

FACHKRÄFTE- POTENZIALE

Junge Erwachsene ohne formalen

► Junge Erwachsene ohne formalen
Abschluss

Anerkennen ► Anerkennung ausländischer Abschlüsse –
wie unterstützen Betriebe?

Nachqualifizierung und Zertifizierung
von Kompetenzen
► Nachqualifizierung und Zertifizierung
von Kompetenzen

Herausragende Dissertationen gesucht

Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung 2027



© Violeta Stoimenova – iStock

Mit dem Friedrich-Edding-Preis für Berufsbildungsforschung zeichnet die Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN) herausragende Dissertationen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen aus, die sich mit Fragen der Berufsbildung beschäftigen. Die Arbeit sollte einen Beitrag dazu leisten, gemäß dem Anspruch der AG BFN den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Bildungspraxis zu verbessern.

Bewerben können sich alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, deren Dissertation für das Promotionsverfahren an einer Hochschule zugelassen wurde oder deren Promotionsverfahren bereits abgeschlossen ist. Ausgeschlossen sind Dissertationen, die vor Januar 2024 erschienen sind. Eingereicht werden können sowohl Monographien als auch kumulative Arbeiten in deutscher oder englischer Sprache.

Ende der Bewerbungsfrist: **31.03.2026**

Alle weiteren Informationen unter:

www.agbfn.de/de/agbfn_189717.php



Erfolgreiche Fachkräftesicherung – Berufsbildung als Teil der Lösung!



FRIEDRICH HUBERT ESSER
Prof. Dr., Präsident des BIBB
esser@bibb.de

Liebe Leserinnen und Leser,

Fachkräftesicherung ist eine der zentralen Zukunftsaufgaben unseres Landes. Kaum ein Unternehmen, kaum eine Branche, die trotz der wirtschaftlich schlechten Lage nicht von Engpässen berichten. Der demografische Wandel wirkt dabei wie ein Verstärker. In den nächsten zehn Jahren wird rund ein Drittel der Erwerbsbevölkerung aus dem Arbeitsleben ausscheiden. Gleichzeitig steigt die Zahl der Berufe mit nachweislichen Engpässen deutlich an. Das betrifft gerade jene technischen, handwerklichen und IT-Berufe, die für die ökonomische und ökologische Transformation unverzichtbar sind. Selbst eine hohe Nettozuwanderung kann diesen Rückgang nur abfedern, aber nicht ausgleichen. Wir müssen daher alle verfügbaren Potenziale für den Arbeitsmarkt erschließen.

Genau hier kommt der beruflichen Bildung eine Schlüsselrolle zu, doch auch sie gerät zunehmend unter Druck. Die Zahl der Auszubildenden sinkt seit Jahren, viele Betriebe ziehen sich aus der

Ausbildung zurück oder können Ausbildungsplätze nicht besetzen. Besonders beunruhigend sind die jüngsten Ergebnisse des Instituts zur Qualitätsentwicklung im Bildungswesen (IQB), die auf abnehmende Lernleistungen unserer Jugendlichen verweisen. Für viele von ihnen wird der Übergang in eine vollqualifizierende Berufsausbildung schwierig. Schon heute münden jährlich etwa 250.000 Jugendliche in den Übergangssektor ein und nur rund zwei Drittel schaffen später den Sprung in eine Ausbildung. Diese Situation droht sich weiter zu verschärfen. Bereits jetzt zählen wir knapp drei Millionen 20- bis 34-Jährige ohne Berufsabschluss. Ein No-Go für den Wirtschaftsstandort Deutschland!

Damit steigt die Gefahr, dass ein wachsender Teil junger Menschen den Einstieg in qualifizierte Erwerbsarbeit verpasst, mit gravierenden Folgen für ihre Teilhabechancen und unsere wirtschaftliche Leistungsfähigkeit. Fachkräftesicherung bedeutet daher immer auch, Bildungs- und Integrationschancen zu verbessern, bevor Lücken dauerhaft werden.

*»Knapp drei Millionen
20- bis 34-Jährige ohne
Berufsabschluss:
Ein No-Go für den
Wirtschaftsstandort
Deutschland!«*

Einmal mehr wird es wichtig sein, die berufliche Bildung konsequent darauf auszurichten, Menschen dort abzuholen, wo sie mit ihren Lernvoraussetzungen stehen. Dazu benötigen wir neben vollqualifizierenden Ausbildungen verstärkt modulare Strukturen, Teilqualifikationen, Zusatzqualifikationen und Lösungen, die horizontale und vertikale Übergänge erleichtern. Sie ermöglichen es Jugendlichen mit schwächeren Lernvoraussetzungen ebenso wie beispielsweise Berufswechslerinnen und -wechslern, Geflüchteten oder Studienabbrechenden, schrittweise in Qualifizierung und Beschäftigung einzumünden.

Mehr Flexibilität verlangt zugleich eine Modernisierung unserer Ordnungsmittel. Die Verfahren müssen schneller und agiler werden mit weniger Detailregulierung und mehr Raum für pädagogische Gestaltung.

Die duale Berufsausbildung kann diese Rolle nur erfüllen, wenn sie resilient genug ist, um auf neue Herausforderungen zu reagieren, und flexibel, inklusiv und exzellent genug, um alle Potenziale in unserer Gesellschaft für den Arbeitsmarkt zu heben. Fachkräftesicherung wird daher zu einer gesamtgesellschaftlichen Verpflichtung. Wirtschaft, Politik, Schulen, Berufsschulen, Kammern und Sozialpartner müssen gemeinsam mit der Wissenschaft daran arbeiten, jungen Menschen tragfähige Bildungswege zu eröffnen und auch diejenigen zu erreichen, die bisher durchs Raster fallen. Deutschland steht vor großen Herausforderungen. Die berufliche Bildung kann Teil der Lösung sein. Entscheidend ist, dass wir schneller werden, mutiger handeln und den notwendigen Aufbruch entschlossen gestalten. Denn auch das ist klar: Fachkräftesicherung gelingt nicht durch Abwarten, sondern durch konsequentes Tun.

