschland.....	41
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1)	43
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Teil 1 – Fortsetzung)	44
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2)	45
Tabelle A1.2-4:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge 2024 nach strukturellen Merkmalen (Anteil in %) (Teil 2 – Fortsetzung)	46
Tabelle A1.2-5:	Entwicklung der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen, deren Ausbildungsordnung eine zweijährige Ausbildungsdauer vorsieht	48
Tabelle A1.2-6:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, Anschlussverträge mit Veränderungsrate zum Vorjahr unterteilt nach Zuständigkeitsbereichen 2022, 2023 und 2024.....	49
Tabelle A1.2-7:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September 2024 nach Bundesländern und Finanzierungsform.....	51
Tabelle A1.2-8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 1).....	52
Tabelle A1.2-8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 2).....	53
Tabelle A1.2-8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 3).....	54

Tabelle A1.2-8:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den seit 2020 neu erlassenen oder modernisierten Berufen in Deutschland (Teil 4)	55
Tabelle A2.2-1:	Prognose der Ausbildungsmarktentwicklung zum 30.09.2025	59
Tabelle A3.1-1:	Anzahl der Ausbildungsberufe mit Anrechnungsmöglichkeit 2015 bis 2024	63
Tabelle A3.2-1:	Anzahl der neuen und modernisierten Ausbildungsberufe 2015 bis 2024.....	65
Tabelle A3.2-2:	Modernisierte Ausbildungsberufe 2024.....	66
Tabelle A4.1-1:	Sektor I „Berufsausbildung“ – Die verschiedenen Formen der vollqualifizierenden Berufsausbildung (Konten I 01 – I 06)	75
Tabelle A4.2-1:	Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2024 (Teil 1).....	82
Tabelle A4.2-1:	Anfänger/-innen in den Sektoren und Konten der integrierten Ausbildungsberichterstattung (iABE) – Bundesübersicht 2005 bis 2024 (Teil 2).....	83
Tabelle A4.2-2:	Anfänger/-innen in den Bildungssektoren nach ausgewählten Merkmalen (in %)	91
Tabelle A4.3-1:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2023 (unabhängig von der rechtlichen Regelung).....	94
Tabelle A5.2-1:	Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023 (Teil 1).....	99
Tabelle A5.2-1:	Auszubildende am 31. Dezember nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet sowie West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023 (Teil 2).....	100
Tabelle A5.2-3:	Frauenanteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (in %)	104
Tabelle A5.2-4:	Ausländeranteil an allen Auszubildenden nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (in %)	106
Tabelle A5.3-1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach Zuständigkeitsbereichen sowie Ländern 2022 und 2023.....	108
Tabelle A5.3-2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2023 (Teil 1)	110
Tabelle A5.3-2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2023 (Teil 2)	111
Tabelle A5.3-2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge nach ausgewählten Merkmalen der Berufsbildungsstatistik, Zuständigkeitsbereichen und Ländern (absolut und in % der Neuabschlüsse) 2023 (Teil 3)	112
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) 2023	117
Tabelle A5.4-1:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in Produktions- und Dienstleistungsberufen, Bundesgebiet 2010 bis 2023.....	121
Tabelle A5.4-2:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in MINT-Ausbildungsberufen im dualen System (BBiG/HwO), Bundesgebiet 2010 bis 2023	124
Tabelle A5.4-3:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in zweijährigen Ausbildungsberufen, Anzahl und Anteil an allen Neuabschlüssen, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023.....	127
Tabelle A5.4-4:	Anteil der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Berufen für Menschen mit Behinderung, Bundesgebiet, West- und Ostdeutschland 2010 bis 2023 (in % der Neuabschlüsse)	128
Tabelle A5.4-5:	Staatlich anerkannte Ausbildungsberufe und Ausbildungsregelungen der zuständigen Stellen für Menschen mit Behinderung (§ 66 BBiG/§ 42r HwO) nach Art der Förderung, Berichtsjahr 2023.....	129
Tabelle A5.5.1-1:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Bundesland 2023	134
Tabelle A5.5.1-2:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Geschlecht und Staatsangehörigkeit, Bundesgebiet 2023	135

Tabelle A5.5.1-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (Teil 1)	136
Tabelle A5.5.1-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (Teil 2)	137
Tabelle A5.5.1-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Zuständigkeitsbereich, Bundesgebiet 2010 bis 2023 (Teil 3)	138
Tabelle A5.5.1-4:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss und Berufsgruppen, Bundesgebiet 2023	139
Tabelle A5.5.1-5:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und ohne Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023	140
Tabelle A5.5.1-6:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Hauptschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023	141
Tabelle A5.5.1-7:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Realschulabschluss am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023	142
Tabelle A5.5.1-8:	Die zehn von Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag und Studienberechtigung am stärksten besetzten Ausbildungsberufe 2023	143
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 2023	144
Tabelle A5.5.1-10:	Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge mit Auszubildenden mit vorherigem erfolgreich oder nicht erfolgreich abgeschlossenem Studium, Bundesgebiet 2021 bis 2023	145
Tabelle A5.5.2-1:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2023	147
Tabelle A5.5.2-2:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Bundesländern 2023	148
Tabelle A5.5.2-3:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2023 (Teil 1)	150
Tabelle A5.5.2-3:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung und Art der Finanzierung, Berichtsjahre 2010 bis 2023 (Teil 2)	151
Tabelle A5.5.2-4:	Auszubildende mit Neuabschluss und vorheriger Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss, Berichtsjahr 2023	152
Tabelle A5.5.2-5:	Vorausgegangene Teilnahme an berufsvorbereitender Qualifizierung oder beruflicher Grundbildung nach Personengruppen, Bundesgebiet 2023	153
Tabelle A5.6-1:	Vorzeitige Vertragslösungen nach Zuständigkeitsbereichen und Zeitpunkt der Vertragslösung (absolut und in % aller Vertragslösungen), Bundesgebiet 2023	156
Tabelle A5.6-2:	Vertragslösungsquote in % der begonnenen Ausbildungsverträge, Bundesgebiet 2010 bis 2023	159
Tabelle A5.6-3:	Vertragslösungsquoten (LQ_{neu} in %) nach Personenmerkmalen und Zuständigkeitsbereichen, Bundesgebiet 2023	161
Tabelle A5.6-4:	Vertragslösungsquoten in % der begonnenen Ausbildungsverträge (LQ_{neu}) nach Zuständigkeitsbereichen und Ländern 2023	162
Tabelle A5.6-5:	Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %, Bundesgebiet 2023	163
Tabelle A5.7-1:	Absolventen/Absolventinnen von Abschlussprüfungen im dualen System, Abschlussprüfungen der Auszubildenden und Externenzulassungen nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit 2010 bis 2023, Deutschland	167
Tabelle A5.7-2:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems, Teilnahmen, Teilnehmer/-innen und Prüfungserfolg 2010 bis 2023, Deutschland	169
Tabelle A5.7-3:	Erste Teilnahme an Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems 2023 und Art der Zulassung zur Prüfung nach Bundesländern und nach Zuständigkeitsbereichen Deutschland	170

Tabelle A5.7-4:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg nach Prüfungsversuch sowie Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen 2023.....	171
Tabelle A5.7-5:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg (absolut und in %) nach Personenmerkmalen (Auszubildende), Deutschland 2023	172
Tabelle A5.7-6:	Abschlussprüfungen der Auszubildenden des dualen Systems und Prüfungserfolg 2023 nach Bundesländern und Zuständigkeitsbereichen.....	174
Tabelle A5.7-7:	Duale Ausbildungsberufe mit den niedrigsten und höchsten Erfolgsquoten (EQ II in %) der Auszubildenden des dualen Systems, Deutschland 2023	175
Tabelle A5.7-8:	Externenzulassungen zu Abschlussprüfungen (Prüfungsteilnahmen) und Prüfungserfolg nach Zuständigkeitsbereichen, Deutschland 2023	176
Tabelle A5.8-1:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter, Bundesgebiet 2007 bis 2023 (in %)	178
Tabelle A5.8-2:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag nach Alter und Region 2023 (in %).....	179
Tabelle A5.8-3:	Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag, Ausbildungsanfänger/-innen und Absolventen/Absolventinnen nach Alter, Bundesgebiet 2023 (in %).....	181
Tabelle A5.8-4:	Ausbildungsanfängerquote nach Personenmerkmal, 2011 bis 2023 (in %)	183
Tabelle A5.8-5:	Ausbildungsanfängerquote nach Region, 2023 (in %)	185
Tabelle A5.8-6:	Ausbildungsabsolventenquote nach Personenmerkmal und Region, 2011 bis 2023 (in %).....	187
Tabelle A5.9-1:	Bestandene Ausbildereignungsprüfungen 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen	190
Tabelle A5.9-2:	Bestandene Meisterprüfungen 2021, 2022 und 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht ..	190
Tabelle A5.9-3:	Zahl der Ausbilderinnen und Ausbilder 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen	191
Tabelle A5.9-4:	Alter des Ausbildungspersonals 2021, 2022 und 2023 nach Geschlecht	191
Tabelle A6.1.2-1:	Anfänger/-innen in schulischer Berufsausbildung nach Geschlecht, Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung (in %)	197
Tabelle A6.1.3-1:	Stark besetzte Ausbildungen in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen (GES) nach Bundes- und Landesrecht, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang bzw. neu abgeschlossene Ausbildungsverträge im Zeitverlauf	199
Tabelle A6.1.3-2:	Stark besetzte schulische Ausbildungen nach Landesrecht (LR), Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2023/2024	202
Tabelle A6.1.3-3:	Stark besetzte schulische Ausbildungen nach BBiG/HwO, Schüler/-innen im 1. Schuljahrgang 2023/2024	202
Tabelle A6.3-1:	Entwicklung der Anzahl der dualen Studiengänge, der Kooperationsunternehmen und der dual Studierenden von 2004 bis 2024.....	206
Tabelle A6.3-2:	Verteilung dualer Studiengänge und Studierender in der Erstausbildung nach Bundesländern 2011 bis 2024.....	208
Tabelle A6.3-3:	Duale Studiengänge und Studierende 2024 nach Fächergruppen (absolut und in %)	210
Tabelle A7.1-1:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Deutschland.....	212
Tabelle A7.1-2:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Deutschland.....	214
Tabelle A7.3-1:	Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Strukturmerkmalen 2023/2024 (in %)	219
Tabelle A7.4-3:	Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsbeteiligung nach Digitalisierungsgrad des Betriebes und Strukturmerkmalen 2024 (in %).....	224
Tabelle A8.1-1:	Demografische Merkmale der Bewerber/-innen (in %).....	226
Tabelle A8.1-2:	Verbleib der Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2021 und 2024 zum Befragungszeitpunkt (in %)	227

Tabelle A8.1.1-1:	Verbleib der offiziell unbekannt verbliebenen und bekannt verbliebenen Bewerber/-innen der Berichtsjahre 2024 und 2021 zum Befragungszeitpunkt (in %)	228
Tabelle A8.1.1-2:	Merkmale der offiziell unbekannt verbliebenen und der bekannt verbliebenen Bewerber/-innen des Berichtsjahrs 2024 (in %)	229
Tabelle A8.1.2-1:	Merkmale der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen des Berichtsjahrs 2024 (in %)	231
Tabelle A8.1.2-2:	Verbleib der Altbewerber/-innen und Erstbewerber/-innen der Berichtsjahre 2024 und 2021 zum Befragungszeitpunkt (in %)	232
Tabelle A8.1.3-1:	Merkmale der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund des Berichtsjahrs 2024 (in %)	235
Tabelle A8.1.3-2:	Verbleib der Bewerber/-innen nach Migrations- und Fluchthintergrund der Berichtsjahre 2021 und 2024 zum Befragungszeitpunkt (in %)	236
Tabelle A8.2.1-1:	Zahlen und Indikatoren zur länderübergreifenden Mobilität von Auszubildenden (Stichtag: 30.09.2023)	241
Tabelle A8.2.1-2:	Relative Verteilung der im jeweiligen Bundesland wohnenden Auszubildenden auf ihre Ausbildungsplätze nach deren Standort (in %)	242
Tabelle A8.2.2-1:	Mobilitätsbereitschaft und -verhalten von Ausbildungsstellenbewerbern/-bewerberinnen: Ergebnisse der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 (in %)	244
Tabelle A8.4-1:	Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss insgesamt (in %)	247
Tabelle A8.4-2:	Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss nach Geschlecht und Region (in %)	248
Tabelle A8.4-3:	Qualifizierungspläne der Studienberechtigten ein halbes Jahr vor ihrem Schulabschluss nach Bildungsherkunft und Migrationshintergrund (in %).....	249
Tabelle A8.4-4:	Schwierigkeiten und Probleme bei der Wahl des nachschulischen Werdegangs (Mehrfachnennungen in %)	253
Tabelle A9.1.1-1:	Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024 (durchschnittliche monatliche Bruttobeträge in €) und prozentualer Anstieg im Vergleich zu 2023 nach verschiedenen Merkmalen.....	260
Tabelle A9.1.2-1:	Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2022 und 2023 (monatliche Bruttobeträge in €)	263
Tabelle A9.1.2-2:	Durchschnittliche Vergütungen unter Neuabschlüssen in den Berichtsjahren 2022 und 2023 (monatliche Bruttobeträge in €), West- und Ostdeutschland	264
Tabelle A9.1.3-1:	Neuabschlüsse im Berichtsjahr 2023 und Anteil der Verträge mit Vergütungen in Höhe der MAV (in %) sowie Veränderung zu 2022 (in Prozentpunkten).....	266
Tabelle A9.1.3-2:	Neuabschlüsse 2022 und 2023 mit Vergütungsangabe für das erste Ausbildungsjahr und Anteil der Verträge mit vereinbarter Vergütung in Höhe der Mindestausbildungsvergütung (MAV) (in %) nach Bundesland.....	267
Tabelle A9.5-1:	Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der regulären ÜBS-Förderung – Bundesinstitut für Berufsbildung von 2015 bis 2024 (in Mio. €; gerundet)	286
Tabelle A9.5-2:	Verteilung der verausgabten Mittel im Rahmen der ÜBS-Förderung – Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle von 2015 bis 2024 (in Mio. €; gerundet)	286
Tabelle A10.1.3-1:	18- bis 34-Jährige in Privathaushalten (Hauptwohnsitz) nach beruflichem Abschluss und Erwerbsstatus 2015 bis 2023 (Hochrechnungen in Tsd.) und Erwerbslosenquote (in %)	292
Tabelle A10.2-1:	Zentrale Kenngrößen der QuBe-Bevölkerungsprojektion in den Jahren 2023 bis 2040	295
Tabelle A10.2-2:	Nettoneuangebot und aus dem Erwerbsleben ausscheidende Personen nach Qualifikationsstufen (ISCED) in den Jahren 2023 bis 2040 (in Tsd.).....	296
Tabelle A10.2-3:	Erwerbspersonen und Erwerbstätige von 2023 bis 2040 nach Berufshauptgruppen (in Tsd.).....	298
Tabelle A10.2-4:	Projizierte Veränderung der mittleren Suchdauer für erfolgreiche Stellenbesetzungen von 2023 bis 2040.....	300
Tabelle A10.3-1:	Indikatoren des beruflichen Erfolgs mit beruflicher Höherqualifizierung nach Geschlecht.....	304
Tabelle A11.1-1:	Junge Erwachsene ohne Berufsausbildung von 2019 bis 2023.....	308

Tabelle A11.2-1:	Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss im Alter von 20 bis 34 Jahren im Jahr 2023 (absolut und in %)	309
Tabelle A11.2-2:	Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss nach Geschlecht, Bundesländern und Altersgruppen im Jahr 2023 (in %)	310
Tabelle A11.2-3:	20- bis 34-Jährige mit Hauptwohnsitz in Privathaushalten ohne Berufsabschluss nach Bundesländern 2021 bis 2023 (in %)	311
Tabelle A11.3-1:	20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Einwanderungsgeschichte 2021 bis 2023 (absolut und in %)	312
Tabelle A11.3-2:	20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss nach Staatsangehörigkeit 2021 bis 2023 (absolut und in %)	313
Tabelle A11.4-1:	Sozialstrukturelle Verteilung junger Erwachsener mit und ohne Berufsabschluss (in %)	316
Tabelle A11.4-2:	Anforderungsniveaus der Erwerbstätigkeit, differenziert nach Berufsabschluss (in %)	319
Tabelle A12.2-1:	Merkmale der registrierten Ausbildungsstellenbewerber/-innen zum 30.09.2024 mit und ohne Kontext Fluchtmigration (absolut und in %)	326
Tabelle A12.2-2:	Verbleibstatus der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zum 30.09.2024 – mit Differenzierungen nach Geschlecht, Region, Schulabschluss und Aufenthaltsstatus (absolut und in %)	328
Tabelle A12.2-3:	Verbleib der im Berichtsjahr 2024 gemeldeten Bewerber/-innen im Kontext Fluchtmigration (Stichtag: 30.09.2024, absolut und in %)	329
Tabelle B-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 1) ...	336
Tabelle B-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 2) ...	337
Tabelle B-1:	Überblick über die genutzten Erhebungen und Statistiken zur beruflichen Weiterbildung (Teil 3) ...	338
Tabelle B1.1-1:	Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung 2018, 2020 und 2022 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in % der 18- bis 64-Jährigen)	342
Tabelle B1.1-2:	Teilnahmequoten am informellen Lernen aus beruflichen Gründen 2018, 2020 und 2022 nach verschiedenen Differenzierungsmerkmalen (in % der 18-bis 64-Jährigen)	346
Tabelle B1.2.2-1:	Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Altersgruppen 2022 (in %)	355
Tabelle B1.2.2-2:	Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Bildungsniveau 2022 (in %)	357
Tabelle B1.2.2-3:	Beteiligung der abhängig Beschäftigten im Alter von 18 bis 64 Jahren an betrieblicher Weiterbildung nach Migrationshintergrund 2022 (in %)	359
Tabelle B2.1-1:	Klimawert, wirtschaftliche Lage und Erwartung für ausgewählte Teilgruppen von Weiterbildungsanbietern 2024	369
Tabelle B2.1-2:	Leistungsvolumina der beruflichen Weiterbildungsanbieter 2023, differenziert nach Anbietertypen (Basis: Anbieter mit realisierter Weiterbildung)	374
Tabelle B2.2.1-1:	Kursveranstaltungen im Programmbereich „Qualifikationen für das Arbeitsleben – IT – Organisation/Management“ an Volkshochschulen 2018 bis 2023	378
Tabelle B2.2.1-2:	Umfang beruflicher Weiterbildung in West- und Ostdeutschland 2018 bis 2023	379
Tabelle B3.1-1:	Eintritte in FbW nach ausgewählten Merkmalen 2014 bis 2023 (in %)	385
Tabelle B3.2-1:	Bewilligte Förderungen in den zehn am stärksten besetzten Fortbildungsberufen nach Fachrichtung/Beruf 2023	389
Tabelle B4.2-1:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)	402
Tabelle B4.2-1:	Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 2014 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)	403
Tabelle B4.2-3:	Bestandene Fortbildungsprüfungen nach BBiG/HwO 2023 nach Prüfungsgruppen und Geschlecht	404
Tabelle B4.3-1:	Anzahl an Fachschulen, Klassen und Schüler/-innen nach Bundesland, Frauenanteil und Anteil ausländischer Schüler/-innen (in %) im Schuljahr 2023/2024	407

Tabelle B4.3-2:	Absolventen/Absolventinnen an Fachschulen nach Berufshauptgruppe, rechtlichem Status der Schule und Geschlecht 2023 (Auswahl: die fünf stärksten Berufshauptgruppen).....	409
Tabelle B4.4-1:	Bestandene Umschulungsprüfungen nach Ausbildungsbereichen 2014 bis 2023	411
Tabelle B4.4-2:	Die zehn Berufe/Fachrichtungen mit der höchsten Anzahl bestandener Umschulungsprüfungen im Ausbildungsbereich Industrie und Handel im Jahr 2023.....	411
Tabelle C2.1-1:	Top 5 Berufe mit hohem Potenzial für den Öffentlichen Dienst (in %)	426
Tabelle D1.2-1:	Computer- und informationsbezogene Kompetenzen (CIL) nach Geschlecht und Differenzwert im Ländervergleich Deutschland, Dänemark und Tschechische Republik, 2023 (in Punkten).....	481
Tabelle D1.2-2:	Anteil der Bildungsabbrüche von im Inland und im Ausland Geborenen, Deutschland und EU-Durchschnitt 2020 bis 2023 (in %)	482
Tabelle D1.2-3:	Anteil der 25- bis 64-Jährigen, die in den letzten 12 Monaten an einem Bildungsangebot teilgenommen haben, 2016 und 2022 (in %).....	485
Tabelle D1.3-1:	Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 1)	488
Tabelle D1.3-1:	Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit, relative Jugendarbeitslosigkeit und NEET-Quoten im europäischen Vergleich (Teil 2)	489
Tabelle D3.1-1:	Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung, beantragte und bewilligte Akkreditierungen 2024	505
Tabelle D3.1-2:	Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2024, Projekte, Teilnehmende und Budgets	506
Tabelle D3.1-3:	Erasmus+ Mobilität in der Berufsbildung 2024, bewilligte Teilnehmende.....	508
Tabelle D4-1:	Besuche des Portals „Anerkennung in Deutschland“ gesamt und nach den zehn häufigsten Herkunftsländern, 2024 (absolut)	512
Tabelle D4-2:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung, 2012 bis 2023 (absolut und in %).....	513
Tabelle D4-3:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %).....	515
Tabelle D4-4:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Staatsangehörigkeit (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %).....	517
Tabelle D4-5:	Neuanträge zu Berufen nach Bundesrecht – Wohnort der Antragstellenden (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %).....	519
Tabelle D4-6:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht, Gesamt und nach Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %)	520
Tabelle D4-7:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 1)	522
Tabelle D4-7:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 2)	523
Tabelle D4-7:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 3)	524
Tabelle D4-7:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Bundesrecht nach Art der Reglementierung sowie Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2012 bis 2023 (absolut und in %) (Teil 4)	525
Tabelle D4-8:	Neuanträge zu Berufen nach Landesrecht gesamt sowie nach Art der Reglementierung und Ausbildungsstaat (kategorisiert), 2016 bis 2023 (absolut)	526
Tabelle D4-9:	Ergebnisse der beschiedenen Verfahren zu Berufen nach Landesrecht, 2016 bis 2023 (absolut)	527

Verzeichnis der Tabellen im Internet

Tabelle A4.3-2 Internet:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2023 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) – Frauen
Tabelle A4.3-3 Internet:	Die 30 am stärksten besetzten Berufsausbildungen 2023 (unabhängig von der rechtlichen Regelung) – Männer
Tabelle A5.2-2 Internet:	Auszubildende am 31. Dezember nach Bundesländern 2002 bis 2023
Tabelle A7.1-3 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-4 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-5 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-6 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Betriebsgrößenklassen 2007, 2022 und 2023 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-7 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquoten 2012, 2022 und 2023 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-8 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquoten 2012, 2022 und 2023 nach Bundesländern
Tabelle A7.1-9 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2022 und 2023 in Deutschland
Tabelle A7.1-10 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2022 und 2023 in Deutschland
Tabelle A7.1-11 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2022 und 2023 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-12 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2022 und 2023 in Westdeutschland
Tabelle A7.1-13 Internet:	Betriebe, Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsbetriebsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2022 und 2023 in Ostdeutschland
Tabelle A7.1-14 Internet:	Beschäftigte, Auszubildende und Ausbildungsquote nach Wirtschaftszweigen 2007, 2022 und 2023 in Ostdeutschland
Tabelle A7.4-1 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Betriebsgrößenklassen (in %) (Teil 1)
Tabelle A7.4-1 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Betriebsgrößenklassen (in %) (Teil 2)
Tabelle A7.4-1 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Betriebsgrößenklassen (in %) (Teil 3)
Tabelle A7.4-2 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 1)
Tabelle A7.4-2 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 2)
Tabelle A7.4-2 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 3)
Tabelle A7.4-2 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 4)
Tabelle A7.4-2 Internet:	Nutzung digitaler Technologien in Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben nach Branchen (in %) (Teil 5)
Tabelle A10.1.2-1 Internet:	Arbeitslosenzugänge nach erfolgreich beendeter dualer Ausbildung in Deutschland nach Geschlecht 2009 bis 2023

- Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 1)
- Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 2)
- Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 3)
- Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 4)
- Tabelle B4.2-2 Internet: Teilnahmen an Fortbildungsprüfungen und bestandene Prüfungen nach BBiG/HwO 1992 bis 2023 nach Ausbildungsbereichen und Geschlecht (Teil 5)
- Tabelle D2.2-1 Internet: Einwanderungsgeschichte nach Alterskohorten, 2023 (in %)
- Tabelle D2.2-2 Internet: Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte im Alter 15 bis 24 Jahren, nach Ländern, 2023 (in %)
- Tabelle D2.2-3 Internet: Relativer Anteil der Personen mit Einwanderungsgeschichte an allen Personen (15 bis 74 Jahre), nach Bildungsstand, 2023 (in %)
- Tabelle D2.2-4 Internet: Erwerbstätigenquoten nach Einwanderungsgeschichte (15 bis 64 Jahre), 2023 (in %)
- Tabelle D2.2-5 Internet: Erwerbstätigenquoten differenziert nach Eingewanderten (1. Generation) aus der EU oder Drittstaaten (20 bis 64 Jahre), ausgewählte Länder, 2023 (in %)
- Tabelle D2.2-6 Internet: Arbeitslosenquoten nach Einwanderungsgeschichte (15 bis 64 Jahre), ausgewählte Länder, 2023 (in %)

Literaturverzeichnis

Stand bei Online-Ressourcen, sofern nicht anders angegeben 04.06.2025

- Abraham, Martin; Damelang, Andreas; Haupt, Andreas: Berufe und Arbeitsmarkt. In: Becker, Rolf (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden 2017, S. 225-259
- Acemoglu, Daron; Restrepo, Pascual: The wrong kind of AI? Artificial intelligence and the future of labour demand. In: Cambridge J Regions Econ Soc 13 (1) 2020, S. 25-35
- AG Statistik (Hrsg.): Die Ausbildungssituation in der Pflege. Aussagen der AG Statistik zur Ausbildungssituation in der Pflege. Zwischenbericht September 2022. o. O. 2022. URL: https://www.pflegeausbildung.net/fileadmin/content/user_upload/Zwischenbericht_AG_Statistik.pdf
- Ahrens, Lea; Fischer, Melanie; Kleinert, Corinna; Schels, Brigitte: Compromises in occupational choice and stability of vocational education and training. In: Nägele, Christof; Stalder, Barbara E.; Weich, Miriam (Eds.): Pathways in Vocational Education and Training and Lifelong Learning. Proceedings of the 4th Crossing Boundaries Conference in Vocational Education and Training, Muttenz and Bern online, 8.-9. April. European Research Network Vocational Education and Training (2021). Muttenz, Bern 2021, S. 24-31
- Albert, Mathias; Quenzel, Gudrun; de Moll, Frederick; Leven, Ingo; McDonnell, Sophia; Rysina, Anna; Schneekloth, Ulrich; Wolfert, Sabine: Jugend 2024. Pragmatisch zwischen Verdrossenheit und gelebter Vielfalt. 19. Shell Jugendstudie. Weinheim 2024
- Allianz für Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019-2021 vom 26. August 2019. Berlin 2019
- Allianz für Aus- und Weiterbildung (Hrsg.): Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung 2023-2026 vom 24. Mai 2023. Berlin 2023
- Althoff, Heinrich: Entwicklungen der Berufsbildungsstatistik und Probleme ihrer bildungspolitischen Verwertung. In: BWP 13 (1984) 3, S. 77-81
- Ambos, Ingrid: Die Abbildung 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
- Anbuhl, Matthias: Die Zwei-Klassen-Gesellschaft. DGB-Analyse zur sozialen Spaltung in der Weiterbildung 2019. Auswertung auf Basis des Adult Education Survey Trendberichts. Berlin 2019. URL: https://jugendsozialarbeit.news/wp-content/uploads/2019/10/DGB_Expertise_Weiterbildung-2019.pdf
- Arbeitskreis Bildungsberichterstattung am DIE (Hrsg.): Moratorium für Zeitreihenanalysen der VHS-Statistik. Bonn 2018. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2018-weiterbildungsstatistik-01.pdf>
- Arnu, Hannah; Zajak, Sabrina; Gräfe-Geusch, Annett: Wie kommt die Vielfalt ins Amt? Diversitätsgestaltung im Bewerbungsprozess. DeZIM Project Report 6. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM). Berlin 2023
- Atanassov, Rebecca; Böse, Carolin; Scholz, Moritz; Wolf, Hannah: Verlorene Pflegefachkräfte. Wann die „Auflage“ einer Ausgleichsmaßnahme das Anerkennungsverfahren ausbremsen kann und wie Abbrüche vermieden werden können. Version 1.0. Bonn 2023. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_781373
- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.): Bildung in Deutschland 2024. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu beruflicher Bildung. Bielefeld 2024
- Baethge, Martin: Qualifikation, Kompetenzentwicklung und Professionalisierung im Dienstleistungssektor. In: WSI-Mitteilungen 9/2011, S. 447-455. URL: https://www.boeckler.de/data/wsimit_2011_09_baethge.pdf
- Baldus, Julian: Ausbildung in Teilzeit. Neue Impulse durch das Berufsbildungsmodernisierungsgesetz. In: BWP 49 (2020) 3, S. 50-52
- Barlovic, Ingo; Burkard, Claudia; Hollenbach-Biele, Nicole; Lepper, Chantal; Ullrich, Denise: Berufliche Orientierung im dritten Corona-Jahr. Eine repräsentative Befragung von Jugendlichen 2022. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.). Gütersloh 2022
- Baum, Myriam; Blank, Marco; Lukowski, Felix; Pfeiffer, Sabine: Ausbildungspersonal und technischer Wandel. Bonn 2022
- Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Tschersich, Nikolai; Frei, Marek; Schwengler, Barbara; Möller, Iris: Wandel der Betriebslandschaft in West- und Ostdeutschland: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014. Nürnberg 2015

- Becker, Birgit; Gresch, Cornelia; Zimmermann, Thomas: Are They Still Aiming High? The Development of Educational Aspirations of Lower Secondary School Students with Immigrant Backgrounds in Germany. In: *International Migration Review* 57 (2023) 3, S. 1216-1248
- Becker, Eugenie; Graf, Johannes; Heß, Barbara; Huber, Matthias: Entwicklung der Fachkräftemigration und Auswirkungen des beschleunigten Fachkräfteverfahrens. Begleitforschung zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz. Forschungsbericht 45. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). Nürnberg 2023. DOI: <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.fb.45.d.2023.feg.1.0>
- Becker, Manfred: Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis. Stuttgart 2023
- Becker, Regina: Bildungsverläufe und Bildungsübergänge geflüchteter Jugendlicher in Deutschland. In: *BWP* 53 (2024) 2, S. 14-18
- Becker, Rolf: Berufliche Weiterbildung im Arbeitsmarkt. Probleme, Theorien, empirische Befunde. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): *Arbeitsmarktsoziologie*. 3. Auflage. Wiesbaden 2018, S. 311-353
- Behning, Jens; Lischewski, Saskia: Passgenaue Sprachförderung für Job und Ausbildung. In: *BWP* 53 (2024) 2, S. 36-37
- Behringer, Friederike; Kuwan, Helmut; Schönfeld, Gudrun: Lernen Erwachsener in Europa. In: Bilger, Frauke; Gnahn, Dieter; Hartmann, Josef; Kuper, Harm (Hrsg.): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012*. Bielefeld 2013, S. 332-342
- Beicht, Ursula: Langzeitentwicklung der tariflichen Ausbildungsvergütungen in Deutschland. Bonn 2011. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/6650>
- Beicht, Ursula: Ausbildungschancen von Ausbildungsstellenbewerbern und -bewerberinnen mit Migrationshintergrund. Aktuelle Situation 2016 und Entwicklung seit 2004. Bonn 2017
- Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Granato, Mona: Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/2009. Bonn 2009
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Berufswahl junger Frauen und Männer: Übergangschancen in betriebliche Ausbildung und erreichtes Berufsprestige. BIBB Report 4/2014. Bonn 2014
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB Report 5/2014. Bonn 2014
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierende Ausbildung. Analysen auf Basis des Nationalen Bildungspanels unter besonderer Berücksichtigung von Zuwanderungsgeneration und Schulabschlussniveau. BIBB Report 6/2018. Bonn 2018
- Beicht, Ursula; Walden, Günter: Der Einfluss von Migrationshintergrund, sozialer Herkunft und Geschlecht auf den Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen in berufliche Ausbildung. Bonn 2019
- Beierling, Birgit; Enggruber, Ruth; Neises, Frank; Oehme, Andreas; Palleit, Leander; Schröer, Wolfgang; Thielen, Marc; Tillmann, Frank: Abbau von Zugangsbarrieren zu Berufsausbildung und Erwerbsarbeit als Strategie zur Fachkräftegewinnung. Überlegungen zur inklusiven Gestaltung von Hilfen aus menschenrechtlicher Perspektive. In: *bwp@* (2024) 46, S. 1-20. URL: https://www.bwpat.de/ausgabe46/beierling_etal_bwpat46.pdf
- Bellmann, Lutz; König, Corinna; Leber, Ute: Betriebliche Weiterbildung in der Covid-19-Krise. In: *WSI-Mitteilungen* 75 (2022) 6, S. 479-486
- Bellmann, Lutz; Leber, Ute: Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung. In: Bellmann, Lutz; Büchter, Karin; Frank, Irmgard; Krekel, Elisabeth M.; Walden, Günter (Hrsg.): *Schlüsselthemen der beruflichen Bildung in Deutschland. Ein historischer Überblick zu wichtigen Debatten und zentralen Forschungsfeldern*. Bonn 2021, S. 241-251
- Benneker, Gerburg: Programme zur Integration von Geflüchteten in Berufsorientierung und Ausbildung: Erfahrungen aus der Programmbegleitung. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem*. Bonn 2022, S. 48-62
- Benneker, Gerburg; Heinzemann, Susanne; Lenz, Julian: Vernetzung in alle Richtungen – Erfahrungen mit Netzwerkstrukturen bei der Begleitung von Geflüchteten in Ausbildung. In: *BWP* 53 (2024) 2, S. 23-26
- Bergan, Sjur; Blomqvist, Carita (Hrsg.): *The Lisbon Recognition Convention at 15: making fair recognition a reality*. Straßburg 2014
- Berger, Klaus; Braun, Uta; Drinkhut, Vera; Schöngen, Klaus: *Wirksamkeit staatlich finanzierter Ausbildung. Ausbildungsprogramm Ost – Evaluation, Ergebnisse und Empfehlungen*. Bonn 2007

- Berghaus, Mareike; Knappe, Anne; Neises, Frank; Schwebig, Lydia: Jugendberufsagentur im Fokus. Grundlegende Aspekte der rechtskreis- und fachübergreifenden Zusammenarbeit. Bonn 2024. URL: <https://www.servicestelle-jba.de/jugendberufsagentur-im-fokus>
- Bernardt, Florian; Rausch-Berhie, Friederike: Wie Klimaanpassung den Arbeitsmarkt verändert – Eine modellgestützte Szenarioanalyse. In: *bwp@* (2023) 45, S. 1-20. URL: https://www.bwpat.de/ausgabe45/bernhardt_rausch-berhie_bwpat45.pdf (Stand: 15.08.2024)
- Bertoletti, Alice: Forecasting progress towards the EU-level targets of the European Education Area. Publications Office of the European Union. Luxembourg 2023. DOI: <https://doi.org/10.2760/146529>
- Beyer, Robert C. M.: The Performance of Immigrants in the German Labor Market. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 892/2017. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.552317.de/diw_sp0892.pdf
- Bilger, Frauke; Kuper, Harm: Weiterbildungssegmente: Trendvergleich: Teilnahme und Aktivitäten. In: Bilger, Frauke; Gnahs, Dieter; Hartmann, Josef; Kuper, Harm (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld 2013, S. 26-35
- Blossfeld, Hans-Peter; Roßbach, Hans-Günther (Hrsg.): Education as a Lifelong Process. The German National Educational Panel Study (NEPS). 2. Auflage. Wiesbaden 2019
- Böse, Carolin; Schmitz, Nadja; Zorner, Jonathan: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2023. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Version 1.0. Bonn 2024a. URL: lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782768
- Böse, Carolin; Schmitz, Nadja; Zorner, Jonathan: Heilberufe des Bundes – Bestandsaufnahme zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Im Fokus: Pflegefachkräfte sowie Ärztinnen und Ärzte. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Version 1.0. Bonn 2024b. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782649
- Børne- og Undervisningsministeriet (Hrsg.): Vejledning om Ansøgning om særligt ansvar for fagspecifikke retninger under Integrationsgrunduddannelsen (igu). Kopenhagen 2023. URL: <https://www.uvm.dk/-/media/filer/uvm/udd/anden/241127-vejledning-til-amuudbydere-vedr-ansgning-om-srligt-ansvar-for-udbud-af-fagspecifikke-retninge.pdf> (Stand: 06.01.2025)
- Brücker, Herbert; Croisier, Johannes; Kosyakova, Yuliya; Kröger, Hannes; Pietrantuono, Giuseppe; Rother, Nina; Schupp, Jürgen: Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung: Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. IAB-Kurzbericht 3/2019. Nürnberg 2019
- Brücker, Herbert; Ehab, Maye; Hauptmann, Andreas; Jaschke, Philipp; Koch, Theresa; Kosyakova, Yuliya: Syrische Arbeitskräfte in Deutschland. Nürnberg 2024. URL: <https://iab.de/daten/syrische-arbeitskraefte-in-deutschland/>
- Brücker, Herbert; Ehab, Maye; Jaschke, Philipp; Kosyakova, Yuliya: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Verbesserte institutionelle Rahmenbedingungen fördern die Erwerbstätigkeit. IAB-Kurzbericht 10/2024. Nürnberg 2024
- Brücker, Herbert; Ette, Andreas; Grabka, Markus M.; Kosyakova, Yuliya; Niehues, Wenke; Rother, Nina; Spieß, C. Katharina; Zinn, Sabine; Bujard, Martin; Cardozo, Adriana; Décieux, Jean Philippe; Maddox, Amrei; Milewski, Nadja; Naderi, Robert; Sauer, Lenore; Schmitz, Sophia; Schwanhäuser, Silvia; Siegert, Manuel; Tani, Kerstin: Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben. IAB-Forschungsbericht 24/2022. Nürnberg 2022. URL: <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2022/fb2422.pdf>
- Brücker, Herbert; Ette, Andreas; Grabka, Markus M.; Kosyakova, Yuliya; Niehues, Wenke; Rother, Nina; Spieß, C. Katharina; Zinn, Sabine; Bujard, Martin; Décieux, Jean Philippe; Maddox, Amrei; Schmitz, Sophia; Schwanhäuser, Silvia; Siegert, Manuel; Steinhauer, Hans Walter: Geflüchtete aus der Ukraine: Knapp die Hälfte beabsichtigt längerfristig in Deutschland zu bleiben. DIW Wochenbericht 28/2023, S. 381-393. Berlin 2023. URL: https://www.diw.de/de/diw_01.c.877238.de/publikationen/wochenberichte/2023_28_1/gefluechtete_aus_der_ukraine_knapp_die_haelfte_beabsichtigt_laengerfristig_in_deutschland_zu_bleiben.html
- Brücker, Herbert; Glitz, Albrecht; Lerche, Adrian; Romiti, Agnese: Occupational Recognition and Immigrant Labor Market Outcomes. In: *Journal of Labor Economics* 39 (2021) 2, S. 497-525
- Brücker, Herbert; Hauptmann, Andreas; Keita, Sekou; Vallizadeh, Ehsan: Aktuelle Daten und Indikatoren – Zuwanderungsmonitor Dezember 2020. Nürnberg 2020
- Buck, Pia; Heister, Michael; Münk, Dieter: Lernpotenzial für die deutsche Berufsbildungspolitik? Integrationserfahrungen der Geflüchteten aus der Ukraine und das Berufsbildungssystem. In: *berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog* 78 (2024) 201, S. 3-6
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt. Nürnberg, verschiedene Jahrgänge a

- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik. Förderung der beruflichen Weiterbildung. Nürnberg, verschiedene Jahrgänge b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 – Band 1: Systematischer und alphabetischer Teil mit Erläuterungen. Nürnberg 2011
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Methodenbericht – Beschäftigungsstatistik Revision 2014. Nürnberg 2014
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Spezifische Berufsaggregate auf der Grundlage der Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2014
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Nürnberg 2021a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg 2021b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Anpassung des spezifischen Berufsaggregats MINT-Berufe. Nürnberg 2022
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Auszubildende in der Beschäftigungsstatistik und im Vergleich mit anderen Statistiken. Nürnberg 2023a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Personen im Kontext von Fluchtmigration. Nürnberg 2023b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsmarkt. Berufsausbildungsstellen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen (Monatszahlen). Deutschland. September 2024. Nürnberg 2024a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Ausbildungsmarktstatistik. Sonderauswertungen zur Vorbereitung des Berufsbildungsberichts. Nürnberg 2024b
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2023. Nürnberg 2024c. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=14
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2024d
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Situation am Ausbildungsmarkt 2023/24. Lücke zwischen Bewerber- und Stellenmeldungen ist kleiner geworden. Nürnberg 2024e
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitsentgelte (Jahreszahlen). Reihe: Tabellen. Nürnberg 2024bf
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Fachkräfteengpassanalyse 2023. Nürnberg 2024g. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=27096&topic_f=fachkraefte-engpassanalyse (Stand 27.01.2025)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Arbeitsmarkt in Zahlen – Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen Ausbildungsbeginn bis Ende des Jahres 2024. Januar 2025. Nürnberg 2025a
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Förderung der beruflichen Weiterbildung. Monatszahlen Oktober 2024. Nürnberg 2025b. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202410/iiia5/teilnehmer-massnahmen-fbw/teilnehmer-massnahmen-fbw-dlrd-0-202410-zip.zip?__blob=publicationFile&v=2 (Stand: 19.02.2025)
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.): Teilnehmende in ausgewählten arbeitsmarktpolitischen Instrumenten – hochgerechnete Ergebnisse. Nürnberg 2025c. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/Aktuell/iiia5/arbeitsmarktpolitische-instrumente-amp-uebersicht/amp-uebersicht-d-0-xlsx.xlsx?__blob=publicationFile&v=1 (Stand: 19.02.2025)
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Migrationsbericht des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge im Auftrag der Bundesregierung. Migrationsbericht 2015. Nürnberg 2016
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Migrationsbericht der Bundesregierung 2022. Nürnberg 2024
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Bericht zur Integrationskursgeschäftsstatistik für das erste Halbjahr 2024. Nürnberg 2025a
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Das Bundesamt in Zahlen 2024: Asyl. Nürnberg 2025b
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Sekundarstufe II, berufliche Grundbildung: Lernende nach Grossregion, Schulkanton, Ausbildungsform und Bildungstyp – 1.8.1999-31.7.2023. Neuchâtel 2023. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.30606723.html> (Stand: 11.11.2024)

- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lernende: Basistabellen 2022/23 –1.8.2022-31.7.2023. Neuchâtel 2024. URL: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken.assetdetail.30626040.html> (Stand: 11.11.2024)
- Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Zertifikationsstatus – Ergebnisse zur dualen beruflichen Grundbildung (EBA und EFZ). Tabelle im Internet, Stand 28. November 2024. Neuchâtel 2024
- Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2005, Teil I Nr. 20, ausgegeben zu Bonn am 31. März 2005. Gesetz zur Reform der beruflichen Bildung (Berufsbildungsreformgesetz – BerBiRefG) vom 23. März 2005, S. 962ff. Bonn 2005. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/z3_berufsbildungsreformgesetz.pdf
- Bundesgesetzblatt: Jahrgang 2023, Teil I Nr. 393, ausgegeben zu Bonn am 22. Dezember 2023. Bundes-Klimaanpassungsgesetz (KAnG) vom 20. Dezember 2023. Berlin 2023. URL: <https://www.recht.bund.de/bgb/1/2023/393/VO>
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.): Raumtyp 2010: Lage (Kreise). Bonn o. J. a. URL: https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/Raumtypen2010_krs/Raumtypen2010_Kreise.html
- Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.): Städtischer und Ländlicher Raum. Bonn o. J. b. URL: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/forschung/raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/staedtischer-laendlicher-raum/kreistypen.html>
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht [Jahr]. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn, verschiedene Jahrgänge a
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Neue und modernisierte Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge b
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Bonn, verschiedene Jahrgänge c
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 21. Juni 2017 zum dualen Studium. In: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hrsg.): Bundesanzeiger, S. 1-12. Bonn 2017. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA169.pdf>
- Bundesinstitut für Berufsbildung: Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung. In: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hrsg.): Bundesanzeiger, S. 1-4. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA129.pdf>
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Internationale berufliche Handlungskompetenz in Ausbildungsordnungen – Kompetenzbaukasten für die Ordnungsarbeit. Bonn 2022. URL: <https://www.bibb.de/de/155594.php>
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen. 9. aktualisierte Auflage. Bonn 2023
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ausbildungsvertragsdaten der Berufsbildungsstatistik (Datensystem Auszubildende). Datenblätter (DAZUBI). Datenstand Berichtsjahr 2023. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/de/1865.php>
- Bundesinstitut für Berufsbildung; Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg (Hrsg.): Internationales Handbuch der Berufsbildung. Australien. Bielefeld 2017
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Fakten: Spätaussiedler nach Herkunftsgebieten (1990-2022). Wiesbaden 2024a. URL: <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/M30-Spaetaussiedler-Herkunftslander-ab-1990.html>
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Fakten: Zu- und Fortzüge über die Außengrenzen Deutschlands (1950-2022). Wiesbaden 2024b. URL: <https://www.bib.bund.de/DE/Fakten/Fakt/M01-Zuzuege-Fortzuege-Deutschland-ab-1950.html>
- Bundesministerium der Justiz (Hrsg.): Verordnung zur Neuordnung der Ausbildung in der Bauwirtschaft vom 3. Juni 2024. In: Bundesgesetzblatt, Teil I, Nr. 179, ausgegeben zu Bonn am 6. Juni 2024
- Bundesministerium des Innern: Änderungen bei der Einreise und Aufenthalt für Schutzsuchende aus der Ukraine. Berlin 2025. URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/kurzmeldungen/DE/2025/03/anderung-aufenthalt-ukraener.html>
- Bundesministerium des Innern und für Heimat (Hrsg.): Acht von zehn Schutzsuchenden kommen aus der Ukraine. Pressemitteilung vom 11.01.2023. Berlin 2023. URL: <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2023/01/asylantraege2022.html>