THEMA

Fachkräftepo

Unsere Online-Extras unter
www.bwp-zeitschrift.de



- Alle Beiträge und das gesamte Heft zum Download unter www.bwp-zeitschrift.de/1-2026
- Zusätzliche Materialien zum Download: Links bei den Beiträgen
- Podcastfolge aus der Reihe »BWP Podcast« zum Interview mit VANESSA KIKO
www.bwp-zeitschrift.de/p216226
- Podcastfolge aus der Reihe »AzubiView« zum Berufe-Steckbrief Schornsteinfeger/-in:
www.bwp-zeitschrift.de/p216237
- »Die besondere Zahl« – Download unter www.bwp-zeitschrift.de/g12470

8 Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich als Schlüssel für den erfolgreichen Einstieg in berufliche Ausbildung?

SABRINA WELLER, SILKE HÜLS

13 Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – ungenutzte Fachkräftepotenziale?

MICHAEL KALINOWSKI

16 Produktives Lernen – unterschätzte Fachkräftepotenziale frühzeitig erkennen und fördern

CONNY MIKSCH, DANIEL GUZMÁN

21 Näher dran – schneller weg?

Wie das Vertragslösungsrisiko mit dem Mobilitätsverhalten von Auszubildenden zusammenhängt

ROBYN SCHMIDT

24 Berufsbildung für Erwachsene in der Schweiz: Fortschritte und Herausforderungen

MARKUS MAURER, SANDRO STÜBI

28 Öko-Booster: Junge Menschen mit Migrationshintergrund werden zu Fachkräften für die Energiewende

ELISABETH FELBERMAIR, GABRIELE SCHMID

potenziale

31 »Unsere Mitarbeiter bringen das Know-how und den Willen mit, es bis zur Externenprüfung zu schaffen«



Interview mit Vanessa Kiko zum Einsatz von Teilqualifikationen bei den Standard-Metallwerken in Werl. Teilqualifikationen gewinnen als Instrument zur Nachqualifizierung an

Bedeutung. Im Interview erläutert VANESSA KIKO, warum sie gut geeignet sind, um Fachkräftepotenziale im Unternehmen zu erschließen.

34 Ungenutzte Fachkräftepotenziale? Exklusionsmechanismen und Mobilisierungsansätze für geflüchtete Frauen in der Berufsausbildung

LEONIE WIMMER, KATHARINA WEHKING

39 Wann Betriebe die Weiterbildung für die Berufsankennung fördern Welche Bedeutung haben Reglementierung und Tarifgebundenheit?

JESSICA ERBE

42 Gewinnen, vorbereiten, integrieren – Anbahnung und Begleitung der Einwanderung zu Ausbildungszwecken

SILVIA NIEDIEK

AUS FORSCHUNG & PRAXIS

46 Freiwilliges Handwerksjahr: Vier Berufe in einem Jahr kennenlernen

ANDREA SCHEFFLER, PETRA GAEDE

Die Handwerkskammer Lübeck hat zum 1. Juli 2024 ein Projekt gestartet, das bundesweit Pionierstatus genießt: Das Freiwillige Handwerksjahr ermöglicht Ausbildungsinteressierten, vier Ausbildungsberufe in einem Jahr kennenzulernen, und eröffnet damit den Jugendlichen eine praktische Berufsorientierungsphase.

48 Auf anderen Wegen: Geschlechts-untypische Berufsausbildungen im Erwerbsverlauf

PIA WAGNER, LISA FOURNIER, RALF DORAU

BERUFE

53 Bauwirtschaft: Vorbereitung auf die Umsetzung der modernisierten Ausbildungsordnung

KRISTINA SCHÄFER

Unter Beteiligung von rund 100 Sachverständigen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite und den Bundesministerien hat das BIBB 16 dreijährige Berufe in den Bereichen Ausbau, Hochbau und Tiefbau sowie drei zweijährige Facharbeiter-Qualifikationen neu geordnet. Der Beitrag benennt die wichtigsten Neuerungen.

56 Berufe-Steckbrief: Schornsteinfeger/-in

RUBRIKEN

- 3 Editorial
- 6 kurz notiert
- 44 Literatúrauswahl
- 58 Wiederentdeckt – neu gelesen
- 60 Rezensionen | Neuerscheinungen
- 62 Die besondere Zahl | Vorschau | Impressum

Nachrichten – kurz notiert

Potenzial internationaler Studierender und Azubis nutzen



In einem Positionspapier zeigt die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) in neun Punkten auf, wie durch politische Weichenstellungen, verlässlichere Strukturen und verbesserte Kooperationen internationale Talente nicht nur gewonnen, sondern auch dauerhaft gehalten werden können. Deutschland müsse internationale Studierende und Auszubildende deutlich stärker als bisher als strategisches Potenzial für Wirtschaft und Gesellschaft begreifen und fördern. Derzeit befinden sich knapp 500.000 junge Menschen aus dem Ausland in Deutschland, um hier zu studieren oder eine Ausbildung zu absolvieren. Wenn diese Personen einen erfolgreichen Abschluss machen und in Deutschland bleiben, sei das ein spürbarer Beitrag zur Fachkräftesicherung. Darum sei es entscheidend, Abbrüche zu vermeiden und die Bleibequote von internationalen Studierenden und Auszubildenden zu erhöhen.

<https://arbeitsgeber.de/newsroom/publikationen/>

Attraktivität der Berufsbildung in der Schweiz

Ist die Attraktivität der Berufsbildung für Jugendliche und Erwachsene sowie für Unternehmen langfristig gewährleistet? Diese Frage hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) aufgegriffen und dazu 2024 das Projekt

»Attraktivität der Berufsbildung« lanciert. In vier Etappen wurden Sondierungen vorgenommen, aus denen nun ein Sieben-Punkte-Plan zur Optimierung aufgestellt wurde. U. a. wurde ein Förderschwerpunkt zur betrieblichen Bildung eingerichtet. Ziel ist es, die Ausbildungsbereitschaft der Unternehmen zu stärken und die Qualität der betrieblichen Bildung zu fördern. Dazu werden für den Zeitraum 2026–2028 insgesamt 3 Mio. CHF bereitgestellt.

www.sbfi.admin.ch/de/publication?id=1ynVbUa6K3iA

Chancen in der Altenpflege



Seit Einführung der generalistischen Pflegeausbildung im Jahr 2020 können Pflegeeinrichtungen selbst Anpassungsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennung ausländischer Pflegequalifikationen anbieten – das kann eine Kenntnisprüfung oder ein Anpassungslehrgang sein. Eine neue Studie des Anerkennungsmonitorings im BIBB zeigt, dass die gesetzlichen Möglichkeiten einerseits große Chancen für die Fachkräftesicherung in der Altenpflege eröffnen, andererseits die Einrichtungen aber auch vor neue Herausforderungen stellen. In einem Interview erläutern die Autorinnen CAROLIN BÖSE und REBECCA ATANASSOV, welche Erfahrungen Pflegeeinrichtungen mit der Durchführung von Anpassungsmaßnahmen bislang gemacht haben, wo Hemmnisse bestehen und wie Anerkennung und Integration gemeinsam gelingen können.

www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/aus-der-praxis-altenpflege-studie.php

BOFplus-Fachveranstaltung 2025 – Dokumentation

In Workshops und Vorträgen wurden auf einer BOFplus-Fachveranstaltung im BIBB Impulse für die Begleitung von Zugewanderten in Ausbildung und Qualifizierung gegeben. Die Dokumentation berichtet von den Workshops zu Teilqualifizierung, Teilzeit, zur betrieblichen Integration, zu Netzwerken und Ausbildungsduldung.

<https://t1p.de/3anod>

Weiterbildungsbedarf von Reinigungskräften



Die Gebäudereinigung zählt zu den am stärksten prekarierten Branchen Deutschlands, rund 80 Prozent der Beschäftigten arbeiten ohne Ausbildung. In einem Projekt der Hans-Böckler-Stiftung wurde durch eine Befragung der Beschäftigten untersucht, wie Einfachjobs dank Weiterbildung attraktiver und stressärmer werden könnten. Tagesreinigung zu regulären Arbeitszeiten sei ein Weg dahin, stelle aber neue Anforderungen an die Arbeit.

www.boeckler.de/de/magazin-mitbestimmung-2744-aschenputtel-fur-alles-69235.htm

Ausbildungsmarkt im ländlichen Raum



Je ländlicher eine Region, desto höher der Anteil unbesetzter Ausbildungsstellen: In dünn besiedelten Gebieten bleibt jede siebte Stelle vakant. In einer Studie für das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung – KOFA

stellen JUREK TIEDEMANN und PHILIP HERZER fest, dass unversorgte Bewerber/-innen aus Städten teils bessere Chancen haben, eine Stelle in ländlichen Regionen zu finden. Damit das gelingt, sollten sie über die Vorteile einer Ausbildung in ländlichen Regionen informiert werden. Unternehmen aus ländlichen Regionen sollten auch in Städten für sich werben. Mobilitäts- und Wohnangebote für Azubis können zudem dazu beitragen, räumliche Hürden zu überwinden.

www.kofa.de/media/Publikationen/KOFA_Kompakt/KOFA-Kompakt_Ausbildung_Laendlicher_Raum.pdf

Arbeitskreis »Neue Wege zur Fachkräftesicherung«



Der Arbeitskreis unterstützt Unternehmen dabei, bislang ungenutzte Potenziale von Fachkräften in Mittelhessen zu erkennen und zu erschließen. Er sensibilisiert für die Möglichkeiten von Teilzeitausbildung, Nachqualifizierung und Rückkehrerinnen und Rückkehrern in den Beruf. Mit Workshops, Praxisbeispielen und gezielter Öffentlichkeitsarbeit entwickelt der Arbeitskreis Konzepte, die Unternehmen bei der Rekrutierung und Integration dieser Zielgruppen zu unterstützen. Auf der Website des Arbeitskreises werden in kurzen Videos zahlreiche gute Beispiele für Quereinstieg, Teilzeitausbildung, Berufsrückkehr und Nachqualifizierung aus der Praxis mittelhessischer Unternehmen präsentiert.

<https://mittelhessen.eu/ueber-uns/arbeitskreise/arbeitskreis-neue-wege-zur-fachkraeftesicherung/>

Fachkräftemangel – und zunehmend arbeitslose Akademiker/-innen



Eine Auswertung des schweizerischen Arbeitgeberverbands auf Basis der Daten des Bundesamts für Statistik hat ergeben, dass in der Schweiz seit 2010 die Zahl arbeitsloser Uni-Masterabsolventinnen und -absolventen um 70 Prozent gestiegen, während sie bei Personen mit beruflicher Grundbildung um 40 Prozent gesunken ist. Der Autor der Studie, PATRICK CHUARD-KELLER, konstatiert, dass immer mehr Menschen in der Schweiz ein Studium abschließen, jedoch die Zahl der passenden Stellen am Arbeitsmarkt nicht im gleichen Tempo wächst. Die konjunkturelle Abkühlung verschärft die Lage zusätzlich. Eine Berufsbildung jedoch senkt das Risiko, nach dem Abschluss ohne Job dazustehen, auch dank engerer Verzahnung von Ausbildung und Arbeitsmarkt.

www.arbeitgeber.ch/klarsicht-wirtschaft/ein-land-mit-fachkraefte-mangel-und-zunehmend-arbeitslosen-akademikern/

Mission: Klischeefrei – Escape Game zu Berufsbildern



Das BIBB-Portal zynd bietet mit dem neuen Playlet »Mission: Klischeefrei« ein digitales Lernspiel zur Auseinandersetzung mit typischen Vorurteilen bei der Berufsorientierung. Im Format eines Escape Games

durchlaufen die Spieler/-innen fünf Themenräume, die Fakten, Annahmen und Werte im Kontext von Berufswahl und Geschlechterklischees aufgreifen. Ziel ist es, bei Jugendlichen die Reflexion eigener Vorstellungen und Entscheidungsprozesse anzustoßen.