- Bundesministerium des Innern und für Heimat (Hrsg.): Gemeinsam für mehr Vielfalt in der Bundesverwaltung. Ganzheitliche Diversitätsstrategie der Bundesregierung. Berlin 2025. URL: <https://www.integrationsbeauftragte.de/resource/blob/1872554/1948320/6e775279fef1c16330a37df75417f89b/diversitaetsstrategie-data.pdf>
- Bundesministerium des Innern und für Heimat; Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.): Migrationsbericht der Bundesregierung 2022 (1. aktualisierte Fassung). Berlin, Nürnberg 2024. DOI: <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.mb.2022.d.2024.migrationsbericht.1.1>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete: Schlussbericht. Forschungsbericht 587. Bonn 2021
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Übergangsregelung zur Sozialversicherungspflicht von Lehrkräften. Pressemeldung vom 21. Januar 2025. Berlin 2025. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Meldungen/2025/sozialvers-pflicht.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Strategiepapier Nationale Weiterbildungsstrategie 2019. Berlin, Bonn 2019
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Nationale Weiterbildungsstrategie. Gemeinsam für ein Jahrzehnt der Weiterbildung – Aufbruch in die Weiterbildungsrepublik. Berlin 2022. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/220901_NWS_Fortfuehrung.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. o. J. URL: https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/exzellenzinitiative-berufliche-bildung/exzellenzinitiative_node.html
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung. Bonn, Berlin 2005
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2015. Berlin 2015
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Evaluation des Berufsbildungsgesetzes (BBiG). Evaluierungsbericht. Berlin 2016
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund. Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016). Berlin 2018. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/31415_Weiterbildungsverhalten_von_Personen_mit_Migrationshintergrund.html
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Zweite Richtlinie zur Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren (Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung, Phase II) vom 13. Juni 2019. In: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hrsg.): Bundesanzeiger AT 25.06.2019 B6. Bonn 2019
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Osnabrück Declaration on vocational education and training as an enabler of recovery and just transitions to digital and green economies. Osnabrück 2020
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Exzellenzinitiative Berufliche Bildung. Berlin 2022a. URL https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/strategie-und-zusammenarbeit/exzellenzinitiative-berufliche-bildung/exzellenzinitiative_node.html
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2020. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht, 2. überarbeitete Auflage. Berlin 2022b. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/31690_AES-Trendbericht_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=10
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Förderung von Projekten zum Thema „Initiative für eine exzellente überbetriebliche Ausbildung (INex-ÜBA)“ vom 19. Juli 2023. In: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (Hrsg.): Bundesanzeiger AT 27.07.2023 B6. Bonn 2023
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023. Berlin 2024a. URL: Bericht zum Anerkennungsgesetz 2023
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2024. Berlin 2024b
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022. Ergebnisse des Adult Education Survey – AES-Trendbericht. Berlin 2024c. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Bundesministerium für Bildung und Forschung; Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (Hrsg.): Gemeinsame Richtlinien für die Förderung überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS) und ihrer Weiterentwicklung zu Kompetenzzentren vom 24.06.2009 in der Fassung vom 15.01.2015. Bonn, Berlin 2015

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 15. Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland und Stellungnahme der Bundesregierung. Paderborn 2017
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Ausbildungsinitiative Pflege (2019-2023). Abschlussbericht. Berlin 2024
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (Hrsg.): Jahreswirtschaftsbericht 2024. Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig stärken. Berlin 2024
- Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (Hrsg.): Jahreswirtschaftsbericht 2025. Für eine neue wirtschaftliche Dynamik. Berlin 2025. URL: https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2025.pdf?__blob=publicationFile&v=60
- Bundesrat (Hrsg.): Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Drucksache 559/19 (Beschluss) vom 29.11.19. Berlin 2019. URL: [https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/559-19\(B\).pdf](https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2019/0501-0600/559-19(B).pdf)
- Bundesrat (Hrsg.): Bundesgesetz über die Ausländerinnen und Ausländer und über die Integration (Ausländer- und Integrationsgesetz, AIG) vom 16. Dezember 2005 (Stand 01. Januar 2025). Bern 2025. URL: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2007/758/de> (Stand: 09.01.2025)
- Bundesregierung (Hrsg.): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021-2025 zwischen der sozialdemokratischen Partei Deutschlands (SPD), Bündnis 90/Die Grünen und den Freien Demokraten (FDP). Berlin 2021. URL: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/gesetzesvorhaben/koalitionsvertrag-2021-1990800>
- Bundessozialgericht (Hrsg.): Urteil in dem Rechtsstreit verkündet am 28. Juni 2022. BSG Az.: B 12 R 3/20. LSG Baden-Württemberg 17.09.2019 – L 13 BA 582/18. SG Stuttgart 21.12.2017 – S 12 R 5098/15. Herrenberg 2022. URL: https://www.bsg.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Entscheidungen/2022/2022_06_28_B_12_R_03_20_R.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Bundesverfassungsgericht (Hrsg.): Zweites Nachtragshaushaltsgesetz 2021 ist nichtig. Pressemitteilung Nr. 101/2023 vom 15. November 2023. Karlsruhe 2023. URL: <https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Pressemitteilungen/DE/2023/bvg23-101.html>
- Bund-Länder-Arbeitsgruppe Weiterentwicklung der Pflegeberufe (Hrsg.): Eckpunkte zur Vorbereitung des Entwurfs eines neuen Pflegeberufegesetzes vom 01.03.2012. o. O. 2012. URL: <https://www.bmfsfj.de/blob/77280/4dfe6afe-4f76e0f29465b62548531fe8/eckpunkte-pflegeberufegesetz-data.pdf>
- Bushanska, Vira; Erbe, Jessica; Gilljohann, Katharina; Knöllner, Ricarda; Schmitz, Nadja; Scholz, Moritz: Fachkräfteeinwanderung (nicht) ohne Anerkennung? Was sich mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse ändert. Version 1.0. Bonn 2023. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-781509>
- Bushanska, Vira; Gilljohann, Katharina; Scholz, Moritz: Bundeslandübergreifende Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der beruflichen Anerkennung: Machbarkeitsstudie des BIBB-Anerkennungsmonitorings für ausgewählte Berufsbereiche. Version 1.0. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782739
- Büttner, Thomas; Lang, Julia; Schewe, Torben; Stephan, Gesine: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen während der Covid-19-Pandemie: Weniger Förderungen, stabile Wirkungen. IAB-Kurzbericht 22/2022. Nürnberg 2022. DOI: <https://doi.org/10.48720/IAB.KB.2222>
- Butz, Bert: Grundlegende Qualitätsmerkmale einer ganzheitlichen Berufsorientierung. In: Famulla, Gerd (Hrsg.): Berufsorientierung als Prozess. Persönlichkeit fördern, Schule entwickeln, Übergang sichern. Ergebnisse aus dem Programm „Schule – Wirtschaft – Arbeitsleben“. Baltmannsweiler 2008, S. 42-62
- Canan, Coskun; Petschel, Anja: Die Umsetzung des Konzeptes „Einwanderungsgeschichte“ im Mikrozensus 2022. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 4/2023. Wiesbaden 2023, S. 61-73
- Carstensen, Jeanette; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung. IAB-Forschungsbericht 22/2024. Nürnberg 2024
- Cash, Michaelia: Delivering a world class vocational education and training system. Pressemeldung vom 02.04.2019 in Daily Bulletin. Byron Bay 2019. URL: <https://www.dailybulletin.com.au/politics/44199-delivering-a-world-class-vocational-education-and-training-system> (Stand: 14.11.2023)

- Cedefop (Hrsg.): Annexes to the report: Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture. Luxemburg 2015a. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548>
- Cedefop (Hrsg.): Job-related adult learning and continuing vocational training in Europe: a statistical picture. Luxemburg 2015b. URL: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5548>
- Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel; Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric: Ausbildungsstellensuche in Zeiten der Corona-Pandemie: Belastungen, Einschränkungen und Mehraufwand im Bewerbungsprozess? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Version 1.0. Bonn 2021
- Christ, Alexander; Schuß, Eric; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2022: Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2022
- CILT (Hrsg.): ELAN: Effects on the European Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise. London 2006. URL: https://ec.europa.eu/assets/eac/languages/policy/strategic-framework/documents/elan_en.pdf (Stand: 27.01.2025)
- Conein, Stephanie; Hackel, Monika; Bretschneider, Markus: Kontinuität und Wandlungsfähigkeit dualer Berufsbilder – der Beitrag der Ordnungsarbeit. In: BWP 50 (2021) 1, S. 53-57
- Confederation of Danish Employers (Hrsg.): Trepartsaftale om videreførelse og udvidelse af integrationsgrunduddannelse. Kopenhagen 2023 URL: <https://da.dk/globalassets/integration/trepartsaftale-om-videref%C3%B8relse-og-udvidelse-af-integrationsgrunduddannelse-igu.pdf>
- Conradt, Roland; Hornung, Ulrike: Die Entwicklung des Rechts der Arbeitsmigration in der Bundesrepublik Deutschland. In: Zeitschrift für Ausländerrecht und Ausländerpolitik (2020) 5-6, S. 171-176
- Council of Europe (Hrsg.): Europäische Sozialcharta (revidiert). Nichtamtliche Übersetzung. 3.V.1996. Sammlung Europäischer Verträge – Nr. 163. Straßburg 1996
- Dämmrich, Johanna; Kosyakova, Yuliya; Blossfeld, Hans-Peter: Gender and job-related non-formal training: A comparison of 20 countries. In: International Journal of Comparative Sociology 56 (2016) 6, S. 433-459. DOI: <https://doi.org/10.1177/0020715215626769>
- Danish Ministry of Education (Hrsg.): Lærepladsstatistik, Ingangv aftaler ult perioden. Kopenhagen 2024. URL: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/22.aspx?excel=2348> (Stand: 11.11.2024)
- Décieux, Jean Philippe; Mörchen, Luisa: Emigration, friends, and social integration: The determinants and development of friendship network size after arrival. In: Erlinghagen, Marcel; Ette, Andreas; Schneider, Norbert F.; Witte, Nils (Hrsg.): The Global Lives of German Migrants. Consequences of International Migration Across the Life Course. IMISCOE Research Series. Cham 2021, S. 247-264
- Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (Hrsg.): Manuel de l'insertion professionnelle des personnes réfugiées. 40 solutions concrètes à destination des travailleurs sociaux et conseillers en insertion professionnelle. Paris 2024. URL: <https://accueil-integration-refugies.fr/wp-content/uploads/2024/07/Manuel-dinsertion-professionnelle-des-personnes-refugiees.pdf>
- Dengler, Katharina; Matthes, Britta: Wenige Berufsbilder halten mit der Digitalisierung Schritt. Substituierbarkeitspotenziale von Berufen. IAB-Kurzbericht 4/2018. Nürnberg 2018. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2018/kb0418.pdf>
- Denninger, Anika; Käßlinger, Bernd: COVID-19 und Weiterbildung – Überblick zu Forschungsbefunden und Desideraten. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 44 (2021) 3, S. 161-176
- Department of Employment and Workplace Relations (Hrsg.): Strategic Review of the Australian Apprenticeship Incentive System – Background paper. Canberra 2024. URL: <https://www.dewr.gov.au/australian-apprenticeships/resources/strategic-review-australian-apprenticeships-incentive-system-background-paper>
- Detle, Dorothea E.; Abdele, Andrea E.; Renner, Oliver: Zur Definition und Messung von Berufserfolg. In: Zeitschrift für Personalpsychologie 3 (2004) 4, S. 170-183
- Deutsche Industrie- und Handelskammer (Hrsg.): Wachstum? Fehlanzeige! DIHK-Konjunkturumfrage Jahresbeginn 2025. Berlin 2025
- Deutsche UNESCO Kommission (Hrsg.): Bildungsagenda 2023: Aktionsrahmen für die Umsetzung von Sustainable Development Goal 4. Inklusive, chancengerechte und hochwertige Bildung sowie lebenslanges Lernen für alle. Kurzfassung der Deutschen UNESCO-Kommission. Bonn 2017
- Deutscher Bildungsrat (Hrsg.): Strukturplan für das Bildungswesen. Stuttgart 1970

- Deutscher Bundestag: Gesetzentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung. Drucksache 19/10815 vom 11.06.2019. Berlin 2019
- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Bericht der Enquete-Kommission Berufliche Bildung in der digitalen Arbeitswelt. Drucksache 19/30950 vom 22.06.2021. Berlin 2021. URL: <https://dserver.bundestag.de/btd/19/309/1930950.pdf>
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): Duale Berufsbildung im Ausland. Berlin, Brüssel 2019. URL: <https://www.dihk.de/resource/blob/2924/91300b7c7694a9444fb248e97399bbc6/bildung-duale-berufsbildung-im-ausland-data.pdf>
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (Hrsg.): 10. DIHK-Erfolgsstudie Weiterbildung 2023. Berlin 2023
- Dick, Oliver; Herzog, Esther; Uehlecke, Julian; Kanzog, Julia: Ausbildungsreport 2022. Berlin 2022. URL: <https://jugend.dgb.de/++co++33378890-e9c1-11ed-8e96-001a4a16011a>
- Dieckhoff, Martina; Steiber, Nadia: A Re-Assessment of Common Theoretical Approaches to Explain Gender Differences in Continuing Training Participation. In: British Journal of Industrial Relations 49 (2011) s1, S. 135-157
- Dieckmann, Heinrich; Zinn, Holger: Geschichte des Fernunterrichts. Bielefeld 2017
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Mehr Anfänger/-innen im Studium als in Berufsausbildung? In: BWP 44 (2015) 4, S. 43-45
- Dionisius, Regina; Illiger, Amelie; Kriesi, Irene; Neumann, Jörg; Müller, Marianne: Der Trend zu höheren Bildungsabschlüssen: Deutschland und die Schweiz im Vergleich. Bonn 2023
- Dionisius, Regina; Kroll, Stephan; Ulrich, Joachim Gerd: Wo bleiben die jungen Frauen? Ursachen für die sinkende Ausbildungsbeteiligung des weiblichen Geschlechts. In: BWP 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. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB_4.1_Dionisius_Matthes_Neises_Gefluechtete_barrierefrei.pdf
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères & références statistiques. Sur les enseignements, la formation et la recherche 2015. Paris 2015. URL: http://cache.media.education.gouv.fr/file/2015/67/6/depp_rers_2015_454676.pdf
- Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Hrsg.): Repères et références statistiques 2024. 6.01 Les centres de formation d'apprentis: évolution. Paris 2024, S. 184-186. URL: <https://www.education.gouv.fr/reperes-et-references-statistiques-2024-414953> (Stand: 11.11.2024)
- Dobischat, Rolf: Berufliche Weiterbildung. In: Arnold, Rolf; Nuissl, Ekkehard; Schrader, Josef (Hrsg.): Wörterbuch der Erwachsenen- und Weiterbildung. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn 2023, S. 46-47. URL: <https://wb-erwachsenenbildung.net/download/berufliche-weiterbildung/>
- Dorau, Ralf; Höhns, Gabriela: Erfolg der Absolventen auf dem Arbeitsmarkt als Maßstab für die Qualität der Ausbildung. In: BWP 35 (2006) 6, S. 24-27
- Driesel-Lange, Katja; Kracke, Bärbel; Hany, Ernst; Kunz, Nicola: Entwicklungsaufgabe Berufswahl. Ein Kompetenzmodell zur Systematisierung berufsorientierender Begleitung. In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Stuttgart 2020, S. 57-72
- Ebbinghaus, Margit; Gei, Julia: Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter – Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. Bonn 2017
- Ebbinghaus, Margit; Dionisius, Regina; Illiger, Amelie: Das war's! – Zur Frage vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge in Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 10 (2024) 3, S. 520-534
- Eberhard, Verena; Schuß, Eric: Chancen auf eine betriebliche Ausbildungsstelle von Geflüchteten und Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Bonn 2021
- Eberhard, Verena; Schuß, Eric; Krekel, Elisabeth M.; Granato, Mona; Helmrich, Robert: Fluchtmigration und Ausbildung. Empirische Ergebnisse zu den Chancen Geflüchteter auf dem Ausbildungsmarkt. 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
- Ebner, Christian; Ehlert, Martin: Weiterbilden und Weiterkommen? Non-formale berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarktmobilität in Deutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) 70 (2018) 2, S. 213-235

- Ebner, Christian; Rohrbach-Schmidt, Daniela: Das gesellschaftliche Ansehen von Berufen-Konstruktion einer neuen beruflichen Ansehenskala und empirische Befunde für Deutschland. In: Zeitschrift für Soziologie 50 (2021) 6, S. 349-372
- Echarti, Nicolas; Koscheck, Stefan; Martin, Andreas; Ohly, Hana: Weiterbildungsmarkt im Wandel. Ergebnisse der wbmonitor-Umfrage 2022. Bonn 2023. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/download/19365>
- Eckelt, Marcus; Mohr, Sabine; Gerhards, Christian; Burkard, Claudia: Rückgang der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung: Gründe und Unterstützungsmaßnahmen mit Fokus auf Kleinstbetriebe. Bonn 2020. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-185170>
- Eckelt, Marcus; Schauer, Jennifer: It's the region, stupid? Zur Bedeutung der Wohnortgröße als regionales Merkmal in der beruflichen Erstausbildung. In: bwp@ (2023) 44, S. 1-45
- Ehlert, Martin: 3.2 Weiterbildung. Ein Datenreport für Deutschland. In: Statistisches Bundesamt; Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung; Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Sozialbericht 2024. Bonn 2024, S. 120-125
- Eickelmann, Birgit; Casamassima, Gianna; Drossel, Kerstin; Fröhlich, Nadine: ICILS 2023 im Überblick. Zentrale Ergebnisse, Entwicklungen über ein Jahrzehnt und mögliche Entwicklungsperspektiven. Münster, New York 2024a. DOI: <https://doi.org/10.31244/9783830999416>
- Eickelmann, Birgit; Fröhlich, Nadine; Bos, Wilfried; Gerick, Julia; Goldhammer, Frank; Schaumburg, Heike; Schwippert, Knut; Senkbeil, Martin; Vahrenhold, Jan: ICILS 2023 #Deutschland. Computer- und informationsbezogene Kompetenzen von Schülerinnen und Schülern im internationalen Vergleich. Münster, New York 2024b. DOI: <https://doi.org/10.31244/9783830999492>
- Ekert, Stefan; Otto, Kristin; Hasse, Christoph: Das Sonderprogramm ÜBS-Digitalisierung (Phase II). Endbericht zur begleitenden Evaluation der Förderung von Digitalisierung in überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS) und Kompetenzzentren. Bonn [im Erscheinen]
- Enggruber, Ruth; Neises, Frank; Palleit, Leander; Oehme, Andreas; Schröer, Wolfgang; Tillmann, Frank: Expertise im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes. Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive. Berlin 2021. URL: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/expertise_uebergang-schule-beruf_2021.pdf
- Ertl, Hubert: Integration in und durch berufliche Bildung nachhaltig gestalten. In: BWP 53 (2024) 2, S. 3. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/19536>
- Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M.: Fazit und Schlussfolgerungen – Chancen schaffen für Geflüchtete in Ausbildung und Beruf. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 104-116
- Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf: Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022
- Esser, Hartmut: Integration und ethnische Schichtung. Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung Nr. 40. Mannheim 2001
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F.: Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung. Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft 55. Opladen, Berlin, Toronto 2021
- Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Stärkung der europäischen Identität durch Bildung und Kultur. Beitrag der Europäischen Kommission zum Gipfeltreffen in Göteborg am 17. November 2017. Straßburg 2017. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0673>
- Europäische Kommission (Hrsg.): Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027. COM (2020) 758 final. Brüssel 2020
- Europäische Kommission (Hrsg.): Monitor für die allgemeine und berufliche Bildung 2024: Deutschland. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Luxemburg 2024. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/97252>
- Europäische Union (Hrsg.): Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Brüssel 2005. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX:02005L0036-20160524&qid=1471520594347>
- Europäisches Parlament (Hrsg.): Ein starkes soziales Europa für gerechte Übergänge. Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17. Dezember 2020 zu einem starken sozialen Europa für gerechte Übergänge. In: Amtsblatt der