<https://zynd.de/play/mission-klischeefrei>

EMN-Studie zur Arbeitsmigration



Vor dem Hintergrund des zunehmenden EU-weiten Arbeitskräftemangels bietet die gemeinsame Studie des Europäischen Migrationsnetzwerks (EMN) und der OECD »Labour migration in times of labour shortages« einen Überblick über Rahmenbedingungen der Arbeitsmigration in den EMN-Mitglieds- und Beobachterländern. Die Studie untersucht, wie EMN-Länder Arbeitsmigration nutzen, um aktuellen Arbeitskräfteengpässen entgegenzuwirken bzw. zukünftige Mängel zu verhindern. Für den Zeitraum Januar 2021 bis Juni 2024 bietet sie einen Überblick über rechtliche und politische Entwicklungen sowie zu gewonnenen Erkenntnissen, bewährten Praktiken und Herausforderungen im Bereich der Arbeitsmigration. Im Fokus der Studie stehen dabei Maßnahmen für Drittstaatsangehörige aller Qualifikationsniveaus, die zu Beschäftigungszwecken in ein EMN-Mitglieds- oder Beobachterland ziehen.

www.bamf.de/DE/Themen/EMN/Publikationen/EMNStudie/emn-studie-node.html

Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich als Schlüssel für den erfolgreichen Einstieg in berufliche Ausbildung?



SABRINA WELLER
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
weller@bibb.de



SILKE HÜLS
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
silke.huels@bibb.de

Der Übergangsbereich bietet Jugendlichen ohne direkten Ausbildungszugang alternative Qualifizierungswege. Die Zielgruppe ist dabei äußerst heterogen und die Maßnahmen verfolgen unterschiedliche Teilziele. Im Beitrag wird anhand der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 untersucht, inwiefern ausgewählte Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich die Einmündung in berufliche Ausbildung fördern.

Die Rolle des Übergangsbereichs für junge Menschen ohne Anschlussperspektive

Auch wenn vielen jungen Menschen der erfolgreiche Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung gelingt, hat ein Teil von ihnen Hindernisse auf diesem Weg zu bewältigen. Ob der Einstieg in eine berufliche Ausbildung gelingt, wird von individuellen Faktoren und dem Zusammenspiel mit sozialen, institutionellen und regionalen Faktoren beeinflusst (vgl. SOLGA u. a. 2014).

Im Jahr 2025 waren 84.400 junge Menschen bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als erfolglose Ausbildungsplatznachfragende gemeldet – das sind Bewerber/-innen, die am Stichtag 30. September 2025 bei der BA noch als ausbildungssuchend registriert waren. Dies entspricht 15,1 Prozent der gesamten Ausbildungsplatznachfrage. Der Wert ist damit der höchste seit der Finanzkrise im Jahr 2009 (vgl. CHRIST u. a. 2025).

Der Übergangsbereich nimmt in diesem Kontext eine zentrale Rolle ein, da er Jugendlichen ohne unmittelbaren Zugang zu einer Ausbildung alternative Qualifizierungswege eröffnen und zugleich zur Steigerung ihrer Ausbildungschancen beitragen soll. Er umfasst eine große Anzahl ausbildungsvorbereitender Bildungsmaßnahmen (vgl. Infokasten) mit dem übergeordneten Ziel, die Teilnehmenden in Berufsausbildung zu integrieren (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2025). Die Maßnahmen erfüllen dabei die folgenden vier Funktionen:

- Erlangung der Ausbildungsreife,
- Nachholen von Bildungsabschlüssen,
- Überbrückung von Ausbildungslosigkeit (vgl. BEICHT 2010) sowie
- Integration junger Geflüchteter (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2019).

Nachdem die Zahl der Anfänger/-innen im Übergangsbereich zwischen 2005 und 2014 infolge sinkender Schul-

abgängerzahlen sowie einer verbesserten Ausbildungsmarktsituation kontinuierlich zurückging, ist seit einigen Jahren ein erneuter Anstieg zu verzeichnen – vor allem durch die Zuwanderung junger Geflüchteter, die in Sprachprogramme einmünden. So haben im Jahr 2024 259.430 junge Menschen eine Maßnahme des Übergangsbereichs begonnen. Unter ihnen befanden sich hohe Anteile junger Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (42,3%) und geringem formalem Bildungsabschluss: 37,5 Prozent verfügten über einen Hauptschulabschluss, weitere 32,9 Prozent über keinen Schulabschluss (vgl. DIONISIUS/ILLIGER 2025).

Insofern handelt es sich bei den Teilnehmenden im Übergangsbereich um eine durchaus heterogene Gruppe. Die verschiedenen Maßnahmen verfolgen unterschiedliche Teilziele, wobei die Einmündung in eine berufliche Ausbildung das übergeordnete Ziel bleibt. Auf die Frage, ob diese gelingt, liefert die Forschung bislang keine einheitlichen Ergebnisse. Während einige Studien belegen, dass der Abschluss von Maßnahmen die Chancen auf eine Ausbildungsstelle erhöht (vgl. EHLERT u. a. 2018; SCHUSS u. a. 2021), argumentieren kritischere Stimmen, dass Angebote im Übergangsbereich eher als »Warteschleife« anzusehen sind, statt Wege in die berufliche Ausbildung zu eröffnen (RICHTER/BAETHGE 2017).

Vor diesem Hintergrund untersucht dieser Beitrag anhand aktueller Daten ausgewählte Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich (EQ, BvB, BVJ, BEJ, BOJ, BGJ; vgl. Infokasten) und analysiert, welche Bedeutung sie für den Einstieg in eine berufliche Ausbildung haben.

Datenbasis und untersuchte Gruppen

Die Analysen basieren auf der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024, einer repräsentativen schriftlich-postalischen Befragung von Ausbildungssuchenden, die im Vermittlungs-

jahr 2023/2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024) bei der BA registriert waren. Die Befragung fand zwischen November 2024 und Januar 2025 statt und enthält 6.011 auswertbare Fälle. Sie ergänzt die amtliche Ausbildungsstatistik um vertiefende Erkenntnisse, etwa zur aktuellen Situation der Bewerber/-innen sowie ihrer Berufsorientierung und Ausbildungssuche. Die Auswertungen dieses Beitrags basieren auf den Angaben darüber, ob die Bewerber/-innen in der Vergangenheit Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs abgeschlossen oder abgebrochen haben. Während die BA-Maßnahmen (BvB und EQ) getrennt abgefragt wurden, wurden die schulischen Maßnahmen (BVJ/BEJ/BOJ/BGJ) aufgrund ihrer Heterogenität (vgl. Infokasten) in einer gemeinsamen Kategorie erhoben.

Ausgehend von allen befragten Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern wurden zwei Teilstichproben gebildet:

- Eingemündete Bewerber/-innen, die zum Befragungszeitpunkt eine berufliche Ausbildung aufgenommen hatten (49,1% der Befragten; davon 82,0% in betrieb-

licher, 11,0% in außerbetrieblicher und 6,9% in schulischer Ausbildung), sowie

- nicht eingemündete Bewerber/-innen, die sich zum Befragungszeitpunkt noch nicht in einer beruflichen Ausbildung befanden, aber weiterhin ausbildungsinteressiert waren (23,3% der Befragten). Von ihnen waren 31,3 Prozent arbeitslos oder arbeitssuchend, 29 Prozent besuchten eine allgemein- oder berufsbildende Schule mit dem Ziel eines (höheren) Schulabschlusses, 16,2 Prozent gingen einer Erwerbstätigkeit nach oder jobbten, 13,7 Prozent nahmen aktuell an einer Übergangsmaßnahme teil, während kleinere Anteile Wehr- oder Ersatzdienst leisteten (4,9%), ein Praktikum absolvierten (3,2%) oder studierten (1,7%).

Die restlichen 27,6 Prozent der Ausbildungsstellenbewerber/-innen blieben in der Analyse unberücksichtigt, weil sie entweder keine bzw. nicht zuzuordnende Angaben machten oder nicht mehr an einer Ausbildung interessiert waren.

Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich

Die Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs lassen sich grob in zwei Gruppen unterteilen.

Zum einen die bundesweit angebotenen *Instrumente der Bundesagentur für Arbeit* auf Grundlage des SGB III, die bei Bildungsträgern und teilweise in Betrieben stattfinden:

- **Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB):** In der Regel zwölfmonatige Maßnahme mit Angeboten zur Berufsorientierung, Vermittlung theoretischer und praktischer Kompetenzen sowie zum Nachholen des Schulabschlusses.
- **Einstiegsqualifizierung (EQ):** Betriebliches Langzeitpraktikum im Umfang von vier bis zwölf Monaten, das Grundkenntnisse in einem bestimmten Ausbildungsberuf vermittelt und auf eine Übernahme in Ausbildung abzielt.

Zum anderen existieren aktuell 113 *schulische Bildungsmaßnahmen*, die sich aufgrund ihrer Verankerung in den Schulgesetzen der Länder je nach Bundesland unterscheiden können. Die für den Beitrag relevanten, einjährigen Maßnahmen umfassen:

- **Berufsvorbereitungsjahr (BVJ):** In fast allen Bundesländern angebotene Maßnahme, die eine Grundbildung in mehreren Berufsfeldern vermittelt und ermöglicht, den Hauptschulabschluss nachzuholen. Beinhaltet auch Programme zum Erlernen der deutschen Sprache für Geflüchtete. In Nordrhein-Westfalen als **Berufsorientierungsjahr (BOJ)** bekannt.
- **Berufsgrundbildungsjahr (BGJ):** Maßnahme in sechs Bundesländern für Jugendliche mit Hauptschulabschluss, die berufliche Grundbildung in einem gewählten Berufsfeld vermittelt und teilweise auf die Ausbildung angerechnet werden kann.
- **Berufseinstiegsjahr (BEJ):** Maßnahme in Baden-Württemberg, die sich an Jugendliche mit Hauptschulabschluss richtet und theoretische sowie praktische Inhalte in einem gewählten Berufsfeld vermittelt.

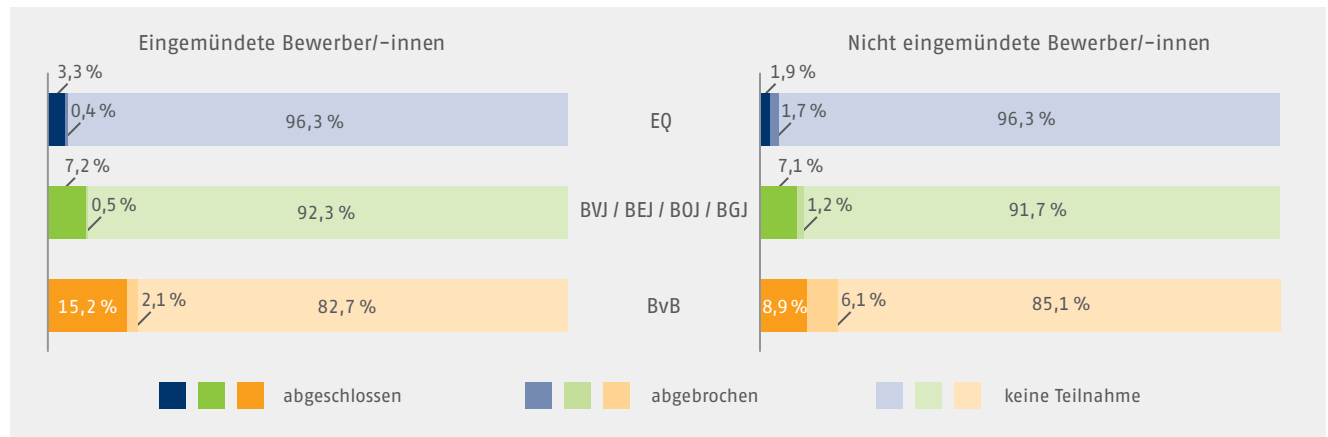
Wie unterscheiden sich eingemündete und nicht eingemündete Bewerber/-innen?