- Europäischen Union. Brüssel 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020IP0371>
- European Commission (Hrsg.): Digital Education Action Plan 2021-2027: Resetting education and training for the digital age. Commission Staff Working Document, SWD (2020) 624 final, Luxemburg 2020. URL: <https://education.ec.europa.eu/focus-topics/digital-education/action-plan>
- European Commission (Hrsg.): Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council. Establishing an EU Talent Pool. COM(2023) 716 final. Brüssel 2023a
- European Commission (Hrsg.): The European Pillar of Social Rights in 20 principles. The 20 principles of the European Pillar of Social Rights are the beacon guiding us towards a strong social Europe that is fair, inclusive and full of opportunity. Brüssel 2023b. URL: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en?prefLang=de (Stand: 23.10.2023)
- European Commission (Hrsg.): Education and Training Monitor 2024. Luxembourg 2024a. URL: <https://op.europa.eu/webpub/eac/education-and-training-monitor/en/>
- European Commission (Hrsg.): Information note. Participation in education and training during the last 12 months – differences between data available from two sources. Adult education survey (AES) vs. EU labour force survey (EU-LFS). Luxembourg 2024b. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser-backend/api/public/explanatory-notes/get/Info_note_TRNG_AL_20240423.pdf
- European Commission (Hrsg.): The twin challenge of equity and excellence in basic skills in the EU. An EU comparative analysis of the PISA 2022 results. Publications Office of the European Union Luxembourg 2024c. URL: <https://data.europa.eu/doi/10.2766/881521>
- European Website on Integration (Hrsg.): What measures are in place to ensure the long-term integration of migrant and refugees in Europe? Brüssel 2020. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/publications/what-measures-are-place-ensure-long-term-integration-migrants-and-refugees-europe_en
- European Website on Integration (Hrsg.): Bridging courses for migrants to complement qualifications acquired in third countries. Approaches and practices in EU Member States. Brüssel 2024a. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/whats-new/publications/bridging-courses-migrants-complement-qualifications-acquired-third-countries-approaches-and_en
- European Website on Integration (Hrsg.): Governance of migrant integration in Denmark. Brüssel 2024b URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub/eu-countries-updates-and-facts/migrant-integration-denmark_en
- European Website on Integration (Hrsg.): Governance of migrant integration in Sweden. Latest Updates. Brüssel 2024c. URL: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub/eu-countries-updates-and-facts/migrant-integration-sweden_en
- Eurostat (Hrsg.): Classification of Learning Activities (CLA). Manual 2016 Edition. Luxemburg 2016. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723>
- Eurostat (Hrsg.): Education and Training Statistics. Detailed information on the calculation of indicators. Specifications of online tables for AES. Version 1.4. vom 13.10.2023. Luxemburg 2023. URL: <https://circabc.europa.eu/ui/group/d14c857a-601d-438a-b878-4b4cebd0e10f/library/c28a2e5b-ecdf-4b07-ac2f-f3811d032295/details>
- Eurostat (Hrsg.): Unemployment rates by sex, age and citizenship (%). LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024a. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgan_custom_13702556/default/table?lang=en (Stand: 11.11.2024)
- Eurostat (Hrsg.): Unemployment rates by sex, age and citizenship (%). LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024b. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_URGAN_custom_14972131/default/table?lang=en (Stand: 12.01.2024)
- Eurostat (Hrsg.): Population by sex, age, citizenship and labour status (1 000). LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024c. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_PGANWS_custom_13702660/default/table?lang=en (Stand: 11.11.2024)
- Eurostat (Hrsg.): Population by sex, age, citizenship and labour status (1 000). LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024d. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_PGANWS_custom_9324996/default/table?lang=en (Stand: 12.01.2024)

- Eurostat (Hrsg.): Young people neither in employment nor in education and training by sex, age and labour status (NEET rates). LFS Reihe – Detaillierte jährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024e. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EDAT_LFSE_20__custom_13702713/default/table?lang=en (Stand: 11.11.2024)
- Eurostat (Hrsg.): Young people neither in employment nor in education and training (NEET), by sex and age – quarterly data. LFS Reihe – Detaillierte vierteljährliche Erhebungsergebnisse. Luxemburg 2024f. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_NEET_Q__custom_9325020/default/table?lang=en (Stand: 12.01.2024)
- Eurostat Metadata (Hrsg.): LFS series – detailed annual survey results (lfsa). Luxemburg 2024a. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/lfsa_esms.htm (Stand: 11.11.2024)
- Eurostat Metadata (Hrsg.): Population by educational attainment level and transition from education to work (based on EU-LFS). Luxemburg 2024b. URL: http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/edat1_esms.htm (Stand: 11.11.2024)
- Expertenrat für Integration (Hrsg.): Integrationsbericht 2024. Wien 2024. URL: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:698ca2f5-e450-4c1c-b1eb-ef66b4ba0c78/ib2024-de-web.pdf>
- Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit (Hrsg.): Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit. Berlin 2020. URL: <https://www.fachkommission-integrationsfaehigkeit.de/fk-int/dokumente>
- Fasani, Francesco: New approaches to labour market integration of migrants and refugees. Study requested by the EMPL Committee. Luxembourg 2024. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/754232/IPOL_STU\(2024\)754232_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2024/754232/IPOL_STU(2024)754232_EN.pdf)
- Faulstich-Wieland, Hannelore: Gender. Immer noch ein Thema in der Weiterbildung? In: Education permanente (2021) 1, S. 41-48
- Fitzenberger, Bernd; Leber, Ute; Schwengler, Barbara: IAB-Betriebspanel: Rekordhoch beim Anteil der unbesetzten Ausbildungsstellen. IAB-Kurzbericht 16/2024. Nürnberg 2024
- Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September. Zentrale Datenquelle für die Ausbildungsmarktbilanz. Einführung in die Erhebung. Bonn 2016. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/naa309/naa309_BIBB-Erhebung_Zusammenfassung_2016.pdf
- Fogolin, Angela: Fernunterricht als gesetzlich regulierte didaktische Methode. Orts- und zeitunabhängig lernen. In: Weiterbildung – Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends (2021) 1, S. 14-17
- Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich) (Hrsg.): Zugang per Zufallsprinzip? Neuzugewanderte auf dem Weg in die berufliche Bildung. Berlin 2020. URL: <https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2023/01/SVR-FB-Zugang-Berufsbildung-3-8.pdf>
- Fraillon, Julian: An international perspective on digital literacy. Results from ICILS 2023. International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA). Amsterdam 2024. URL: https://www.iea.nl/sites/default/files/2024-11/ICILS_2023_International_Report_0.pdf
- Friedrich, Anett; Horn, Sandra: Qualifikatorische Bildungsrenditen in verschiedenen Datenquellen. Bonn 2018
- Friedrich, Anett; Rohrbach-Schmidt, Daniela; Sander, Nicolas: Das kognitive Anforderungsniveau von Ausbildungsberufen. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780192
- Friedrich, Werner; Körbel, Markus: Verdeckte Mobilität in der Berufsbildung. Ermittlung von Auslandsaufenthalten in der Erstausbildung außerhalb des EU-Programms für lebenslanges Lernen und der bilateralen Austauschprogramme des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. impuls 43. Bonn 2011. URL: <https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/2f29d9ee-2151-459e-9a2a-70a87682a5dd/retrieve>
- Frohnenberg, Claudia; Mettin, Gisela; Vollmer, Kirsten: Orientierungshilfe Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung. Ein kompetenzorientiertes und personenzentriertes Fortbildungsprofil. Bonn 2019
- Gawronski, Katharina: Konzeption eines Bildungsregisters in Deutschland. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 2/2020, S. 37-45
- Gerhards, Christian: Betriebliche Ausbildung Geflüchteter: Erfahrungen seit 2015 und Perspektiven aus betrieblicher Sicht. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 39-47

- Gerhards, Christian; Baum, Myriam: Nutzung Künstlicher Intelligenz in Betrieben in Deutschland. Verbreitung und begünstigende Faktoren. In: BWP 53 (2024) 1, S. 21-23
- Gerhards, Christian; Troltsch, Klaus; Walden, Günter: Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden? BIBB Report 22/2013. Bielefeld 2013
- Gerhards, Christian; Weis, Kathrin: Betriebliche Strategien und Instrumente für die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund. Ergebnisse aus dem BIBB-Qualifizierungspanel 2020. In: BWP 51 (2022) 1, S. 33ff.
- Gericke, Naomi; Flemming, Simone: Menschen mit Behinderungen im Spiegel der Berufsbildungsstatistik – Grenzen und Möglichkeiten. Bonn 2013. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_dazubi_Kurzpapier_Menschen_mit_Behinderung_in_der_Berufsbildungsstatistik_201306.pdf
- Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra: Indikatoren zur quantitativen Bedeutung in der dualen Berufsausbildung und zur Integration von Personengruppen in die duale Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Lissek, Nicole; Schier, Friedel (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. Bonn 2012, S. 84-100
- Gericke, Naomi; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd: Wie hoch ist die Quote der Jugendlichen, die eine duale Berufsausbildung aufnehmen? Indikatoren zur Bildungsbeteiligung. In: BWP 40 (2011) 1, S. 41-43
- GfK – ein NielsenIQ Unternehmen; NIM – Nürnberg Institut für Marktentscheidungen e. V. (Hrsg.): Konsumklima klettert auf den höchsten Stand seit April 2022. Pressemitteilung vom 29. Oktober 2024. Nürnberg 2024. URL: https://www.nim.org/fileadmin/PUBLIC/3_1_Konsumklima/2024/2024_Oktober/2024_10_PM_NIM_GfK_Konsumklima_powered_by_NIM_DT.pdf
- Gnahn, Dieter: Recht der Weiterbildung. In: Arnold, Rolf; Nuissl, Ekkehard; Schrader, Josef (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenen- und Weiterbildung. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn 2023. DOI: <https://doi.org/10.35468/wbeb2022-241>
- Goetz, Valentina; Isphording, Ingo; Rinne, Ulf; Trenkle, Simon: Betriebliche Weiterbildung aus Sicht von Betrieben und Beschäftigten. Forschungsbericht 646, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Bonn 2024. URL: <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-646-betriebliche-weiterbildung-aus-sicht-betriebe-und-beschaeftigte.html>
- Gottfredson, Linda S.: Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. In: Journal of Counseling Psychology Monograph 28 (1981) 6, S. 545-579
- Gottfredson, Linda S.: Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation. In: Brown, Duane (Hrsg.): Career choice and development. San Francisco 2002, S. 85-148
- Gottleben, Volkmar: Randgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 20 (1987) 1, S. 1-14
- Graf, Johannes: Monitoring zur Bildungs- und Erwerbsmigration: Erteilung von Aufenthaltstiteln an Drittstaatsangehörige. Jahresbericht 2023. Berichtserien zu Migration und Integration, Reihe 1. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (Hrsg.). Nürnberg 2024. DOI: <https://doi.org/10.48570/bamf.fz.bericht.r1.d.2024.mobemi.jb.2023.1.0>
- Granato, Mona: Bildungs- und Berufsorientierung junger Frauen und Männer mit Migrationshintergrund. In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. 2. Auflage. Münster, New York (USA) 2020, S. 209-224
- Granato, Mona; Christ, Alexander: Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung: Zugang zu und Gestaltung von beruflicher Ausbildung. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 26-37
- Granato, Mona; Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn 2017
- Granato, Mona; Neises, Frank; Bethscheider, Monika; Garbe-Emden, Birgit; Junggeburch, Christop; Prakopchyk, Yulia; Raskopp, Kornelia: Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen. Bonn 2016. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-176322/Description>
- Granato, Mona; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformierbarkeit des Zugangs in duale Berufsausbildung im Spannungsfeld institutioneller Widersprüche. In: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie 39 (2013) 2, S. 315-339
- Grimm, Eva; Herzog, Olga; Rheiner, Sarah: Das Bildungsmodul des Registerzensus. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 4/2022, S. 39-49. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2022/04/bildungsmodul-registerzensus-042022.pdf>

- Grittmann, Elke; Hess, Sabine; Koopmann, Ulrike; Schwenken, Helen: Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken: Die vergeschlechtliche In- und Exklusion geflüchteter Frauen. In: Akdemir, Nevra; Elle, Johanna; Grittmann, Elke; Hess, Sabine; Koopmann, Ulrike; Müller, Daniela; Schwenken, Helen; Şenoğuz, Pınar; Ullmann, Johanna (Hrsg.): Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken. Migrationsgesellschaften. Wiesbaden 2023, S. 1-32. DOI: https://doi.org/10.1007/978-3-658-40688-2_1
- Grollmann, Philipp; Wilson, David N.: Berufliche Bildung in Kanada. Episodenhafte operieren am Symptom oder nachhaltige Reformen? Baden-Baden 2002
- Grotlüschen, Anke; Haberzeth, Erik: Weiterbildungsrecht. In: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 543-563
- Grünert, Holle; Wiener, Bettina: Bienvenidos – Unterstützungsangebote für junge Spanierinnen und Spanier in Thüringen. In: BWP 45 (2016) 1, S.28-31
- Gülen, Şeyma: Ursachen der Unterrepräsentanz von Lehrkräften mit Migrationshintergrund an Schulen in Deutschland. Eine theoretische und empirische Analyse des Studienwahlverhaltens. In: Stock; Miriam, Hodaie, Nazli; Immerfall, Stefan; Menz, Magarete (Hrsg.): Arbeitstitel: Migrationsgesellschaft. Pädagogik – Profession – Praktik. Wiesbaden 2022, S. 105-125
- Haberzeth, Erik; Käpplinger, Bernd: Licht und Schatten – Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022: Ergebnisse aus dem Adult Education Survey. In: BWP 53 (2024) 3, S. 54-56
- Hall, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 153-208
- Hall, Anja: Lohnt sich höherqualifizierende Berufsbildung? Berufliche Positionen, Einkommen und subjektiver Nutzen von Fortbildungsabschlüssen. BIBB Report 2/2020. Bonn 2020
- Hall, Anja; Maier, Tobias; Helmrich, Robert; Zika, Gerd: IT-Berufe und IT-Kompetenzen in der Industrie 4.0. Bonn 2016. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7833>
- Hamburger Institut für Berufliche Bildung: Infoblatt AvM-Dual. Hamburg 2024. URL: <https://hibb.hamburg.de/document/infoblatt-avm-dual/>
- Heidinger, Ellen: Bridging distance: Transnational and local family ties in refugees' social support networks. In: Journal of Refugee Studies 37 (2024) 3, S. 645-666. DOI: <https://doi.org/10.1093/jrs/feae043>
- Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Weber, Enzo: Modeling Migration Dynamics in Stochastic Labor Supply Forecasting. IAB-Discussion Paper 5/2023. Nürnberg 2023
- Helmrich, Robert; Leppelmeier, Ingrid: Sinkt die Halbwertszeit von Wissen? Theoretische Annahmen und empirische Befunde. Bonn 2020. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/16571>
- Helmrich, Robert; Tiemann, Michael; Troltsch, Klaus; Lukowski, Felix; Neuber-Pohl, Caroline; Lewalder, Anna Christin; Güntürk-Kuhl, Betül: Digitalisierung der Arbeitslandschaften. Keine Polarisierung der Arbeitswelt, aber beschleunigter Strukturwandel und Arbeitsplatzwechsel. Bonn 2016
- Helmrich, Robert; Zika, Gerd: Beruf und Qualifikation in der Zukunft. BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025. Bielefeld 2010
- Herzer, Philip; Ulrich, Joachim Gerd: Wie die regionale Mobilität von Jugendlichen zur Besetzung von Ausbildungsplätzen beiträgt. BIBB Report 5/2020. Bonn 2020
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Ittermann, Peter: Drei Thesen zu Arbeit und Qualifikation in Industrie 4.0. In: Spöttl, Georg; Windelband, Lars (Hrsg.): Industrie 4.0. Chancen und Risiken für die Berufsbildung. Bielefeld 2017, S. 151-171
- Højbjerg, Andreas; Jakobsen, Vibeke; Thuesen, Frederik; Witt Rosenberg, Astrid: Towards a more inclusive labour market in the Nordics 4. What works and for whom? An overview of employment instruments among vulnerable groups in the Nordics. Kopenhagen 2024. DOI: <https://doi.org/10.6027/temanord2024-546>
- Hoffmann, Linda; Wicht, Alexandra: »Should I stay or should I go?« Prevalence and predictors of spatial mobility among youth in the transition to vocational education and training in Germany. In: Social Sciences 12 (2023) 5, Artikel 277, 21 S.
- Hofmann, Silvia; Hemkes, Barbara; Leo-Joyce, Stephan; König, Maik; Kutzner, Petra: AusbildungPlus. Duales Studium in Zahlen 2019. Trends und Analysen. Onlinefassung vom 6. Juli 2020. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/06072020_AiZ_dualesStudium-2019.pdf

- Hofrath, Claudia; Meng, Michael; Dorin, Lena: Monitoring zur Umsetzung der Pflegeausbildungen. Ergebnisse der ersten Erhebungswelle 2022/2023 aus dem BIBB-Pflegepanel. Bonn 2024
- Hohendanner, Christian; Kohaut, Susanne: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2023. In: WSI-Mitteilungen 77 (2024) 4, S. 289-295
- Hollmann, Christian: Das Deutsch-Schweizer Abkommen zur Gleichwertigkeit von Berufsabschlüssen. In: BWP 53 (2024) 1, S. 50-51
- Hollmann, Christian; Lorig, Barbara; Schürger, Barbara: In Bewegung – das Prüfungswesen der Berufsausbildung. In: BWP 52 (2023) 3, S. 8-11
- Holtmann, Anne C.; Solga, Heike: Nicht immer ein holpriger Start. Ausbildungsabbrüche haben vielfältige Ursachen. In: WZB Mitteilungen 177/2022, S. 39-43
- Horn, Heike; Lux, Thomas: Weiterbildungsstatistik im Verbund – Ergebnisse für das Berichtsjahr 2021. Bonn 2024. URL: <http://www.die-bonn.de/id/41643>
- Huismann, Adrienne; Hippach-Schneider, Ute: Early leaving from vocational education and training (ELVET) in Germany. Version 1.0. Bonn 2023. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_781342
- Hundenborn, Janina; Enderer, Jörg: Die Neuregelung des Mikrozensus ab 2020. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 6/2019. Wiesbaden 2019, S. 9-17
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.): IAB-Stellenerhebung. Nürnberg 2023. URL: <https://iab.de/das-iab/befragungen/iab-stellenerhebung/>
- International Labour Organisation (Hrsg.): ILOSTAT data explorer. Genf 2024. URL: rshiny.ilo.org/dataexplorer38/?lang=en&id=EMP_TEMP_SEX_AGE_NB_A (Stand: 11.11.2024)
- International Organization for Migration (Hrsg.): Integration and social cohesion: Key elements for reaping the benefits of migration. Global Compact Thematic Paper: Integration and Social Cohesion. Genf 2017. URL: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/our_work/ODG/GCM/IOM-Thematic-Paper-Integration-and-Social-Cohesion.pdf
- Janssen, Simon; Leber, Ute: Zur Rolle von Weiterbildung in Zeiten von Digitalisierung und technologischem Wandel. IAB-Stellungnahme 5/2020. Nürnberg 2020. URL: <http://doku.iab.de/stellungnahme/2020/sn0520.pdf>
- Jost, Oskar; Seibert, Holger; Wiethölter, Doris: Auszubildende in MINT-Berufen pendeln besonders häufig. IAB-Kurzbericht 2/2019. Nürnberg 2019
- Kalinowski, Michael: Indikatoren zur Reichweite der Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Niemann, Moritz (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick – 2024. 2. Auflage. Bonn 2024, S. 89-92
- Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Söhnlein, Doris: Annahmen, Modellierung und Ergebnisse der Angebotsprojektion nach Qualifikationsstufen und Berufen bis zum Jahr 2040. Version 1.0. Bonn 2021
- Kalinowski, Michael; Pfeifer, Harald: Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften. In: ifo Schnelldienst 12/2023: Berufseinstieg als Wachstumsfaktor. München 2023, S. 3-6
- Kath, Folkmar: Mehr Ausbildung durch verkürzte oder gestufte Ausbildungsberufe? In: BWP 34 (2005) 3, S. 5-8
- Kazemzadeh, Foad: Bildungsbeteiligung im Tertiärbereich: Zur Aussagefähigkeit entsprechender Indikatoren sowie eine Bewertung der OECD-Einzeljahrgangsberechnung der Studienanfängerquoten. In: HIS-Hochschul-Informationssystem GmbH (Hrsg.): HIS-Workshop: OECD-Bildungsindikatoren. Methoden und Ergebnisse des internationalen Bildungsvergleichs. HIS Kurzinformationen A4/2000. Hannover 2000, S. 62-72
- Keßler, Catie; Heinecke, Marcel; Christ, Alexander; Gei, Julia: Auf Ausbildungsstellensuche im zweiten Jahr der Coronapandemie: Wie haben Jugendliche ihre Bewerbungsphase im Jahr 2021 erlebt? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2021. Bonn 2022
- Kleinert, Corinna; Zoch, Gundula: Polarisierung oder Verringerung ungleicher Teilnahmechancen? Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das berufliche Lernen im Erwachsenenalter. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 26 (2023) 2, S. 495-524
- Kotte, Volker: „Durchläufer“ und „Drop-Outs“. (Dis-)Kontinuität von Ausbildungsverläufen im dualen System. In: Zeitschrift für Pädagogik 64 (2018) 4, S. 441-460
- Krichewsky-Wegener, Léna: Lernen durch Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung. Wiesbaden 2020

- Krötz, Maximilian; Deutscher, Viola: Drop-out in dual VET: why we should consider the drop-out direction when analysing drop-out. In: *Empirical Research in Vocational Education and Training* 14 (2022) 7, S. 1-31
- Kroll, Stephan: Tertiärisierung der Berufsausbildung. Berufsstrukturelle Veränderungen für Männer und Frauen nach der Wiedervereinigung. In: *BWP* 44 (2015) 5, S. 20-24
- Kroll, Stephan: Technikberufe: Nicht immer nur reine Männersache. In: *BWP* 46 (2017a) 2, S. 4-5
- Kroll, Stephan: Von der Schule in die duale Ausbildung: Unterschiedliche Wege benachteiligter Jugendlicher in Deutschland und die Bedeutung zweijähriger Ausbildungsberufe. In: Becker, Matthias; Kammermann, Marlies; Spöttl, Georg; Blazer, Lars (Hrsg.): *Ausbildung zum Beruf. Internationaler Vergleich der berufsförmigen Ausbildungskonzepte für benachteiligte Jugendliche*. Frankfurt a. M. 2017b, S. 75-92
- Kroll, Stephan: Umstellung der Berechnungsweise der Schulabschlussanteile im Rahmen der Berufsbildungsstatistik. Datensystem Auszubildende (DAZUBI) Zusatztabellen. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/xls/dazubi_zusatztabellen_berechnung-schulabschlussanteile.xlsx
- Kroll, Stephan: Allein unter Männern, allein unter Frauen. Geschlechtsspezifische Entwicklungen in dualen Männer- und Frauenberufen und Unterschiede im Ausbildungsverlauf. In: *BWP* 50 (2021a) 4, S. 16-20
- Kroll, Stephan: Einmündung in eine duale Berufsausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie. Deskriptive Analysen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen 2020 auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2021b. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_779650
- Kroll, Stephan: Das Arbeiten mit dem Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des Bundesinstituts für Berufsbildung. Foliensatz zu den DAZUBI-Schulungen des BIBB. Bonn 2023a. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_praesentation_arbeiten-mit-dazubi.pdf
- Kroll, Stephan: Handout zum Arbeiten mit dem Datensystem Auszubildende (DAZUBI) des BIBB. Bonn 2023b. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_handout_arbeiten-mit-dazubi.pdf
- Kroll, Stephan; Granato, Mona: Migration und Berufsausbildung. In: Appel, Wolfgang; Michel-Dittgen, Birgit (Hrsg.): *Digital Natives. Was Personaler über die Generation Y wissen sollten*. Wiesbaden 2013, S. 137-150
- Kroll, Stephan; Maier, Tobias: Fachkräftepotenziale für das Baugewerbe. In: *BWP* 51 (2022) 3, S. 50-52
- Kroll, Stephan; Uhly, Alexandra: Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn 2018. URL: <https://www.bibb.de/dazubi2017-01>
- Krüger, Sabine, Rohrbach-Schmidt, Daniela; Ebner, Christian: Geschlechterunterschiede im Ansehen von Berufen. In: *BWP* 49 (2020) 4, S. 52-55
- Kuhlenkamp, Detlef: Weiterbildungsförderung durch die Bundesagentur für Arbeit. In: Arnold, Rolf; Nuissl, Ekkehard; Schrader, Josef (Hrsg.): *Wörterbuch der Erwachsenen- und Weiterbildung* (3., vollständig überarbeitete Auflage). Bad Heilbrunn 2023, S. 428-431. URL: <https://wb-erwachsenenbildung.net/download/weiterbildungsfoerderung-durch-die-bundesagentur-fuer-arbeit/>
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): *Empfehlungen zur Beruflichen Orientierung an Schulen*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.12.2017. Berlin, Bonn 2017
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): *Gymnasiale Oberstufe. Struktur und Zielsetzung* (Stand: November 2022). Berlin 2022
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): *Dokumentation der Kultusministerkonferenz über landesrechtlich geregelte Berufsabschlüsse an Berufsfachschulen*. Veröffentlichung des Ausschusses für Berufliche Bildung vom 21.03.2024. Berlin, Bonn 2024a
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): *Rahmenvereinbarung über die Ausbildung und Prüfung zum Staatlich geprüften technischen Assistenten und zur Staatlich geprüften technischen Assistentin und zum Staatlich geprüften kaufmännischen Assistenten und zur Staatlich geprüften kaufmännischen Assistentin an Berufsfachschulen*. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 30.09.2011 i. d. F. vom 21.03.2024. Berlin, Bonn 2024b
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): *Rahmenvereinbarung über die Berufsfachschulen*. Beschluss der KMK vom 17.10.2013 i. d. F. vom 21.03.2024. Berlin, Bonn 2024c

- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Rahmenvereinbarung über Fachschulen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 07.11.2002 i. d. F. vom 21.03.2024. Berlin, Bonn 2024d
- Kultusministerkonferenz – Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (Hrsg.): Dokumentation 1 – Januar 2025: Schüler/-innen, Klassen, Lehrkräfte und Absolvierende der Schulen 2014 bis 2023. Berlin 2025
- Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef: Formale Bildungsaktivitäten Erwachsener. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017a, S. 153-161
- Kuper, Harm; Christ, Johannes; Schrader, Josef: Multivariate Analysen zu den Bedingungen der Beteiligung an non-formaler Weiterbildung. In: Bilger, Frauke; Behringer, Friederike; Kuper, Harm; Schrader, Josef (Hrsg.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES). Bielefeld 2017b, S. 91-102
- Lakies, Thomas; Malottke, Annette: BBiG – Berufsbildungsgesetz. Mit Kurzkomentierung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG). 7. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Frankfurt a. M. 2021
- Landrock, Uta: Samples, Weights, and Nonresponse: the Adult Cohort of the National Educational Panel Study (Wave 15). Bamberg 2024
- Laupper, Ellen: Evaluation des Pilotprojekts „Gemeinsam zum Erfolg“ (GZE). Zollikofen 2017
- Leber, Ute; Schwengler, Barbara: Betriebliche Aus- und Weiterbildung als Strategien der Fachkräftesicherung. In: BWP 54 (2025) 1, S. 8-12
- Lehmann, Burkhard: Aus der Ferne Lehren und Lernen – zu den Grundzügen eines außerordentlichen Bildungsformats. In: Fogolin, Angela (Hrsg.): Bildungsberatung im Fernlernen. Beiträge aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld 2012, S. 19-41
- Lehmpfuhl, Uwe; Müller-Tamke, Wolfgang: Schulische Berufsausbildung mit Kammerabschluss gemäß § 43 Abs. 2 Berufsbildungsgesetz (BBiG). Ziele, Umsetzungsstrategien und Perspektiven. In: BWP 41 (2012) 1, S. 43-46
- Lehwess-Litzmann, René; Vogel, Berthold; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Wolter, Marc Ingo: Wie weiter mit der Daseinsvorsorge? Perspektiven auf die Zukunft gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen. Heute hier, morgen weg? In: Lehwess-Litzmann, René (Hrsg.): Fachkräfte für die Daseinsvorsorge. Baden-Baden 2024, S. 447-480
- Leo Joyce, Stephan: Duales Studium in Zahlen: Revision der AusbildungPlus-Fächersystematik. Hintergründe. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17480> (Stand: 14.02.2025)
- Lettau, Jacqueline: Bildungswege nach einer vorzeitigen Vertragslösung. In: BWP 46 (2017) 3, S. 41-44
- Liebig, Thomas; Senner, Anne-Sophie: Your way to Germany. Ergebnisse einer Onlinebefragung unter Fachkräften im Ausland. Abteilung für Internationale Migration Direktorat für Beschäftigung, Arbeit und Soziales der OECD. Berlin 2022. URL: https://blog.oecd-berlin.de/wp-content/uploads/2022/12/Praesentation_Your-way-to-Germany_Ergebnisse-der-1.-Befragungswelle_021222.pdf (Stand: 05.11.2024)
- Lösch, Manfred; Kau, Winand: Ein ökonomisches Simulations- und Prognosemodell der betrieblichen Berufsausbildung. In: Greulich, Günther; Lösch, Manfred; Müller, Christian; Stier, Winfried (Hrsg.): Empirische Konjunktur- und Wachstumsforschung. Zürich 2005, S. 117-140
- Lösch, Manfred; Maier, Tobias: Abschlussbericht zu dem aktualisierten und neu geschätzten Gleichungssystem (PROSI-MA25). Bochum 2025 (unveröffentlichtes Manuskript)
- Loschert, Franziska; Komitowski, Doritt: Auf Wiedersehen? Analyse der Daten- und Forschungslage zu Ab- und Rückwanderungsprozessen von Zugewanderten aus/nach Deutschland. FES diskurs Juni 2024. Bonn 2024. URL: <https://www.fes.de/angekommen/artikelseite-angekommen/fes-diskurs-auf-wiedersehen>
- Lutz, Burkart; Sengenberger, Werner: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten. Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Bd. 26. Göttingen 1974. URL: <https://www.isf-muenchen.de/pdf/isf-archiv/1974-lutz-sengenberger-arbeitsmarktstrukturen.pdf>
- Mahrin, Bernd: Überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren der beruflichen Bildung als Stabilitätsgaranten und Innovationstreiber. Dissertation. Berlin 2023
- Maier, Tobias: Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten. Version 1.0. Bonn 2020

- Maier, Tobias: Berufliche Mobilität. In: Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): „Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden“. Bielefeld 2023, S. 94-106
- Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas: Die potenziellen Fachkräfte sind da – wenn ausländische Personen besser in Bildung und Erwerb integriert werden. In: bwp@ (2024) 46, S. 1-19. URL: <https://www.bwpat.de/ausgabe/46/maier-et-al>
- Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Schur, Alexander; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Weniger Arbeitskraft, weniger Wachstum. Ergebnisse der achten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 1/2024. Bonn 2024
- Maier, Tobias; Kalinowski, Michael; Zika, Gerd; Schneemann, Christian; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo: Es wird knapp: Ergebnisse der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB Report 3/2022. Bonn 2022
- Maier, Tobias; Steeg, Stefanie; Zika, Gerd: Die Modellierung adjustierter Suchdauern als Indikator für die Fachkräftesituation im Beruf. In: Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): „Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden“. Bielefeld 2023, S. 176-209. URL: <https://www.wbv.de/shop/Das-QuBe-Projekt-Modelle-Module-Methoden-I73712>
- Maier, Tobias; Walden, Günter: The influence of demographic factors on the supply of company training places in Germany. In: Empirical Research in Vocational Education and Training 6 (2014) 4, S. 1-14
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Schneemann, Christian: Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit. Ergebnisse der fünften Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2035. BIBB Report 7/2018. Bonn 2018
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Steeg, Stefanie; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Schneemann, Christian: COVID-19-Krise: Die Arbeit geht weiter, der Wohlstand macht Pause. BIBB Report 4/2020. Bonn 2020
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Mönnig, Anke; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Hänisch, Carsten; Helmrich, Robert; Schandock, Manuel; Neuber-Pohl, Caroline; Bott, Peter; Hummel, Markus: Löhne und berufliche Flexibilitäten als Determinanten des interaktiven QuBe-Arbeitsmarktmodells. Ein Methodenbericht zur Basisprojektion der 3. Welle der BIBB-IAB Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen. Bonn 2014
- Maier, Tobias; Zika, Gerd; Wolter, Marc Ingo; Kalinowski, Michael; Neuber-Pohl, Caroline: Die Bevölkerung wächst – Engpässe bei fachlichen Tätigkeiten bleiben aber dennoch bestehen. BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2035 unter Berücksichtigung der Zuwanderung Geflüchteter. BIBB Report 3/2016. Bonn 2016
- Matthes, Britta; Severing, Eckart: Berufliche Kompetenzen von Geringqualifizierten erkennen und fördern. In: Matthes, Britta; Severing, Eckart (Hrsg.): Berufsbildung für Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn 2017, S. 5-9
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Veränderungen regionaler Ausbildungsmarktlagen durch mobile Jugendliche. In: WSI-Mitteilungen 8/2017. Bonn 2017, S. 577-586
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Löst mehr Mobilität die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt? In: BWP 47 (2018) 3, S. 6-7
- Matthes, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2014. Duales System vor großen Herausforderungen. Bonn 2015
- Maué, Elisabeth; Schumann, Stephan: Erfolgreich die Ausbildung meistern. In: BWP 53 (2024) 2, S. 31-35
- Mayer, Karl Ulrich; Solga, Heike: Skill Formation: Interdisciplinary and crossnational perspectives. In: Mayer, Karl Ulrich; Solga, Heike (Hrsg.): Skill Formation. Interdisciplinary and cross-national perspectives. New York 2008, S. 1-18
- Mediendienst Integration (Hrsg.): Wie viele Lehrer haben einen Migrationshintergrund? Berlin 2023. URL: <https://mediendienst-integration.de/integration/schule.html>
- Melnyk, Oksana; Heister, Michael: Berufliche Bildung in der Ukraine: Status Quo und künftige Herausforderungen. In: berufsbildung – Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog 78 (2024) 201, S. 35-38
- Meyer, Bernd: Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Berufsfelder mit besonderem Potenzial. Expertise für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Hamburg 2008. URL: <https://jugendsozialarbeit.news/media/raw/ExpertiseMehrsprachigkeit.pdf> (Stand: 27.01.2025)
- Michaelis, Christian; Findeisen, Stefanie: Different dropout directions in vocational education and training: the role of the initiating party and trainees' reasons for dropping out. In: Empirical Research in Vocational Education and Training (2024) 16, article number 15. DOI: <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00169-x>

- Mohajerzad, Hadjar; Fliegner, Luca; Lacher, Sophie: Weiterbildung und Geringqualifizierung in der Digitalisierung – Ein Review zu Kontextfaktoren der Weiterbildungsbeteiligung Geringqualifizierter. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 45 (2022) 3, S. 565-588
- Mordant, Guillaume: Les premières années en France des immigrants. L'essentiel de l'enquête longitudinale sur l'intégration des primo-arrivants. ELIPA 2 (2023-2024). Paris 2024
- Muehlemann, Samuel; Dietrich, Hans; Pfann, Gerard; Pfeifer, Harald: Supply Shocks in the Market for Apprenticeship Training. In: Economics of Education Review 86 (2022), S. 102-197
- Müller, Normann: (Berufliche) Weiterbildung in Befragungsdaten – Erhebungsstrukturen und Differenzierungsmerkmale. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19374>
- Münchhausen, Gesa; Reichart, Elisabeth; Müller, Normann; Gerhards, Pia; Echarti, Nicolas: Integrierte Weiterbildungsberichterstattung – Aufbau einer systematischen Berichterstattung zur beruflichen Weiterbildung (iWBB). Projektendbericht. Bonn 2023. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/18628>
- National Centre for Vocational Education Research (Hrsg.): Historical time series of apprenticeships and traineeships in Australia from 1963 to 2023. Adelaide 2023. URL: <https://www.ncver.edu.au/research-and-statistics/data/all-data/historical-time-series-of-apprenticeships-and-traineeships-in-australia-from-1963-to-2023>
- Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Auslandsaufenthalte in der Berufsausbildung 2017. Mobilitätsstudie. Bonn 2018. URL: <https://www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/auslandsaufenthalte-in-der-berufsausbildung-2017>
- Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Mobil in Europa mit Erasmus+. Daten und Fakten zu Auslandsaufenthalten von Lernenden und Berufsbildungspersonal 2016-2018. Bonn 2019. URL: <https://www.na-bibb.de/service/publikationen/publikationsdetails/wk/anzeigen/artikel/mobil-in-europa-mit-erasmus>
- NEPS-Netzwerk (Hrsg.): Nationales Bildungspanel. Scientific Use File der Startkohorte Klasse 9 (SC4). Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi). Bamberg 2021. DOI: <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC4:12.0.0>
- NEPS-Netzwerk (Hrsg.): Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Erwachsene. Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) (Hrsg.). Bamberg 2024
- NEPS-Netzwerk (Hrsg.): Nationales Bildungspanel, Scientific Use File der Startkohorte Klasse 9 (SC4). Leibniz-Institut für Bildungsverläufe (LifBi) (Hrsg.). Bamberg 2024. DOI: <https://doi.org/10.5157/NEPS:SC4:14.0.0>
- Neuber-Pohl, Caroline; Schuß, Eric; Christ, Alexander; Eberhard, Verena; Heinecke, Marcel: Wie blicken ausbildungsinteressierte Jugendliche angesichts der Corona-Pandemie in die berufliche Zukunft? Deskriptive Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2020. Bonn 2021
- Noske, Christine: Berufsorientierung in der Übungswerkstatt. Neues Förderprogramm der Bundesregierung. In: BWP 37 (2008) 5, S. 52-53
- Novicka, Magdalena; Cichocka, Ewa: Polens Wandel zum Zuwanderungsland. Bonn 2023. URL: <https://www.bpb.de/themen/europa/polen/542447/polens-wandel-zum-zuwanderungsland/>
- Nuissl, Ekkehard: Ordnungsgrundsätze der Erwachsenenbildung in Deutschland. In: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 499-520
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): The Road to Integration: Education and Migration. OECD Reviews of Migrant Education. Paris 2019
- OECD – Organization for Economic Cooperation and Development (Hrsg.): PISA 2022 Results (Volume II). Learning During – and From – Disruption. Paris 2023. URL: https://www.oecd.org/en/publications/pisa-2022-results-volume-ii_a97db61c-en.html
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): International Migration Outlook 2024. 49th Edition. Paris 2024a. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2024/11/international-migration-outlook-2024_c6f3e803/50b0353e-en.pdf
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development (Hrsg.): Stand der Integration von Eingewanderten – Deutschland. Paris 2024b. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/topics/policy-issues/migration/Immigrant%20Integration%20Germany_de.pdf
- 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 Ausbildungs-

- verträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17253> (Stand: 07.02.2024)
- Olden, Daria; Großmann, Daniel; Reuschenbach, Bernd: Herausforderungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der generalistischen Pflegeausbildung. In: Reiber, Karin; Mohr, Jutta; Evans-Borchers, Michaela; Peters, Miriam (Hrsg.): Fachkräftesicherung, Versorgungsqualität und Karrieren in der Pflege. Bielefeld 2024, S. 319-338
- Oltmer, Jochen; Hanewinkel, Vera: Geschichte der Migration nach und aus Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2021. URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/regionalprofile/deutschland/341068/geschichte-der-migration-nach-und-aus-deutschland/>
- Oltmer, Jochen; Kreienbrink, Axel; Díaz, Carlos Sanz (Hrsg.): Das „Gastarbeiter“-System: Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa. Schriftenreihe der Vierteljahrshefte für Zeitgeschichte Band 104. München 2012. DOI: <https://doi.org/10.1524/9783486714197>
- Ortmanns, Verena; Lux, Thomas; Bachem, Andreas; Horn, Heike: Volkshochschul-Statistik: 62. Folge, Berichtsjahr 2023. Bielefeld 2024. DOI: <https://doi.org/10.3278/9783763977949>
- Öztürk, Halit: Diversität und Migration in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Lehrbuch zur diversitätsorientierten Forschung und Praxisgestaltung. Bielefeld 2021
- Öztürk, Halit; Humt, Eva: Diversitätsorientierte Personalentwicklung: Zwischen Potenzialorientierung und Bildungsgerechtigkeit. In: Allespach, Martin; Käßlinger, Bernd; Wienberg, Jana (Hrsg.): Handbuch Betriebliche Weiterbildung. Kritisch-emanzipatorische Ansätze in Theorie und Praxis. Frankfurt 2025, S. 363-374
- Öztürk, Halit; Reiter, Sara: Berufliche Weiterbildungsteilhabe von Erwachsenen mit „Migrationshintergrund“ unter Berücksichtigung ausgewählter Diversitätsaspekte anhand des Nationalen Bildungspanels. In: Dollhausen, Karin; Muders, Sonja (Hrsg.): Diversität und lebenslanges Lernen. Aufgaben für die organisierte Weiterbildung. Bielefeld 2016, S. 47-64
- Panagiotidis, Jannis: Wer sind die Russlanddeutschen? Bonn 2017. URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurz dossiers/252535/wer-sind-die-russlanddeutschen>
- Patzina, Alexander; Wydra-Somaggio, Gabriele: Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich. Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer. IAB-Kurzbericht 18/2021. Nürnberg 2021
- Petschel, Anja; Will, Anne-Kathrin: Migrationshintergrund – ein Begriff, viele Definitionen. Ein Überblick auf Basis des Mikrozensus 2018. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 72 (5) 2020, S. 78-90
- Pfeifer, Martin; Köhlmann-Eckel, Christiane: Dauerhaft und doch flexibel – ÜBS-Förderung mit unterschiedlichen Schwerpunkten. In: BWP 47 (2018) 5, S. 20-23
- Philippis, Veronika: Berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Älteren im europäischen Vergleich – Welche Rolle spielen Institutionen? In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 43 (2020) 2, S. 197-226
- Pütz, Robert; Kontos, Maria; Larsen, Christa; Rand, Sigrid; Ruokonen-Engler, Minna-Kristiina: Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland: Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Study der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 416. Düsseldorf 2019. URL: https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf
- Rat der Europäischen Union (Hrsg.): Empfehlung des Rates vom 24. November 2020 zur beruflichen Aus- und Weiterbildung für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit, soziale Gerechtigkeit und Resilienz. In: Amtsblatt der Europäischen Union 63 (2020) C 417 vom 2. Dezember 2020. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2020:417:FULL&from=EN>
- Rat der Europäischen Union (Hrsg.): Entschließung des Rates zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung mit Blick auf den europäischen Bildungsraum und darüber hinaus (2021-2030) 2021/C 66/01. Brüssel 2021. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.066.01.0001.01.DEU&toc=OJ%3AC%3A2021%3A066%3AFULL
- Rat der Europäischen Union (Hrsg.): Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle. Interinstitutionelles Dossier: 2023/0405 (NLE). Brüssel 2024a .URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2024-INIT/de/pdf>
- Rat der Europäischen Union (Hrsg.): Empfehlung des Rates vom 13. Mai 2023 „Europa in Bewegung“ – Lernmobilität für alle. In: Amtsblatt der Europäischen Union C/2024/3364 vom 14.06.2024. Brüssel 2024b. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202403364

- Rat der Weiterbildung – KAW 2024 (Hrsg.): Haushalt 2025 – die Integration von Zugewanderten steht auf dem Spiel. Positionspapier. Bonn 2024. URL: https://www.rat-der-weiterbildung.de/wp-content/uploads/2024/10/KAW_Positionspapier_Haushalt-2025-Finanzierungsluecke-im-GPS.pdf
- Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (Hrsg.): Positionspapier des RatSWD: Aufbau eines Bildungsverlaufsregisters: Datenschutzkonform und forschungsfreundlich. Empfehlungen des Rates für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) für den Aufbau eines Bildungsverlaufsregisters. Berlin 2022. URL: <https://www.konsortswd.de/wp-content/uploads/Positionspapier-RatSWD-Aufbau-eines-Bildungsverlaufsregisters.pdf>
- Raymer, James; Guan, Qing; Shen, Tianyu; Hertog, Sara; Gerland, Patrick: Modelling the Age and Sex Profiles of Net International Migration. United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Population Division, Technical Paper No. UN DESA/POP/2023/TP/No.7. United Nations 2023. URL: https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2023_tp_net_migration.pdf
- Regionales Informationszentrum der Vereinten Nationen (Hrsg.): Ziele für nachhaltige Entwicklung. Bonn 2024. URL: <https://unric.org/de/17ziele/>
- Reichart, Elisabeth: Rahmenbedingungen und Unterstützungsstrukturen für Weiterbildung. In: Widany, Sarah; Reichart, Elisabeth; Christ, Johannes; Echarti, Nicolas (Hrsg.): DIE Survey. Daten und Berichte zur Weiterbildung. Trends der Weiterbildung: DIE-Trendanalyse 2021. Bielefeld 2021, S. 35-65. URL: <https://www.die-bonn.de/id/41438>
- Reichart, Elisabeth; Huntemann, Hella; Lux, Thomas: Volkshochschul-Statistik: 57. Folge, Berichtsjahr 2018. 2. überarbeitete Auflage. Bielefeld 2020. URL: <https://www.die-bonn.de/doks/2019-volkshochschule-02.pdf>
- Reichart, Elisabeth; Rattinger, Joachim: Die statistische Entwicklung des Programmbereichs Arbeit-Beruf an Volkshochschulen seit den 1990er Jahren – Tiefenanalysen und Interpretationen aus der Perspektive der Praxis. In: Hessische Blätter für Volksbildung 67 (2017) 3, S. 246-256
- Reißig, Birgit; Gaupp, Nora; Lex, Tilly: Hauptschüler auf dem Weg von der Schule in die Arbeitswelt. München 2008
- Reiter, Sara: Betriebliche Weiterbildung und Migrationshintergrund. Analysen zur Teilnahme an Weiterbildung auf Basis der Daten des Nationalen Bildungspanels. Berlin 2019
- Reiter, Sara: Zugewanderte Erwerbstätige in der betrieblichen Weiterbildung: Befunde aus dem AES-Migra. In: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung 45 (2022) 1, S. 191-211. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40955-022-00203-z>
- Reiter, Sara; Humt, Eva; Öztürk, Halit: Berufliche Weiterbildung im Zuge von Migration, Internationalisierung und Globalisierung. Impulse für eine diversitätsorientierte Weiterbildung. In: Magazin **erwachsenenbildung.at** (2021) 42, 12 S.
- Reiter, Sara; Öztürk, Halit: Adressat:innen und Teilnehmende der Weiterbildung in Deutschland. In: Öztürk, Halit (Hrsg.): Diversität und Migration in der Erwachsenen- und Weiterbildung. Lehrbuch zur diversitätsorientierten Forschung und Praxisgestaltung. Bielefeld 2021, S. 67-112
- Rengers, Martina: Internetgestützte Erfassung offener Stellen. Machbarkeitsstudie im Rahmen eines ESSnet-Projekts zu Big Data. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik 5/2018, S. 11-33. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2018/05/internetgestuetzte-erfassung-052018.html>
- République Française (Hrsg.): Chapitre Ier: Renforcer et accompagner la liberté des individus dans le choix de leur formation (Articles 1 à 3). Paris 2018. URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037367660>
- Robinson, Chris: Australian apprenticeships. Facts, fiction and future. Leabrook (South Australia) 2001
- Rohrbach-Schmidt, Daniela; Uhly, Alexandra: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) 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 2020. Nürnberg 2020
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (Hrsg.): Integrationsbarometer 2022. Repräsentative Befragung zum Integrationsklima in Deutschland. Berlin 2022. URL: <https://www.svr-migration.de/publikationen/barometer/integrationsbarometer-2022/>
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (Hrsg.): Integrationsklima 2024: Leichte Abschwächung des positiven Trends. SVR-Integrationsbarometer 2024. SVR-Bericht 2024-1. Berlin 2024a. URL: <https://www.svr-migration.de/publikationen/barometer/integrationsbarometer-2024/>