Nicht eingemündete Bewerber/-innen unterscheiden sich in mehreren Merkmalen von Eingemündeten (vgl. ausführlich Tab. 1 im electronic supplement). Sie sind im Durchschnitt älter (19,7 vs. 19,0 Jahre), verfügen häufiger über einen Migrationshintergrund (48,4% vs. 32,9%) und besitzen öfter maximal einen Hauptschulabschluss (38,1% vs. 30,1%), während mittlere Abschlüsse in dieser Gruppe seltener vorkommen (44,4% vs. 50,3%). Zudem sind unter den nicht Eingemündeten seltener Erstbewerber/-innen (75,7% vs. 80,8%); rund ein Viertel der nicht Eingemündeten bewirbt sich zum wiederholten Mal um eine Ausbildungsstelle (sog. Altbewerber/-innen).

Die Mehrheit der betrachteten Ausbildungsstellenbewerber/-innen hat keine Übergangsmaßnahmen in Anspruch genommen (vgl. Abb. 1, S. 10). Eingemündete haben bestimmte Berufsvorbereitungsmaßnahmen jedoch etwas häufiger abgeschlossen und seltener abgebrochen als nicht Eingemündete. Die größten Unterschiede zeigen sich bei den BvB-Angeboten: 15,2 Prozent der Eingemündeten und 8,9 Prozent der nicht Eingemündeten haben diese Maßnahmen abgeschlossen; die Abbruchquoten lagen demgegenüber bei 2,1 Prozent bzw. 6,1 Prozent. Für BVJ/BEJ/BOJ/BGJ und EQ fallen die Unterschiede gering aus. Ein BVJ/BEJ/BOJ/BGJ wurde von 7,2 Prozent der Eingemündeten und 7,1 Prozent der nicht Eingemündeten abgeschlossen (Abbruch: 0,5% bzw. 1,2%). Die Teilnahme an EQ-Maßnahmen bleibt insgesamt niedrig (abgeschlossen: 3,3% der Eingemündeten bzw. 1,9% der nicht Eingemündeten; abgebrochen: 0,4% bzw. 1,7%).

Abbildung 1

Einmündung in berufliche Ausbildung nach Teilnahme an Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs



Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 (Datenstand: 30.04.2025); ungewichtetes $n_{\text{eingemündete Ausbildungsstellenbewerber/-innen}} = 3.339$, $n_{\text{nicht eingemündete Ausbildungsstellenbewerber/-innen}} = 1.247$; eigene Berechnungen (gewichtete Anteile) und Darstellung.

Zusammenhang zwischen Maßnahmen im Übergangsbereich und der Einmündung in berufliche Ausbildung

Anhand einer logistischen Regression wird untersucht, inwieweit sich der Abschluss oder Abbruch verschiedener Bildungsmaßnahmen auf die Wahrscheinlichkeit auswirkt, in berufliche Ausbildung einzumünden, wobei »keine Teilnahme« als Referenzkategorie dient. Das Modell berücksichtigt zusätzlich Ressourcen, individuelle und regionale Merkmale wie höchster erreichter Schulabschluss, Mathematiknote, Altbewerberstatus, Zahl der BA-Beratungsgespräche, Geschlecht, Migrationshintergrund, Alter sowie das Bundesland (zur Übersicht der untersuchten Merkmale vgl. Tab. 2 im electronic supplement).

Abbildung 2 zeigt, dass der Abschluss einer BvB- sowie einer EQ-Maßnahme signifikant mit der Einmündung in eine berufliche Ausbildung assoziiert ist. Die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine berufliche Ausbildung ist bei Personen, die eine BvB-Maßnahme erfolgreich abgeschlossen haben, im Vergleich zu denen, die nicht daran teilgenommen haben, um 14,2 Prozentpunkte höher. Auch der Abschluss einer EQ-Maßnahme führt zu einer Erhöhung der Einmündungswahrscheinlichkeit um 12,3 Prozentpunkte im Vergleich zu Personen ohne Teilnahme. Im Gegensatz dazu verringert der Abbruch einer EQ-Maßnahme die Wahrscheinlichkeit des Übergangs in eine berufliche Ausbildung um 30,5 Prozentpunkte im Vergleich zu denen, die nicht an dieser Maßnahme teilgenommen haben. Der Abbruch einer BvB-Maßnahme senkt zwar die Einmündungswahrscheinlichkeit, der Einfluss ist jedoch nicht signifikant. Auch ein Abschluss oder Abbruch einer schulischen Maßnahme (BVJ/BEJ/BOJ/BGJ) zeigt in dem Modell keinen signifikanten Einfluss auf

die Wahrscheinlichkeit der Einmündung in eine berufliche Ausbildung.

Neben den Bildungsmaßnahmen im Übergangsbereich zeigen sich auch hinsichtlich der Ressourcen, individuellen und regionalen Faktoren deutliche Muster: Jugendliche mit höherem Schulabschluss und besseren Schulnoten in Mathematik haben deutlich bessere Einmündungschancen, während ein Migrationshintergrund sowie häufige Beratungsgespräche bei der BA mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit des Ausbildungseintritts verbunden sind. Zudem zeigen sich Disparitäten bei der Einmündungswahrscheinlichkeit je nach Bundesland (vgl. ausführlich Tab. 2 im electronic supplement). So zeigen sich signifikant negative Werte bei der Einmündungswahrscheinlichkeit in die berufliche Ausbildung in den Bundesländern Nordrhein-Westfalen, Hessen und dem Saarland. In diesen Regionen bestehen Versorgungsprobleme, da das Angebot an Ausbildungsplätzen geringer ist als die Nachfrage seitens der Bewerber/-innen (vgl. CHRIST u. a. 2025).