- Sachverständigenrat für Integration und Migration (Hrsg.): Jahresgutachten des Sachverständigenrats. Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Jahresgutachten 2024. Berlin 2024b. URL: <https://www.svr-migration.de/publikationen/jahresgutachten/2024/>
- Santiago Vela, Ana: Verwertung beruflicher Qualifikationen im Kontext der Mobilität nach Deutschland: Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. In: BWP 47 (2018) 4, S. 45-49
- Saurer, Judith: Brücken bauen in die Zukunft: Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Ausbildungsmarkt. In: ifo Schnelldienst 12/2023, S. 17-20. URL: <https://www.ifo.de/publikationen/2023/zeitschrift-einzelheft/ifo-schnelldienst-122023-berufseinstieg-als-wachstumsfaktor>
- Schimke, Benjamin: Nachweise für berufliche Qualifikationen oder doch nur ein Motivationssignal? Zur Wirkung non-formaler Weiterbildungszertifikate in der Personalauswahl. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (KZfSS) 75 (2023) 4, S. 451-475
- Schleer, Christoph; Calmbach, Marc (Hrsg.): Berufsorientierung Jugendlicher in Deutschland. Erwartungen, Sorgen und Bedarfe. Wiesbaden 2022
- Schmid, Evi; Neumann, Jörg; Kriesi, Irene: Lehrvertragsauflösung, Wiedereinstieg, Bildungserfolg. Ergebnisse zur zweijährigen Grundbildung mit eidgenössischem Berufsattest (EBA), 2016. In: Bundesamt für Statistik (Hrsg.): Reihe „Statistik in der Schweiz“, Fachbereich „15 Bildung und Wissenschaft“. Neuchâtel 2016
- Schmidt, Katja; Jacobsen, Jannes; Krieger, Magdalena: Soziale Integration Geflüchteter macht Fortschritte. In: DIW Wochenbericht. 34/2020, S. 591-599. Berlin 2020. URL: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.797223.de/20-34.pdf
- Schmidt, Robyn: Zusatztabelle mit Daten/Indikatoren (DAZUBI). Die Ausbildungsanfängerquote auf Grundlage unterschiedlicher regionaler Zuordnungen von Ausbildungsanfängern/Ausbildungsanfängerinnen, Berichtsjahr 2022. Bonn 2024a. URL: <https://www.bibb.de/de/1868.php>
- Schmidt, Robyn: Indikatoren zur Berufsausbildungsbeteiligung der Wohnbevölkerung an der dualen Berufsausbildung. In: Dionisius, Regina; Niemann, Moritz (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick. 2024. 2. Auflage. Kapitel 6. Bonn 2024b, S. 48-65
- Schmidt, Robyn: Methodische Hinweise zu Mobilitätsauswertungen mit den Daten der Berufsbildungsstatistik: Daten, Indikatoren und Einschränkungen. Bonn 2024c. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_methodenpapier-mobilitaet.pdf
- Schmidt, Robyn: Regionaltypische Mobilitätsmuster und Ausbildungsbeteiligung: Wie Stadt-Land-Disparitäten im dualen Berufsausbildungsgeschehen entstehen. Version 1.0. Bonn 2024d. URL: lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782173
- Schmidt, Robyn; Kroll, Stephan: Integration junger Geflüchteter in das duale System der Berufsausbildung als wichtige Säule zur Fachkräftesicherung: Wie gut gelingt sie? Deskriptive Auswertungen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2024. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782970>
- Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra: Florierende Städte und abgehangenes Land? Empirische Auswertungen zum regionaltypischen Geschehen in der dualen Berufsausbildung auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2023. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-780978>
- Schmidt, Robyn; Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan: Zusatztabelle mit Daten/Indikatoren (DAZUBI). Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach Staatsangehörigkeiten. Ergebnisse auf Basis der Berufsbildungsstatistik, Deutschland 2008 bis 2023. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/de/1868.php>
- Schneemann, Christian; Dressel, Felix; Dreuw, Peter; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna; Zika, Gerd: Effekte des CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (CBAM) auf Wirtschaft und Beschäftigung in Deutschland. BMAS-Forschungsbericht 632. Berlin 2024
- Schneemann, Christian; Söhnlein, Doris; Studtrucker, Maximilian; Zika, Gerd: QuBe-Bevölkerungsprojektion für Kreise und kreisfreie Städte Deutschlands. In: Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): „Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden“. Bielefeld 2023, S. 55-71
- Schneemann, Christian; Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Maier, Tobias; Krebs, Bennet; Steeg, Stefanie; Bernardt, Florian; Mönnig, Anke; Parton, Frederik; Philip, Ulrich; Wolter, Marc Ingo: Aktualisierte BMAS-Prognose „Digitalisierte Arbeitswelt“. Forschungsbericht 526/3. Berlin 2021
- 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, Jan: Ein Jahr Integrationsgesetz: Haben sich die Teilhabechancen der Flüchtlinge verbessert? Bonn 2017. URL: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/258527/ein-jahr-integrationsgesetz-haben-sich-die-teilhabechancen-der-fluechtlinge-verbessert/>
- Schneider, Verena; Spillner, Gunther; Schwarz, Henrik: Höherqualifizierende Berufsbildung: Attraktiv und anschlussfähig? In: BWP 52 (2023) 1, S. 54-56
- Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2023: Anstieg erneut unterhalb der Inflationsrate. Bonn 2024. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19383>
- Schönfeld, Gudrun; Wenzelmann, Felix: Tarifliche Ausbildungsvergütungen 2024: Höchster jemals gemessener Anstieg des gesamtdeutschen Durchschnitts. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20155>
- Schöpfer-Grabe, Sigrid; Weiß, Reinhold: Vorsprung durch Fremdsprachentraining. Ergebnisse einer Unternehmensbefragung. Köln 1998
- Schoierer Julia; Mertes, Hanna; Wershofen, Birgit; Böse-O'Reilly, Stephan: Fortbildungsangebote zu Klimawandel, Hitze und Gesundheit für medizinische Fachangestellte und Pflegefachkräfte in der ambulanten Versorgung. In: Bundesgesundheitsblatt Gesundheitsforschung Gesundheitsschutz. 65 (2019) 5, S. 620-628. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00103-019-02942-w>
- Schreiber, Daniel; Gutschow, Katrin: Externen Prüfungsteilnehmern auf der Spur. Wie holen jüngere Erwachsene einen Berufsabschluss nach? BIBB Report 20/2013. Bonn 2013
- Schröder, Rudolf; Faulborn, Beate; Fletemeyer, Tina: Unterrichtlich integrierte Maßnahmen zur Beruflichen Orientierung in der gymnasialen Oberstufe: Schülerbefragung zur wahrgenommenen Effektivität Evaluation eines Modellversuchs in der gymnasialen Oberstufe. In: Zeitschrift für ökonomische Bildung (2019) 8, S. 27-59
- Schuß, Eric; Christ, Alexander; Oeynhaus, Stephanie; Milde, Bettina; Flemming, Simone; Granath, Ralf-Olaf: Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2021. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2021
- Seeber, Susan; Busse, Robin; Michaelis, Christian; Baethge, Martin: Migration in der beruflichen Bildung: Herausforderungen für die Integration von zugewanderten schutz- und asylsuchenden Jugendlichen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaften 22 (2019) Sonderheft 34, S. 71-99
- Seibert, Holger; Wydra-Somaggio, Gabriele: Berufseinstieg nach der betrieblichen Ausbildung: Meist gelingt ein nahtloser Übergang. IAB-Kurzbericht 20/2017. Nürnberg 2017
- Settelmeyer, Anke: Sprachkompetenz: Integration in Ausbildung und Beruf. In: Ertl, Hubert; Granato, Mona; Helmrich, Robert; Krekel, Elisabeth M. (Hrsg.): Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beruf. Chancen für Geflüchtete und Herausforderungen für das Bildungssystem. Bonn 2022, S. 62-74
- Sevindik, Ugur: Verbreitung und Einsatz von Künstlicher Intelligenz in Deutschland: Auswirkungen auf berufliche Anforderungen und Strukturen. Version 1.0. Bonn 2022. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_780476
- Seyda, Susanne; Köhne-Finster, Sabine; Orange, Fritz; Schleiermacher, Thomas: IW-Weiterbildungserhebung 2023. Investitionsvolumen auf Höchststand. In: IW-Trends 51 (2024) 6, S. 3-23. URL: <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-sabine-koehne-finster-thomas-schleiermacher-investitionsvolumen-auf-hoehchststand.html>
- Sieben, Sven; Lechner, Clemens M.: Measuring cultural capital through the number of books in the household. In: Measurement Instruments for the Social Sciences 1 (2019) 1
- Siegert, Manuel: Die sozialen Kontakte Geflüchteter. BAMF-Kurzanalyse Ausgabe 04|2019 der Kurzanalysen des Forschungszentrums Migration, Integration und Asyl des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg 2019. URL: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Kurzanalysen/kurzanalyse4-2019_iab-bamf-soep-befragung-soziale-kontakte-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Siembab, Matthias; Beckmann, Janina; Wicht, Alexandra: Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung. BIBB Report 1/2023. Bonn 2023
- Solga, Heike: „Ausbildungslosigkeit“ als soziales Stigma in Bildungsgesellschaften: Ein soziologischer Erklärungsbeitrag für die wachsenden Arbeitsmarktprobleme von gering qualifizierten Personen. In: KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 (2002) 3, S. 476-505
- Solga, Heike; Pfahl, Lisa: Wer mehr Ingenieurinnen will, muss bessere Karrierechancen für Frauen in Technikberufen schaffen. WZBrief Bildung 07/2009. Berlin 2009

- Staatssekretariat für Migration (Hrsg.): Eingabe Verstetigung Integrationsvorlehre (SEM-D-15B13401/233). Wabern bei Bern 2023a
- Staatssekretariat für Migration (Hrsg.): Integrationsvorlehre (INVOL) – Betriebe gesucht. Wabern bei Bern 2023b
- Stalder, Barbara, E.; Kammermann, Marlise; Michel, Iris; Schönbacher, Marie-Theres: Successful Integration of Refugees in Vocational Education and Training: Experiences from a New Pre-vocational Programme. In: Teräs, Marianne; Osman, Ali; Eliasson, Eva (Hrsg.): Migration, Education and Employment. Pathways to Successful Integration. Cham 2024, S. 133-154
- Stalder, Barbara E.; Schmid, Evi: Lehrvertragsauflösung und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern 2016
- Statistics Canada (Hrsg.): Apprenticeship programs by age groups, major trade groups, sex and registration status. Table 37-10-0219-01 vom 11.12.2024. Ottawa 2024. URL: <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=3710021901&pickMembers%5B0%5D=1.1&pickMembers%5B1%5D=3.1&pickMembers%5B2%5D=5.1&cubeTimeFrame.startYear=2004&cubeTimeFrame.endYear=2023&referencePeriods=20040101%2C20230101> (Stand: 14.01.2024)
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.): Qualitäts- und Ergebnisbericht der integrierten Ausbildungsberichterstattung. Wiesbaden 2011
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Allgemeinbildende Schulen. Statistischer Bericht. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge a
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Berufsbezeichnungen. Statistischer Bericht. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge b
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufliche Schulen und Schulen des Gesundheitswesens – Grunddaten. Statistischer Bericht. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge c
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur. Allgemeinbildende Schulen. Fachserie 11 Reihe 1. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge d
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur. Berufliche Schulen. Fachserie 11 Reihe 2. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge e
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger, Teilnehmer und Absolventen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge f
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Weiterbildung. Wiesbaden, verschiedene Jahrgänge g
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik. Begriffe und Erläuterungen. Stand: 12. November 2021. Wiesbaden 2021a
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Qualitätsbericht Mikrozensus 2020. Wiesbaden 2021b
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund. Ergebnisse des Mikrozensus 2021. Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2022. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-endergebnisse-2010220217004.pdf?__blob=publicationFile
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Einwanderungsgeschichte – Hintergrundpapier. Wiesbaden 2023a. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Mikrozensus – Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte – Endergebnisse 2021. Wiesbaden 2023b. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-einwanderungsgeschichte-end-5122126217005.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Anfängerzahl in Bildungsprogrammen zwischen Schule und Ausbildung im Jahr 2023 erneut gestiegen. Pressemitteilung Nr. 113 vom 21. März 2024. Wiesbaden 2024a. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/03/PD24_113_212.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Aufstiegs-BAföG. Datenbank GENESIS-Online (Code: 21421). Wiesbaden 2024b. URL: <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistics>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik 2023. Statistischer Bericht. Wiesbaden 2024c
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Berufsbildungsstatistik 2023. Ergänzung zur Datenbank GENESIS-Online. Wiesbaden 2024d

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsstand – Bevölkerung am 31.12.2023 nach Nationalität und Bundesländern. Wiesbaden 2024e. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/bevoelkerung-nichtdeutsch-laender.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsstand. Bevölkerung nach Nationalität und Geschlecht 1970 bis 2022 in Deutschland. Bevölkerungszahlen in Tabellenform. Wiesbaden 2024f. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/deutsche-nichtdeutsche-bevoelkerung-nach-geschlecht-deutschland.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung und Kultur – Nichtmonetäre hochschulstatistische Kennzahlen 1980–2020. Fachserie 11 Reihe 4.3.1. Wiesbaden 2024g
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bildung, Forschung, Kultur. Absolventen/-innen und Abgänger/-innen nach Abschlussart. Wiesbaden 2024h. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Bildungsindikatoren/absolventen-tabelle.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. Wiesbaden 2024i. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Migration und Integration. Ausländische Bevölkerung nach aufenthaltsrechtlichem Status. Ausländische Bevölkerung nach aufenthaltsrechtlichem Status am 31.12.2023. Wiesbaden 2024j. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-aufenthaltsrechtlicherstatus.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Migration und Integration. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2, Fachserie 1 Reihe 2.2. Wiesbaden 2024k. URL: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/_publikationen-innen-migrationshintergrund.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Migration und Integration. Definition des Terms „Personen mit Migrationshintergrund“ aus dem Migrations-Integrationsglossar des Statistischen Bundesamts. Wiesbaden 2024l. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlaeuterungen/migrationshintergrund.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bis 2049 werden voraussichtlich mindestens 280 000 zusätzliche Pflegekräfte benötigt. Pressemitteilung Nr. 033 vom 24. Januar 2024. Wiesbaden 2024m. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_033_23_12.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Qualitätsbericht – Bevölkerungsfortschreibung auf Basis Zensus 2022. Fortschreibung des Bevölkerungsstandes. Wiesbaden 2024n. URL: <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/bevoelkerungsfortschreibung-2022-auf-basis-zensus-2022.pdf>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Anfänger/innen, Teilnehmer/innen und Absolvent/innen im Ausbildungsgeschehen nach Sektoren/Konten und Ländern 2023. Wiesbaden 2024o
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Private Hochschulen 2023. Wiesbaden 2024p
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht. Mikrozensus – Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte. Erstergebnisse 2023. Wiesbaden 2024q
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht. Personal des öffentlichen Dienstes. Wiesbaden 2024r
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Statistik nach der Pflegeberufe-Ausbildungsfinanzierungsverordnung 2023. Wiesbaden 2024s. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Berufliche-Bildung/Publikationen/Downloads-Berufliche-Bildung/statistischer-bericht-pflegeberufe-ausbildungsfinanzierung-vo-5212401237005.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistik des Studienverlaufs 2023, Statistischer Bericht. Erschienen am 22. Mai 2024. Wiesbaden 2024t
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Zensus 2022: 82,7 Millionen Einwohnerinnen und Einwohner. Pressemitteilung Nr. 44 vom 25. Juni 2024. Wiesbaden 2024u. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zensus2022-Pressemitteilungen/PM_zensus2022_44.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): 4 % mehr junge Menschen beginnen 2024 einen Bildungsgang im Anschluss an die Sekundarstufe I oder ein Studium. Pressemitteilung Nr. 106 vom 20. März 2025. Wiesbaden 2025a. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_106_212.html

- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): 9 % mehr neue Auszubildende zur Pflegefachperson im Jahr 2024. Pressemitteilung Nr. 099 vom 18. März 2025. Wiesbaden 2025b. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/03/PD25_099_212.html (Stand: 03.04.2025)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerungsfortschreibung, Genesis-Online. Die Datenbank des Statistischen Bundesamtes. Themen: Bevölkerung, Fortschreibung des Bevölkerungsstandes, Tabelle 12411-0006. Wiesbaden 2025c
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2024 um 0,2% gesunken. Deutsche Wirtschaft schrumpft im zweiten Jahr in Folge. Pressemitteilung Nr. 019 vom 15. Januar 2025d. URL: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/01/PD25_019_811.html
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Einwanderungsgeschichte – Hintergrundpapier. Wiesbaden 2025e. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Methoden/Erlauterungen/einwanderungsgeschichte-hintergrundpapier.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Gesellschaft – Bevölkerung – Starker Zuwachs an ukrainischen Staatsbürgern seit Ende Februar 2022. Wiesbaden 2025f. URL: https://www.destatis.de/DE/Im-Fokus/Ukraine/Gesellschaft/_inhalt.html (Stand: 07.04.2025)
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Mikrozensus – Bevölkerung nach Einwanderungsgeschichte – Endergebnisse 2023. Wiesbaden 2025g. URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/statistischer-bericht-einwanderungsgeschichte-end-5122126237005.html>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Deutsche Studierende im Ausland – Ergebnisse des Berichtsjahres 2022. Wiesbaden 2025h
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Integrierte Ausbildungsberichterstattung – Vorläufige Ergebnisse – Berichtsjahr 2024. Wiesbaden 2025i
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistischer Bericht – Statistik der Studierenden – Wintersemester 2023/2024. Sonderauswertung für das Bundesinstitut für Berufsbildung. Wiesbaden 2025j
- Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung/Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (Hrsg.): Datenreport 2021. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Bonn 2021
- Steedman, Hilary: The state of apprenticeship in 2010: international comparisons – Australia, Austria, England, France, Germany, Ireland, Sweden, Switzerland: a report for the Apprenticeship Ambassadors Network. London 2010. URL: <https://eprints.lse.ac.uk/47516/>
- Stöckinger, Corinna; Kretschmer, Sara; Kleinert, Corinna: Panel Attrition in NEPS Starting Cohort 6. NEPS Survey Papers. Bamberg 2018. URL: https://www.neps-data.de/Portals/0/Survey%20Papers/SP_XXXV.pdf
- Stöhr, Andreas: Prüfungen in der dualen Berufsausbildung. Bonn 2017
- Stroppe, Anne; Jünger, Stefan; Straßegger, Fabienn: AreaMatch – Assessing Geospatial Linking of Incongruent Units. Mannheim, Köln 2025. URL: <https://kodaqs-toolbox.gesis.org/github.com/StefanJuenger/zipmatching/index/index.pdf>
- Struwe, Ulrike: Frauen und Männer in IT-Ausbildung und -Beruf. Eine Auswertung der Begleitforschung. Frauen geben Technik neue Impulse e. V. (Hrsg.). Bielefeld 2004, 191 S.
- Studthoff, Alexander; Thomann, Birgit; Niediek, Silvia; Shahin, Sephehr: Einwanderung in die Ausbildung. Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten. Version 1.0. Bonn 2024. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782182>
- Süssmuth, Rita; Eisfeld, Karl Heinz: Volkshochschule. Erwachsenenbildung/Weiterbildung in öffentlicher Verantwortung. In: Tippelt, Rudolf; Hippel, Aiga von (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden 2018, S. 763-784
- Tessaring, Manfred: Langfristige Tendenzen des Arbeitskräftebedarfs nach Tätigkeiten und Qualifikationen in den alten Bundesländern bis zum Jahre 2010. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 27 (1994) 1, S. 5-19. URL: https://doku.iab.de/mittab/1994/1994_1_MittAB_Tessaring.pdf
- Tiemann, Michael: Die Berufsfelder des BIBB – Überarbeitung und Anpassung an die KldB 2010. Bonn 2018
- Tiemann, Michael; Helmrich, Robert; Bernardt, Florian; Bör, Nicolai; Ehmann, Kathrin; Seegers, Marco; Steeg, Stefanie; Bach, Nicole von dem; Wagner, Pia; Wolter, Marc Ingo: Beschleunigter technologischer Wandel – Herausforderung für die Berufswelt? Version 1.0. Bonn 2021

- Tiemann, Michael; Schade, Hans-Joachim; Helmrich, Robert; Hall, Anja; Braun, Uta; Bott, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB. Auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992. Zweite Fassung, Stand: 29. Mai 2008; Heft-Nr. 105. Bonn 2008
- Troltsch, Klaus; Gerhards, Christian: Standardisierte Betriebsbefragungen. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. erweiterte Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 811-814
- Troltsch, Klaus; Mohr, Sabine: BIBB-Qualifizierungspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. In: Rauner, Felix; Grollmann, Philipp (Hrsg.): Handbuch Berufsbildungsforschung, 3. erweiterte Ausgabe. Bielefeld 2018, S. 673-680
- Uhly, Alexandra: Weitreichende Verbesserungen der Berufsbildungsstatistik ab April 2007. Zur Aussagekraft der Berufsbildungsstatistik für die Berufsbildungsforschung und Politikberatung. In: Krekel, Elisabeth M.; Uhly, Alexandra; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.): Forschung im Spannungsfeld konkurrierender Interessen. Die Ausbildungsstatistik und ihr Beitrag für Praxis, Politik und Wissenschaft. Forschung Spezial 11/2006. Bonn 2006, S. 39-63
- Uhly, Alexandra: Der berufsstrukturelle Wandel in der dualen Berufsausbildung: empirische Befunde auf Basis der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes. In: Walden, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich: Herausforderungen für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld 2007, S. 209-257
- Uhly, Alexandra: Kurzexpertise zur „Variablendefinition Anschlussvertrag“ im Rahmen der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Bonn 2011. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_expertise_neuabgrenzung_anschlussvertraege.pdf
- Uhly, Alexandra: Die Konstruktion von Kohortendatensätzen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. Am Beispiel der Anfängerkohorte 2008. Bonn 2012
- Uhly, Alexandra: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – einseitige Perspektive dominiert die öffentliche Diskussion. In: BWP 42 (2013) 6, S. 4f.
- Uhly, Alexandra: Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn 2015. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/wdp-157_barrierefrei.pdf
- Uhly, Alexandra: Berufsbildungsstatistik. In: Rauner, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung, 3. Auflage. Bielefeld 2018, S. 279ff.
- Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung des Öffentlichen Dienstes im Spiegel der Berufsbildungsstatistik. In: Elsner, Martin (Hrsg.): Berufliche Bildung im Öffentlichen Dienst – Zukunft aktiv gestalten. Bonn 2020a, S. 241-260
- Uhly, Alexandra: Duale Berufsausbildung in Teilzeit: Empirische Befunde zu Strukturen und Entwicklungen der Teilzeitberufsausbildung (BBiG/HwO) sowie zu Ausbildungsverläufen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2020b. URL: <http://www.bibb.de/vet-repository/000015>
- Uhly, Alexandra: Ausbildungsverlauf unter Pandemiebedingungen – Vorzeitige Vertragslösungen und Abschlussprüfungen in der dualen Berufsausbildung im Jahr 2020. Deskriptive Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2021. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-779603>
- 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.“. April 2009, korrigierte Fassung Mai 2019. Bonn 2019. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ausweitstat_methodenpapier-vergleich-BIBB-StBA-2009.pdf
- Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Krekel, Elisabeth M.: Strukturen und Entwicklungen der zweijährigen Ausbildungsberufe des dualen Systems. Ergebnisse aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.) sowie der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09. Bonn 2011
- Uhly, Alexandra; Kroll, Stephan; Schmidt, Robyn: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Hinweise zu den einzelnen Berichtsjahren der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Datenstand 2023. Bonn 2024. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_berichtsjahre.pdf
- Uhly, Alexandra; Neises, Frank: Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn 2023. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_informationsbeitrag_vertragsloesungen-befunde-massnahmen-ueberblick.pdf
- Uhly, Alexandra; Neises, Frank: Berufsausbildung in Teilzeit – Trotz großer Flexibilisierungspotenziale wenig genutzt: Zeigen sich Effekte der gesetzlichen Neuregelungen ab 2020? Empirische Analysen auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Version 1.0. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782945

- Uhly, Alexandra; Schmidt, Robyn; Kroll, Stephan: Erläuterungen zum Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Auszubildenden-Daten, Berufsmerkmale, Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung. Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember). Datenstand 2023. Bonn 2024. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_daten.pdf
- Uhly, Alexandra; Trotsch, Klaus: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungs- und Wissensökonomie. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 105 (2009) 1, S. 15-32
- Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche im Übergangssystem – eine Bestandsaufnahme. In: bwp@ (2008) Spezial 4. URL: http://www.bwpat.de/ht2008/ws12/ulrich_ws12-ht2008_spezial4.pdf
- Ulrich, Joachim Gerd; Krekel, Elisabeth M.: Zur Situation der Altbewerber in Deutschland. Ergebnisse der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2006. BIBB Report 1/2007. Bonn 2007
- UNESCO Institute for Statistics (Hrsg.): International Standard Classification of Education. ISCED 2011. Montreal 2012. URL: <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf>
- Van Nieuwenhove, Lisse; Wever, Bram de: Why are low-educated adults underrepresented in adult education? Studying the role of educational background in expressing learning needs and barriers. In: Studies in Continuing Education 44 (2022) 1, S. 189-206
- Vollmer, Kirsten; Frohnenberg, Claudia: Das Fortbildungsprofil „Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung“ – Potenziale, Chancen und Perspektiven. Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Untersuchung und Empfehlungen für Good governance. Bonn 2022
- Walden, Günter: Duale Berufsausbildung in der Dienstleistungsgesellschaft? In: BWP 36 (2007) 6, S. 43-46
- Weller, Sabrina Inez; Christ, Alexander; Milde, Bettina; Granath, Ralf-Olaf: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2024. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Bonn 2025. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782949 (Stand: 06.02.2025)
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: BIBB-Datenbank Tarifliche Ausbildungsvergütungen – Methodische Hinweise zur Revision der Berechnungsweise. Bonn 2020. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/TariflicheAV_Methodik_final_NEU_mit_Cover.pdf
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der sechsten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2022
- Wenzelmann, Felix; Schönfeld, Gudrun; Linckh, Carolin; Pfeifer, Harald: Eigene Ausbildung oder externe Fachkräftegewinnung – mit welchen Kosten müssen Betriebe rechnen? Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2022/2023. BIBB Report 2/2025. Bonn 2025. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20504>
- Werner, Rudolf: Entwicklung der Berufsbildungsstatistik – Grundlagen und Inhalte seit 1950. In: BWP 29 (2000) 4, S. 23-28. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2000-h4-23ff.pdf>
- Weyland, Ulrike; Ziegler, Birgit; Driesel-Lange, Katja; Kruse, Annika (Hrsg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen. Bonn 2021. URL: <https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17465> (Stand: 07.04.2025)
- Wicht, Alexandra; Weßling, Katarina; Ertl, Hubert: Sozialräumliche Kontexte beruflicher Bildungswege. In: Bremm, Nina; Racherbäumer, Kathrin; Dean, Isabel; Merl, Thorsten (Hrsg.): Bildungsgerechtigkeit, Inklusion und Sozialraum. Stuttgart 2023, S. 52-76
- Wielga, Jenny; Bräutigam, Christoph; Enste, Peter: Anwerbung von Pflegekräften aus Drittstaaten. Hintergründe und Stimmen aus der Praxis. FES impuls. Bonn 2023. URL: <https://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/20118.pdf>
- Winkler, Oliver: Beyond Dreams? Zum Zusammenhang von Aufenthaltsdauer und beruflichen Bildungsaspirationen von 17-jährigen Geflüchteten. In: BWP 53 (2024) 2, S. 10-13
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) (Hrsg.): Jahresbilanz des WSI-Tarifarchivs: Tariflöhne steigen 2024 nominal um durchschnittlich 5,5 Prozent – Reallohnzuwachs von 3,2 Prozent gibt erstmals wieder einen kräftigen Kaufkraftschub.. Pressemitteilung vom 06.12.2024. Düsseldorf 2024. URL: https://www.boeckler.de/pdf/pm_ta_2024_12_06.pdf
- Wirtschaftskammer Österreich (Hrsg.): Lehrlingsstatistik: Hauptergebnisse der WKO-Lehrlingsstatistik. Wien 2024. URL: <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik> (Stand: 11.11.2024)

- Wissenschaftsrat (Hrsg.): 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), Januar 2019. Berlin 2019. URL: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2019/7515-19.pdf> (Stand: 15.08.2022)
- Woisch, Andreas; Mentges, Hanna; Schoger, Laura: Bildungsintentionen und Informationsverhalten von Studienberechtigten des Abschlussjahrgangs 2018. DZHW Brief 5/2019. Hannover 2019
- Wotschack, Philip: Exploring the (Missing) Gender Training Gap in Germany: The Role of Organizations and Sectors in Continuing Training Participation. In: Social Politics – International Studies in Gender, State & Society 26 (2019) 3, S. 444-474
- Wozny, Caroline: The gender training gap in Europe: How equal are inequalities in continuous training? Paderborn 2015
- Yilmaz, Sinem: Data gaps in refugee integration in Europe. A comparative assessment of data availability in 14 EU countries. Warschau 2022. URL: https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2022/05/Data-gaps-in-refugee-integration-in-Europe_-A-comparative-assessment-of-data-availability-in-14-EU-countries.pdf (Stand: 16.07.2025)
- Zhang, Yaoyao: France's Vocational Education and Training Reform. In: Journal of Education & Social Policy 6 (2019) 1, S. 175-180
- Zika, Gerd; Helmrich, Robert; Kalinowski, Michael; Wolter, Marc Ingo; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Hänisch, Carsten; Drosdowski, Thomas: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030: In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial. Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. IAB-Kurzbericht 18/2012. Nürnberg 2012. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2012/kb1812.pdf>
- Zika, Gerd; Hummel, Markus; Maier, Tobias; Wolter, Marc Ingo (Hrsg.): Das QuBe-Projekt: Modelle, Module, Methoden. Bielefeld 2023. URL: <https://www.wbv.de/shop/Das-QuBe-Projekt-Modelle-Module-Methoden-I73712>
- Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk, Johanna: Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelfristprognose bis 2028. BMAS-Forschungsbericht 647. Berlin 2024a
- Zika, Gerd; Kalinowski, Michael; Krinitz, Jonas; Maier, Tobias; Mönnig, Anke; Schneemann, Christian; Schur, Alexander; Wolter, Marc Ingo; Zenk Johanna: Szenarien über die Erhöhung des Arbeitskräftepotenzials. BMAS-Forschungsbericht 631. Berlin 2024b
- Zinke, Gert: Berufsbildung 4.0 – Fachkräftequalifikationen und Kompetenzen für die digitalisierte Arbeit von morgen: Branchen und Berufscreening. Bonn 2019
- Zöllner, Maria: (Vollzeit-)Schulische Ausbildungsgänge mit einem beruflichen Abschluss gemäß und außerhalb BBiG/HwO. Vertiefende Analysen der Entwicklungen in Deutschland. Bonn 2015
- Zöllner, Maria: Äpfel und Birnen? – Unterschiede und Gemeinsamkeiten dualer und schulischer Ausbildung. Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn 2018. URL: <https://www.bpb.de/themen/bildung/dossier-bildung/279619/aepfel-und-birnen-unterschiede-und-gemeinsamkeiten-dualer-und-schulischer-ausbildung/>

Schlagwortverzeichnis

Schlagwort	Kapitel
<i>Abbruchquote siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik) und Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Abkürzung siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) und Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
<i>Abschlussprüfung siehe Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, A5.8
Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.7, A5.8
Adjustierte Suchdauer	A10.2
Adult Education Survey (AES)	B1.1, B1.2.2, D1.2
Aktivierungshilfen	A9.4, A9.4.1
Altbewerber/-innen (Ausbildungsmarkt)	A1.1.3, A8.1
<i>Alter bei Abschluss der Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Alter der Absolventen/Absolventinnen (Berufsbildungsstatistik) siehe Absolventen/Absolventinnen, Alter (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Alter der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik) siehe Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Anbietertypen in der Weiterbildung	B2.1
<i>Anerkannte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO</i>	
Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse	C3.1, C3.2, C3.3, D4
Anerkennung in Deutschland	D4
Anerkennungsportal	D4
Anfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Anfänger/-innen (integrierte Ausbildungsberichterstattung)	A4.2
Anfänger/-innen (schulische Ausbildungsgänge)	A6.1.1, A6.1.2
Angebots-Nachfrage-Relation (ANR), traditionelle	A1, A1.1.1, A2, A2.1, A2.2
Angebots-Nachfrage-Relation, erweiterte (eANR)	A1, A1.1.1, A2, A2.1, A2.2

Schlagwort	Kapitel
Angebotspotenzial	A2, A2.1, A2.2
Angelernte	A11.1, A11.2, A11.3
Anpassungsfortbildung	B4, B4.1
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Anschlussverträge nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Arbeitsförderung	A9.4
Arbeitsgelegenheiten	A9.4.1
Arbeitslosenquoten (junge Fachkräfte)	A10.1.2, A10.1.3
Arbeitslosenquoten im internationalen Vergleich	D1.3
Arbeitslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Assistentenausbildung	A4.1, A4.2
Assistierte Ausbildung (AsA), Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex)	A9.4, A9.4.1, C5.1, C5.2
Asylherkunftsländer	A5.2, C5.2
Aufstiegsfortbildung	A10.3, B3.2, B4.2
Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG)	B3.2
<i>Aufstiegsstipendium siehe Programm Aufstiegsstipendium</i>	
Aufwendungen (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
<i>Ausbilder/-innen, betriebliche Ausbildung siehe Ausbildungspersonal</i>	
<i>Ausbildereignungsprüfungen siehe Prüfung – Ausbildereignungsprüfung</i>	
Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO)	A5.9, B4.2
Ausbildung im Öffentlichen Dienst (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
Ausbildung mit Abschluss nach Landesrecht	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung nach BBiG/HwO an Berufsfachschulen	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Ausbildung, bundesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3

Schlagwort	Kapitel
Ausbildung, landesrechtlich geregelt	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
<i>Ausbildung, schulisch siehe Schulische Berufsausbildung</i>	
AusbildungPlus	A6.3
<i>Ausbildungsabbruch siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik) und Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Ausbildungsabschluss	A9.4, A9.4.1
Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsabsolventenquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsaktivität von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsanfänger/-innen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.8
Ausbildungsanfänger/-innen, Durchschnittsalter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsanfängerquote (AAQ, Berufsbildungsstatistik)	A5.8, A12.1
ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	A9.4.1
Ausbildungsbegleitung	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Ausbildungsberechtigung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
<i>Ausbildungsbereiche siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (Berufsbildungsstatistik)	A3.3, A5.1, A5.3, A5.4, A5.5, A5.6, A5.7
Ausbildungsberufe für Menschen mit Behinderung, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.1
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO mit Anrechnungsmöglichkeit	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Fachrichtungen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Schwerpunkten	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Wahlqualifikationen	A3.1, A3.2

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, mit Zusatzqualifikationen	A3.1, A3.2
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (Ausbildungsordnungen)	A3.1, A3.2, A3.4
Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO, neue und modernisierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsbeteiligung	A12.1
Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (BIBB-Qualifizierungspanel)	A7.4
Ausbildungsbeteiligung von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A7.2
Ausbildungsbeteiligungsquote der Jugendlichen (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsbetriebe	A7.1, A7.4
Ausbildungsbetriebsquote	A7.1, A7.4
Ausbildungsdauer nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Ausbildungsförderung	A9.3
<i>Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO siehe schulische Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO</i>	
<i>Ausbildungsgänge, vollzeitschulisch siehe Berufsausbildung, vollzeitschulisch</i>	
Ausbildungsgarantie	A9.4.1
Ausbildungsgeschehen (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2, A4.3
Ausbildungsinteressierte	A1, A1.1.3
Ausbildungskosten	A9.2, A9.3
Ausbildungsmarkt	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A8.2, A8.2.1, A8.2.2, A9.4.1
Ausbildungsmarktbilanz	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Ausbildungsmobilität	A8.2, A8.2.1, A8.2.2
<i>Ausbildungsordnungen siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO</i>	

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungspendler/-innen	A8.2, A8.2.1, A8.2.2
Ausbildungspersonal	A5.9
Ausbildungsplatzangebot	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2, A7.3
Ausbildungsplatzangebot, Vorausschätzung für 2025	A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplätze, gemeldet	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Ausbildungsplatznachfrage	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatznachfrage, Vorausschätzung für 2025	A2, A2.1, A2.2
Ausbildungsplatzsuche	A8.1
Ausbildungsquote	A7.1, A7.4, D1.1
Ausbildungsquote (internationaler Vergleich)	D1.1
Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. § 42m HwO	A1.2, A3.3, A5.1, A5.4
<i>Ausbildungsstellen siehe Ausbildungsplätze, gemeldet und Berufsausbildungsstellen</i>	
<i>Ausbildungsstellenbewerber/-innen siehe Bewerber/-innen</i>	
Ausbildungs- und Studienentscheidungen – Studienberechtigte	A8.4
Ausbildungsvergütung	A5.6, A9.1, A9.1.1
Ausbildungsvergütung (Berufsbildungsstatistik)	A9.1.2
Ausbildungsvergütung, tariflich	A9.1, A9.1.1, A9.1.2
Ausbildungsvergütung, vertraglich vereinbart	A9.1.3
Ausbildungsverträge (internationaler Vergleich)	D1.1
<i>Ausbildungsverträge, außerbetriebliche siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetrieblich (Berufsbildungsstatistik, BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Ausbildungsverträge, begonnene (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, Bestand am 31.12. (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, betriebliche – betrieblich finanzierte (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik)	A5.4

Schlagwort	Kapitel
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene – Neuabschlüsse, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.4, A5.5, A5.8
Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetriebliche (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.1, A5.4, A5.5.1
Ausbildungsverträge, zweijährige Berufe (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Ausbildungsvertragslösungen, vorzeitige	A5.6, A9.4.1
<i>Ausbildungsvorbereitung siehe Berufsvorbereitung</i>	
Ausbildungswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
AusbildungWeltweit	D3, D3.1, D3.2
Ausgaben der öffentlichen Hand (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
Ausländische Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.2
<i>Ausländische Berufsabschlüsse siehe Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung</i>	
Auslandsaufenthalte (Mobilität)	D3, D3.1, D3.2
Auslandshandelskammer (AHK)	C3.4
Auspendler/-innen	A8.2
<i>Außerbetriebliche Ausbildung siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte – außerbetrieblich (BIBB-Erhebung 30. September, Berufsbildungsstatistik)</i>	
Außerbetriebliche Berufsausbildung	A9.4.1
Australien	D1.1
Auszubildende (BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie)	A8.2, A8.2.1, A8.2.2
Auszubildende (Berufsbildungsstatistik)	A5.8

Schlagwort	Kapitel
Auszubildende, Alter (Berufsbildungsstatistik)	A5.8
Auszubildende, Bestandszahlen (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, Geschlecht (Berufsbildungsstatistik)	A5.2
Auszubildende, schulische Vorbildung, höchster allgemeinbildender Schulabschluss (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Auszubildende, Staatsangehörigkeit (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
BA/BIBB-Bewerberbefragung (2018, 2020, 2021)	A8.1, A12.1
BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018	A8.1
BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024	A8.1, A12.1
Bachelor Professional	B1.2.3, B4, B4.1
<i>Begabtenförderung berufliche Bildung siehe Programm Weiterbildungsstipendium und Programm Aufstiegsstipendium</i>	
<i>Behinderung/Behinderte Menschen siehe Menschen mit Behinderungen</i>	
Berufe für Menschen mit Behinderung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufe für Menschen mit Behinderung (BIBB-Erhebung 30.09.)	A1.2
<i>Berufe siehe Ausbildungsberufe und Fortbildungsabschlüsse, anerkannte</i>	
Berufliche Fortbildung (BBiG/HwO)	B4, B4.1, B4.2
Berufliche Höherqualifizierung (BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung)	A10.3
Berufliche Orientierung	A8.1, A8.4
<i>Berufliche Weiterbildung siehe Weiterbildung, berufliche</i>	
Berufliche Zusatzqualifikation	A3.5
<i>Beruflicher Verbleib siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung</i>	
Berufsabschluss	A11.1, A11.2, A11.3
Berufsabschluss (nachträglicher Erwerb)	B3.4
Berufsabschlüsse, ausländische – Anerkennung	C3.1, C3.2, C3.3, D4
Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE)	A9.4, A9.4.1

Schlagwort	Kapitel
<i>Berufsausbildung siehe Ausbildung</i>	
Berufsausbildung, Finanzierung	A9.2, A9.3
Berufsausbildung, vollzeitschulisch	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsausbildungsstellen, Angebot	A1.1.1, A1.1.4, A7.3
Berufsausbildungsstellen, unbesetzte	A7.3
Berufsbegleitendes Studium	B2.3, B3.3.2
Berufsbildung, höherqualifizierende	B4, B4.1, B4.2
Berufsbildungsmodernisierungsgesetz	A5.1
Berufsbildungsreformgesetz	A5.1
Berufsbildungsstatistik der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder	A5.1, A5.2, A5.3, A5.4, A5.5.2, A5.8
Berufsbildungsstatistik, Aggregatdatenerfassung	A5.2
Berufsbildungsstatistik, neue Merkmale	A5.1, A5.3
Berufsbildungsstatistik, Revision	A5.2
Berufsbildungsstatistik, Verlaufsdaten	A5.1
Berufsbildungsstatistik, vertragsbezogene Einzeldatenerfassung (Einzeldatenerhebung)	A5.1, A5.2
Berufseinstiegsbegleitung	A9.4.1
Berufserfahrung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Berufserfolg	A10.3
Berufserwartung	C2.1
Berufsfachschulen	A4.1, A5.5.2, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	A1.1.1, A4.1, A4.2, A5.5.2
Berufsgruppen	A5.5.1
Berufskompetenz, internationale	D3, D3.1
Berufsorientierung	A8.1, A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, C2.1

Schlagwort	Kapitel
Berufsschulen	A6.1.1, A6.1.2
Berufsstruktur (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Berufsvorbereitende Qualifizierung und berufliche Grundbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.2
Berufsvorbereitung	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsvorbereitung, Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	A1.1.1, A4.1, A4.2, A5.5.2, A8.1, A8.1.1, A8.1.2, A8.1.3, A9.3
Berufswahl	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Beschäftigte, sozialversicherungspflichtig (Beschäftigungsstatistik)	A7.1, C2.2
Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)	A7.1
Besetzungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.2
Betriebliche Ausbildung	A7.1, A7.3, A8.1, A9.2, C2.2, D1.1
Betriebliche Ausbildung (internationaler Vergleich)	D1.1
<i>Betriebliche Ausbildungsbeteiligung siehe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben</i>	
Betriebliche Weiterbildung	B1.1, B1.2.2, C4.1
Betriebliche Weiterbildungsbeteiligung (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
Betriebliche Weiterbildungsquote (IAB-Betriebspanel)	B1.2.1
<i>Betriebspanel zur Qualifizierung und Kompetenzentwicklung siehe BIBB-Qualifizierungspanel</i>	
Bevölkerungsentwicklung	A10.2
Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund	A8.1, A12.1, A12.2, C2.2
Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund	A8.1, A12.1, A12.2, C2.3, C4.1
Bewerber/-innen um Ausbildungsstellen (gemeldete)	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A8.1, C2.2
Bewerber/-innen, mit Alternative zum 30.09.	A2, A2.1, A2.2
Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene	A8.1