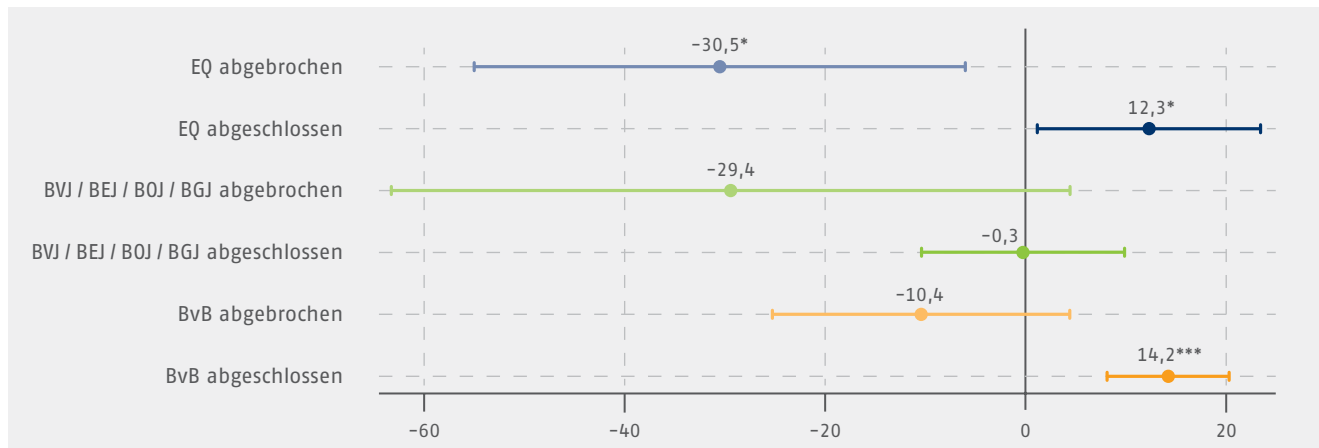
Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sowohl der Abschluss von BvB- und EQ-Maßnahmen als auch einzelne individuelle und regionale Faktoren den Übergang in eine berufliche Ausbildung beeinflussen.

Diskussion und Ausblick

Der Übergangsbereich soll Jugendlichen ohne direkten Ausbildungszugang alternative Qualifizierungswege bieten und ihre Ausbildungschancen stabilisieren. Die Zielgruppe der jungen Menschen, die an Übergangsmassnahmen teilnehmen, ist heterogen. Auch die Maßnahmen selbst sind zahlreich und oft schwer überschaubar, da sie unterschiedliche Teilziele verfolgen und teilweise nur in bestimmten Bundesländern angeboten werden.

Abbildung 2

Einmündungschancen in berufliche Ausbildung nach Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs



Quelle: BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 (Datenstand: 30.04.2025), eigene Berechnungen, gewichtete Ergebnisse; n (ungewichtet) = 2.699, Pseudo $R^2 = 0,09$. Average Marginal Effects (AMEs). * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$, Standardfehler (SE) sowie 95 Prozent-Konfidenzintervalle (CI). Abhängige Variable: Einmündung in berufliche Ausbildung vs. keine Einmündung in berufliche Ausbildung. Referenzkategorie der dargestellten Kontrollvariablen: keine Teilnahme an entsprechender Bildungsmaßnahme. Kontrolliert sind zudem weitere Merkmale (vgl. ausführliche Regressionstabelle im electronic supplement).

Lesehilfe: Im Vergleich zur Referenzgruppe »keine Teilnahme« erhöht eine abgeschlossene EQ-Maßnahme die Einmündungschancen signifikant um 12,3 Prozentpunkte.

Die hier vorgestellten Analysen auf Basis der BA-BIBB-IAB-Bewerberstudie 2024 unterstreichen einerseits die Relevanz von Maßnahmen im Übergangsbereich. So deuten die Ergebnisse darauf hin, dass EQ- und BvB-Maßnahmen einen wichtigen Beitrag dazu leisten, die Übergangschancen junger Menschen ohne direkten Zugang zu Berufsausbildung zu verbessern.

Gleichzeitig ist jedoch auf Limitationen der Analysen hinzuweisen, aus denen wichtige Anschlussfragen für weitere Forschung abgeleitet werden können. Dazu gehört, dass die Bewerberstudie nur Ausbildungsinteressierte erfasst, die bei der BA gemeldet sind und als ausbildungsreif eingestuft wurden. Aussagen über Personen, die diese Kriterien nicht erfüllen, sind mit den vorliegenden Daten nicht möglich. Zudem werden schulische Maßnahmen, die regionale Angebote betreffen und nur in einigen Bundesländern existieren, in der Bewerberbefragung nicht differenziert erfasst. Daher ergibt sich die Notwendigkeit, die einzelnen schulischen Maßnahmen sowie die Ursachen für Abbrüche im Übergangsbereich genauer zu untersuchen. Darüber hinaus ist es von Bedeutung zu analysieren, inwieweit die Maßnahmen des Übergangsbereichs spezifische Teilziele erreichen, die für eine erfolgreiche Einmündung entscheidend sind, wie beispielsweise der Spracherwerb oder das Nachholen eines Schulabschlusses.

Auch eine zielgruppenspezifische Betrachtung, insbesondere im Hinblick auf junge Menschen mit Flucht-

hintergrund, ist bildungspolitisch relevant. Vor dem Hintergrund, dass in den hier vorgestellten Analysen die Einmündungswahrscheinlichkeit in eine berufliche Ausbildung mit der Anzahl der Beratungsgespräche bei der BA sinkt, sollte geprüft werden, inwieweit alternative oder frühere Beratungsangebote für ausbildungsinteressierte Jugendliche sinnvoll sein könnten.