Schlagwort	Kapitel
Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte	A2, A2.1, A2.2
Bewerbungsverhalten	A8.1
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung	A10.3
BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30. September	A1.2
BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen	A10.2
BIBB-Qualifizierungspanel	A7.3, A7.4, A12.1, B1.2.3, C2.2, C3.1
Bildungsausgaben	A9.3, B3.5
Bildungsfinanzierung	A9.3
Bildungsgutschein	B3.1
Bildungsketten	A9.4
<i>Bildungspersonal siehe Ausbildungspersonal</i>	
Bildungsregister	A5.1
Blended Learning	B2.3
BMAS-Fachkräftemonitoring	A10.2
Bundesländer	A5.5.2
Bundesprogramme	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Coronapandemie	A5.6, A5.7, A5.8, B1.1, B4.2, C4.2, D3, D3.1
<i>Covid-19 siehe Coronapandemie</i>	
CVTS (Continuing Vocational Training Survey)	B1.2.2
Dänemark	D1.1
Demografische Entwicklung	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Deutsche Industrie- und Handelskammer (DIHK)	C3.4
Dienstleistungsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Digitalisierung	A3.2, A3.3, A7.4, A9.5, B2.3, D1.2

Schlagwort	Kapitel
Distance Education	B2.3
Distance Learning	B2.3
<i>Duale Ausbildungsberufe siehe Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO</i>	
Duale Studiengänge (Duales Studium)	A6.3
Duales Studium (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Durchschnittsalter, Ausbildungsabsolventen/-absolventinnen	A5.8
Durchschnittsalter, Ausbildungsanfänger/-innen	A5.8
Durchschnittsalter, Neuabschlüsse	A5.8
DZHW-Student Life Cycle Panel, Studienberechtigtenpanel	A8.4
<i>Eingewanderte siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	
Einmündung von jungen Fachkräften in Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Einmündung ukrainischer Geflüchteter in das duale Ausbildungssystem	C5.2
Einmündungsquote der ausbildungsinteressierten Jugendlichen (EQI)	A1.1.3
Einpendler/-innen	A8.2.1, A8.2.2
Einstiegsqualifizierung	A9.4, A9.4.1
Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft	C, C1.1, C1.2, C3.4, C3.5, C4.1, C4.2, C5.1, D2, D2.1, D2.2, D2.3, D2.4, D4
Einwanderungsgeschichte (statistisches Konzept)	A8.3, A11.3, A12.1, C, C1.1, C2.1, C2.3, C4.1, C5.1, D2, D2.1, D2.2, D2.3, D2.4
<i>Einwanderungsgesellschaft siehe Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft</i>	
<i>Einwanderungsland siehe Einwanderung/Einwanderungsgesellschaft</i>	
E-Learning	B2.1
ERASMUS+	D3, D3.1
Erfolgsquote Abschlussprüfungen im dualen System (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Erfolgsquote Fortbildungs- und Meisterprüfungen	B4.2

Schlagwort	Kapitel
<i>Erste Schwelle siehe Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)</i>	
Erwerbslosenquoten	A10.1.3
Erwerbslosenquoten nach Berufsabschlüssen	A10.1.3
Erwerbsstatus	A11.4
Erwerbstätige	A10.2
Erwerbstätigenbefragung	A10.2
Erzieher/-in	A4.1, A4.2, A4.3, B3.2, B4.3, C1.2, D4
Europa	D2, D2.1, D2.2, D2.3, D2.4
Europa (Mobilität in der Berufsbildung)	D3, D3.1
Europäische Benchmarks für die berufliche Bildung	D1.2
<i>Europäische Erhebungen zur betrieblichen Weiterbildung siehe CVTS</i>	
Europäische Union	D1.2
Europäischer Sozialfond (ESF)	A9.4.1, B3.5
<i>Externenprüfung siehe Prüfung – Externenprüfung</i>	
Externenzulassung	A5.7
Exzellenzinitiative	D3.2
Fachhochschulen	A6.3
Fachkräfte	A10.2
Fachkräfteeinwanderung	C, C1.1, C1.2, C3.1, D4
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	C, C1.2, C3.1, D4
<i>Fachkräfteengpässe siehe Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)</i>	
Fachkräfteprojektion	A10.2
Fachkräftesituation	A10.2
Fachpraktikerregelungen (Fachpraktikerausbildungen)	A3.3

Schlagwort	Kapitel
Fachschulen (der Länder)	B4.3
Fachstelle überaus	A9.4, A9.4.1
Fernlernen	B2.3
Fernstudium	B2.3
Fernunterricht	B2.3
<i>Finanzierung betrieblicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung</i>	
<i>Fluchthintergrund siehe Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund</i>	
<i>Flüchtlinge siehe Geflüchtete und Geflüchtete (Ukraine)</i>	
Fluchtmigration	A12.1, A12.2
Förderinstrumente	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Förderprogramme	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)	B3.1
Förderung schwer zu erreichender junger Menschen	A9.4.1
Förderung von beruflichen Aufstiegsfortbildungen	B3.2
Fortbildung, berufliche	B4, B4.1
Fortbildungsabschlüsse, anerkannte	B4, B4.1
<i>Fortbildungsprüfungen siehe Prüfung – Fortbildungsprüfung</i>	
Fortbildungsprüfungsordnung	A3.3
Fortbildungsprüfungsregelung	B4, B4.1, B4.2
Fortbildungsstufen	B4, B4.1
Frankreich	D1.1
<i>Freie Berufe siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Geflüchtete (Flüchtlinge)	A1.1.1, A9.4.1, A12.2, C1.2, C2.2

Schlagwort	Kapitel
Geflüchtete Ukraine	A12.2, C5.2
Geprüfter Berufsspezialist	B1.2.3, B4, B4.1
<i>Geregelte Fortbildungsabschlüsse siehe Fortbildungsabschlüsse, anerkannte</i>	
<i>Geschäftsklima (Klimawert) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung</i>	
Geschlecht der Auszubildenden	A5.5.2
Gesundheits-, Erziehungs- und Sozialberufe (GES-Berufe)	A6.1.1-A6.1.3
Gleichwertigkeit (von Berufsabschlüssen)	C3.3
Gutscheinprogramm (Bildungsgutscheine)	B3.1
<i>Handwerk siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Handwerkskammern	A3.5
Hauptschülerberufe	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Haushaltsmittel (Aus- und Weiterbildung)	A9.3, B3.5
<i>Hauswirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Heilerziehungspfleger/-in	A4.3, A6.1.3, B3.2
<i>Herkunft siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	
Herrenberg-Urteil	B2.1
Hochschulische praktische Pflegeausbildung	C2.3
<i>Hochschulzugangsberechtigung siehe Studienberechtigte</i>	
Höherqualifizierende Berufsbildung	B4, B4.1, B4.2
Höherqualifizierende Berufsbildung (Aufstiegsfortbildung)	B1.2.3
Honorarkräfte in der Weiterbildung	B2.1
IAB-Betriebspanel	A7.2, A10.1.1, B1.2, B1.2.1

Schlagwort	Kapitel
<i>Industrie und Handel siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Industrie- und Handelskammer	A3.5
Informationsportal	D4
Informell erworbene Kompetenzen, Anerkennung	A5.7
Informelles Lernen	A8.3, B1.1, D1.2, D2.1
Inklusion	A3.3
Integration in berufliche Ausbildung, Arbeitsmarkt	A12.2, C1.1, D2, D2.1, D2.2, D2.3, D2.4
Integration, kulturelle, strukturelle, soziale und identifikative	C1.1
Integrierte Ausbildungsberichterstattung (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Internationale berufliche Handlungskompetenz, Internationale Berufskompetenz	D3, D3.1, D3.2
Internationaler Vergleich	B1.2.2, D1.2
Internationalisierung der Berufsausbildung	D3, D3.1, D3.2
ISCED (Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens)	D1.2
IT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Jugendarbeitslosenquote im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendarbeitslosigkeit im internationalen Vergleich	D1.3
Jugendberufsagenturen	A9.4, C5.1
Jugendhilfe	A9.4
Jugendliche mit Migrationshintergrund	A12.1, C4.1
Jugendliche, ausbildungsinteressierte (Ausbildungsmarkt)	A1, A1.1.3, A2, A2.1, A2.2, A8.2.1
Jugendsozialarbeit	A9.4
<i>Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
<i>Junge Menschen ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	

Schlagwort	Kapitel
Kammerprüfung	A5.7
Kanada	D1.1
Katastrophenschutz	A3.4
Klimaanpassung	A3.4
<i>Klimawert (Geschäftsklima) in der Weiterbildung siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung</i>	
Kompetenzen	A9.4, A9.4.1, A10.2, D1.2
Kompetenzfeststellung	A9.4, A9.4.1
<i>Kompetenzzentren siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)</i>	
Konten des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Kosten der beruflichen Ausbildung	A9.1, A9.1.1, A9.1.2, A9.2
Krieg der Ukraine	C5.2
Kündigung (des Ausbildungsvertrags)	A5.6
Künstliche Intelligenz	A7.4
Länderprogramme zur Förderung der Berufsbildung	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Landesrechtlich geregelte Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
<i>Landwirtschaft siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Langfristige Entwicklungen (Projektionen)	A10.2
Leando.de	A5.9
Lebensbegleitendes/Lebenslanges Lernen	B1.2.2, B2.3, C4.2
<i>Lösungsquote, Ausbildungsvertrag (Berufsbildungsstatistik) siehe Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Maßnahmen zur beruflichen Weiterbildung	B3.1
Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung	A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4
Master Professional	B1.2.3, B4, B4.1

Schlagwort	Kapitel
Mehrfachausbildungen (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Mehrsprachigkeit	C3.5
Meister- oder Aufstiegs-BAföG	B3.2
<i>Meisterprüfungen siehe Prüfung – Meisterprüfung</i>	
Menschen mit Behinderungen (Ausbildungsregelungen nach § 66 BBiG bzw. 42m HwO)	A1.2, A3.3
Menschen mit Behinderungen (außerbetriebliche Berufsausbildung gem. § 76 SGB III, rehaspezifische BvB)	A9.4.1
Migration (Zuwanderung)	C1.1, C1.3, C2.3, C3.4, C4.2, D2, D2.1, D2.2, D2.3, D2.4, D4
Migrationsbiografie	C1.1, C2.1
<i>Migrationshintergrund siehe Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Jugendliche mit Migrationshintergrund</i>	
Mikrozensus	A10.2, A11.1, A11.2, A11.3
Mindestausbildungsvergütung	A9.1.3
MINT-Berufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
<i>Mismatch siehe Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)</i>	
Mobilität in der Berufsbildung in Europa	D3, D3.1
Mobilität, berufliche	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A10.2
Mobilität, regionale	A8.2, A8.2.1, A8.2.2
Mobilität, transnationale	C3.1, C3.2, C3.3, C3.4, D3.2
Mobilitätszuschuss	A9.4
Modernisierte Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO	A5.4
Monoberufe im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2
Nachfragepotenzial (Ausbildungsmarkt)	A2, A2.1, A2.2
Nachhaltigkeit	A3.2, A3.4
Nachqualifizierung, berufliche	A9.4, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, B3.4

Schlagwort	Kapitel
Nachvermittlung (Ausbildungsmarkt)	A1.1.4
Nationales Bildungspanel (NEPS)	A8.3, A11.4, C2.1, C4.2
NEET (Not in Education, Employment or Training)	D1.2, D1.3
<i>Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
<i>Neuabschlüsse (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, neu abgeschlossene (Berufsbildungsstatistik)</i>	
Neuordnung von Ausbildungsberufen im dualen System nach BBiG/HwO	A3.1, A3.2, A3.4
nicht formal Qualifizierte (nfQ)	A11.1, A11.2, A11.3, A11.4, A12.1
Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung	A9.2
<i>Öffentlich geförderte Weiterbildung siehe Förderung beruflicher Weiterbildung</i>	
Öffentlicher Dienst	C2.1, C3.1
<i>Öffentlicher Dienst siehe Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)</i>	
<i>Ohne Berufsabschluss siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
Online-Stellenanzeigen	C3.5
Österreich	D1.1
<i>Pandemie siehe Coronapandemie</i>	
Pandemiebedingungen	A5.6, A5.7
Passungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A10.2
Pendler/-innen	A8.2, A8.2.1, A8.2.2
Pflege, Pflegeberufe	B1.2.3, B3.4, B4.3, C2.3, C3.1, C3.2, D4
Praktikum	A1.1.3, A4.1, A9.4
Produktionsberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Programm Aufstiegsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.2
Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)	B3.3.1
Programme zur Förderung der Berufsausbildung (Bundes- und Länderprogramme)	A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, C5.1

Schlagwort	Kapitel
Projektion, Projektionen	A10.2
PROSIMA, Ökonometrisches Prognose- und Simulationsmodell des Ausbildungssystems	A2, A2.1, A2.2
Prüfung – Abschlussprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Ausbildereignungsprüfung	A5.9
Prüfung – Externenprüfung	B3.4
Prüfung – Externenprüfung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfung – Fortbildungsprüfung	B4.2
Prüfung – Meisterprüfung	A5.9, B4.2
Prüfung – Umschulungsprüfung	B4.4
Prüfungserfolg – Abschlussprüfung in der beruflichen Ausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.7
Prüfungserfolg – Fortbildungsprüfung	B4.2
Qualifikation, berufliche	A11.1, A11.2, A11.3, C3.1
Qualifizierte Einwanderung	C1.1, C3.1, C3.2, C3.3, C3.4, D4
Qualifizierungsabsichten – Studienberechtigte	A8.4
Quantitative Synopse (Statistik, iABE)	A4.1, A4.2, A4.3
QuBe (BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen)	A10.2
QuBe-Basisprojektion	A10.2
QuBe-Kompetenzerfordernisse	A10.2
Regelinstrumente zur Förderung der beruflichen Ausbildung	C5.1
Region	A8.2, A8.2.1, A8.2.2
Registermodernisierungsgesetz	A5.1
Reglementierte Berufe	C1.2, D4
Relative Jugendarbeitslosigkeit	D1.3
Rezession	B2.1

Schlagwort	Kapitel
Schlüsselkompetenzen	D3.2
Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund	A12.1
Schulabgänger/-innen und Schulabsolventen/-absolventinnen	A1, A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4, A5.5.1
Schulabschluss, höchster allgemeinbildender (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
Schulausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulberufe	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
<i>Schulberufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung</i>	
Schulberufssystem	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulen des Gesundheitswesens	A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, C2.3
Schulische (Berufs)Ausbildungsgänge außerhalb BBiG/HwO	A4.1, A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3, C2.3
Schulische Berufsausbildung	A6.1.1, A6.1.2, A6.1.3
Schulische Berufsausbildung, Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Schulische Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1, A5.5.2
Schweiz	C3.3, D1.1
<i>Seeschifffahrt siehe Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik) und Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Sektoren des Ausbildungsgeschehens (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
SGB II – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB III – Förderung beruflicher Weiterbildung	B3.1
SGB VIII	A9.4
Soziale Ungleichheiten	A11.4, D1.2
Sozialleistungsträger	A9.4, A9.4.1, C5.1
Staatsangehörigkeit der Auszubildenden	A5.5.2
Studienberechtigte – Ausbildungs- und Studienentscheidungen	A8.4

Schlagwort	Kapitel
Studienberechtigte – Ausbildungsplatznachfrage	A1.1.1, A1.1.2, A1.1.3, A1.1.4
Studienberechtigte – Berufliche Orientierung	A8.4
Studienberechtigte – Qualifizierungsabsichten	A8.4
<i>Studiengänge/Studium, dual siehe Duale Studiengänge</i>	
Studieren nach beruflicher Qualifizierung	B3.3.2
Studieren ohne Abitur	B2.3
<i>Tarifliche Ausbildungsvergütung siehe Ausbildungsvergütung</i>	
Tarifpartner	A9.1, A9.1.1, A9.1.2
<i>Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung siehe Weiterbildung, Finanzierung</i>	
Technikberufe (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
<i>Teilnahmequoten an berufsbezogener Weiterbildung siehe Weiterbildungsbeteiligung</i>	
Teilqualifikationen	A3.4, B3.4
Teilzeitberufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Teilzeitform	B4.3
Tertiäre Bildung	D1.2
Tertiarisierung der dualen Berufsausbildung (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Transformation	A3.4
Transformation, ökologische	A10.2
Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)	A9.5
<i>Überbetriebliche Berufsbildungszentren (ÜBZ) siehe Überbetriebliche Berufsbildungsstätten (ÜBS)</i>	
Übergang Ausbildung – Beschäftigung	A10.1.2, A10.1.3
Übergang Schule – Beruf (Ausbildung)	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, A12.1, C5.1
Übergangsbereich (Statistik, iABE)	A4, A4.1, A4.2, A4.3
Übergangsbereich (Übergangssystem)	A5.5.2, A9.4, A9.4.1, C5.1, C5.2

Schlagwort	Kapitel
Übergangsmanagement	A9.4, A9.4.1, A9.4.2, A9.4.3, A9.4.4, C5.1
<i>Übergangssystem siehe Übergangsbereich</i>	
Übernahmeverhalten von Betrieben (IAB-Betriebspanel)	A10.1.1
<i>Überwiegend öffentlich finanzierte Ausbildungsverträge siehe Ausbildungsverträge, überwiegend öffentlich finanzierte</i>	
Umschulung	B3.4, B4, B4.4
Umschulungsordnung	B4.4
<i>Umschulungsordnungen siehe Fortbildungsabschlüsse, anerkannte</i>	
<i>Umschulungsprüfung siehe Prüfung – Umschulungsprüfung</i>	
Umschulungsprüfungsregelung	B4.4
<i>Unbekannt Verbliebene siehe Bewerber/-innen, offiziell unbekannt verbliebene</i>	
<i>Unbesetzte Ausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte</i>	
<i>Unbesetzte Berufsausbildungsstellen siehe Berufsausbildungsstellen, unbesetzte</i>	
<i>Ungelernte siehe nicht formal Qualifizierte (nfQ)</i>	
<i>Unvermittelte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte</i>	
<i>Unversorgte Bewerber/-innen (Ausbildungsmarkt) siehe Bewerber/-innen, unvermittelte – unversorgte</i>	
<i>Verkürzung der Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Verkürzung der Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September) siehe Ausbildungsverträge, verkürzte Ausbildungsdauer (BIBB-Erhebung 30. September)</i>	
Versorgungsprobleme (Ausbildungsmarkt)	A1.1.1, A1.1.2
Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragslösungsquote (Berufsbildungsstatistik)	A5.6
Vertragswechsel (Berufsbildungsstatistik)	A5.3
Volkshochschulen (VHS)	B2.2.1
Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung	A10.2
<i>Vollqualifizierende schulische Berufsausbildung siehe Schulische Berufsausbildung</i>	

Schlagwort	Kapitel
Vorherige Berufsausbildung, Vorbildung der Auszubildenden (Berufsbildungsstatistik)	A5.3, A5.5.2
Vorheriges Studium erfolgreich/nicht erfolgreich (Berufsbildungsstatistik)	A5.5.1
<i>Vorzeitige Vertragslösungen siehe Vertragslösung (Berufsbildungsstatistik)</i>	
wbmonitor	B2.1
Weiterbildung	B2.1
Weiterbildung, Anbietertypen in der	B2.1
Weiterbildung, berufliche	B1.1, B2.1, B2.2.1, B4.3, C4.1, C4.2
Weiterbildung, berufsbezogene	B1.1, B2.1
Weiterbildung, betriebliche	B1.1, B1.2.2, C4.1, C4.2
Weiterbildung, digitale	B2.1
Weiterbildung, Finanzierung	B3.5
<i>Weiterbildung, Klimawert siehe Wirtschaftsklima in der Weiterbildung</i>	
Weiterbildung, non-formal und formal	B1.1, B2.3
Weiterbildung, Nutzen der betrieblichen	B1.2.2
<i>Weiterbildung, öffentlich geförderte siehe Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW)</i>	
Weiterbildung, Themen	B2.2.2
Weiterbildung, wissenschaftliche	B2.3
Weiterbildungsanbieter	B2.1, B2.2.1
Weiterbildungsanbieter, berufliche	B2.1
Weiterbildungsangebote	B1.2.4, B2.1, B2.2.1, C4.2
Weiterbildungsberichterstattung	B
Weiterbildungsbeteiligung	B1.1, B1.2.2, B1.2.3, C4.1, C4.2
Weiterbildungsförderung	B3.5, C4.1
Weiterbildungsformate	B2.1

Schlagwort	Kapitel
<i>Weiterbildungskosten siehe Weiterbildung, Finanzierung</i>	
<i>Weiterbildungsquote siehe Weiterbildungsbeteiligung</i>	
<i>Weiterbildungsstipendium siehe Programm Weiterbildungsstipendium (Begabtenförderung berufliche Bildung)</i>	
Wirtschaftsklima in der Weiterbildung	B2.1
Wunschberuf	A5.6
Zufriedenheit	A11.4
<i>Zugewanderte siehe Eingewanderte, siehe Geflüchtete (Flüchtlinge)</i>	
Zulassung – Externenzulassung	A5.7
Zulassung zur Kammerprüfung	A5.7
Zulassung zur Prüfung vor der zuständigen Stelle	A5.7
Zusammenarbeit, rechtskreisübergreifende	A9.4
Zusatzqualifikationen	A3.5
Zuständigkeitsbereiche (Berufsbildungsstatistik)	A5.2, A5.5.1, A5.5.2
Zuständigkeitsbereiche, neu abgeschlossene Ausbildungsverträge (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
Zuständigkeitsbereiche, Öffentlicher Dienst, Ausbildung (Personalstandstatistik Statistisches Bundesamt)	A6.2
<i>Zuwanderungsgeschichte siehe Einwanderungsgeschichte (statistisches Konzept), Einwanderung, Einwanderungsgesellschaft</i>	
Zuwanderungsgesetz	C3.4
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (Berufsbildungsstatistik)	A5.4
Zweijährige Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO (BIBB-Erhebung 30. September)	A1.2
<i>Zweitausbildung siehe Mehrfachausbildungen (Berufsbildungsstatistik)</i>	
<i>Zweite Schwelle siehe Übergang Ausbildung – Beschäftigung</i>	

Gute Forschung will gefunden werden.

Jetzt ganz einfach
hochladen und sichtbar
werden.



Das VET Repository des Bundesinstituts für Berufsbildung

Jetzt neu: komfortables Uploadformular

Publizieren Sie Ihre Arbeit in der zentralen Literaturplattform für
Berufsbildungsforschung und -praxis

- Veröffentlichen Sie Ihre Zeitschriftenartikel, Sammelbandbeiträge, Qualifikationsarbeiten und mehr als Erst- oder Zweitveröffentlichung.
- Erreichen Sie gezielt Fachleute aus der Berufsbildungscommunity.
- Profitieren Sie von Langzeitarchivierung und dauerhafter Auffindbarkeit Ihrer Publikation.
- Sichern Sie die Zitierfähigkeit Ihrer Publikation durch die Vergabe eines Persistent Identifiers wie DOI oder URN.

Mehr erfahren:

www.bibb.de/repository



Bundesinstitut für Berufsbildung
Friedrich-Ebert-Allee 114 – 116
53113 Bonn

Telefon +49 228 107-0

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de