Da die hier präsentierten Ergebnisse keine kausalen Rückschlüsse auf die Wirksamkeit der untersuchten Maßnahmen zulassen, sind evidenzbasierte Untersuchungen, wie etwa durch Evaluationen zur Wirkung von Maßnahmen im Übergangsbereich sowie Verlaufsstudien, von entscheidender Bedeutung und sollten weiterverfolgt werden. Die im aktuellen Koalitionsvertrag vorgesehene Einführung einer Schüler-ID und eines Bildungsverlaufsregisters könnte einen wichtigen Beitrag leisten, um aussagekräftigere Daten u. a. für den Übergangsbereich zu erhalten. ◀



Details zur Teilnahme von eingemündeten und nicht eingemündeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen an Bildungsmaßnahmen des Übergangsbereichs sowie zum logistischen Regressionsmodell der Einflussfaktoren auf die Einmündung in berufliche Ausbildung siehe electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12461

LITERATUR

BEICHT, U.: Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen des Übergangssystems. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2010, S. 90–96

CHRIST, A.; NEUBER-POHL, C.; WELLER, S.; MILDE, B.; GRANATH, R.-O.: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2025. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungs-marktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30. September. Version 1.0. Bonn 2025. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_784189

DIONISIUS, R.; ILLIGER, A.: Berufsausbildungen im Vergleich zu anderen Bildungssektoren. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025, S. 77–94. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621

DIONISIUS, R.; ILLIGER, A.: Doppelte Funktion des Übergangsbereichs bei der Integration Geflüchteter. In: BWP 48 (2019) 4, S. 43–45. URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/10239

EHLERT, M.; HOLTMANN, A. C.; MENZE, L.; SOLGA, H.: Besser als ihr Ruf. Übergangsmaßnahmen erhöhen Ausbildungschancen bei leistungsschwachen Jugendlichen. In: WZB-Mitteilungen (2018) 162, S. 12–15

RICHTER, M.; BAETHGE, M.: Die Schaffung eines neuen Bildungsraums – Der Übergangssektor. In: Die Deutsche Schule 109 (2017) 4, S. 291–307

SCHUSS, E.; CHRIST, A.; EBERHARD, V.; HEINECKE, M.; NEUBER-POHL, C.: Bildungs- und Berufsorientierungsangebote für ausbildungsinteressierte Jugendliche während der Corona-Pandemie: Empirische Analysen auf Basis der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 und 2020. Version 1.0. Bonn 2021

SOLGA, H.; PROTSCH, P.; EBNER, C.; BRZINSKY-FAY, C.: The German vocational education and training system: Its institutional configuration, strengths, and challenges. WZB Discussion Paper SP I (2014) 502. Berlin 2014

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Anzeige



didacta-messe.de

didacta

die Bildungsmesse

Save the Date!
Köln, 10.–14. März 2026

**Alles im Wandel.
Bildung im Fokus**

Ideeller Träger

didacta
Verband der Bildungswirtschaft

Schirmherrschaft

Ministerium für
Schule und Bildung
des Landes Nordrhein-Westfalen

Veranstalter



koelnmesse

Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss – ungenutzte Fachkräftepotenziale?

Im Jahr 2023 erreichte die Zahl junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss mit 2,79 Millionen Personen ihren bisherigen Höchststand. Im Jahr 2024 ist sie erstmals seit neun Jahren wieder rückläufig. Diese Entwicklung wird im Folgenden dargestellt und die Ergebnisse differenziert nach Schul- und Berufsabschluss erläutert. Zur Identifizierung von Fachkräftepotenzialen lohnt zudem ein Blick auf die Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener.

Fehlender Abschluss beeinträchtigt Chancen auf dem Arbeitsmarkt

Das Fehlen eines Berufsabschlusses stellt einen signifikanten arbeitsmarktpolitischen Indikator dar, da Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung auch in wirtschaftlich günstigen Zeiten ein erhöhtes Arbeitslosigkeitsrisiko tragen. Im Jahr 2024 lag die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss bei 20,9 Prozent, während die Gesamtarbeitslosenquote in Deutschland bei nur sechs Prozent lag (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2025a). Zudem verdienen sie im Durchschnitt deutlich weniger als ihre qualifizierten Pendanten: 2.987 Euro brutto im Vergleich zu 3.870 Euro für Personen mit Berufsabschluss und 5.916 Euro für Akademiker (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2025b). Eine Verringerung der Zahl der nicht formal Qualifizierten (zum Begriff vgl. Infokasten) durch gezielte Höherqualifizierung würde somit ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt erheblich verbessern und ein Fachkräftepotenzial in bedeutendem Umfang erschließen.



MICHAEL KALINOWSKI
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
kalinowski@bibb.de

Entwicklung der Anzahl junger Erwachsener ohne Berufsabschluss seit 2009

Die Anzahl junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss und ihr Anteil an allen Personen der entsprechenden Alterskohorte (nfQ-Quote) sind im Zeitraum von 2009 bis 2014 gesunken, seit 2015 jedoch kontinuierlich gestiegen (vgl. Abb. 1, S. 14). Im Jahr 2023 erreichte die Anzahl nicht formal Qualifizierter ihren Höhepunkt mit rund 2,79 Millionen Personen und einer nfQ-Quote von 19 Prozent. Im Jahr 2024 lag der Anteil junger Erwachsener im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss bei 18,2 Prozent. Hochgerechnet

waren dies 2,67 Millionen nicht formal qualifizierte junge Erwachsene. Damit ist erstmals seit fast zehn Jahren ein spürbarer Rückgang zu verzeichnen, der jedoch ausschließlich auf einen Rückgang der nicht formal Qualifizierten mit deutscher Staatsbürgerschaft (ohne doppelte Staatsbürgerschaft) zurückzuführen ist. Abbildung 1 zeigt, dass die Anzahl nicht deutscher junger Erwachsener ohne Berufsabschluss infolge von erhöhter Fluchtmigration ab dem Jahr 2015 kontinuierlich zugenommen hat. Erst im Jahr 2024 ist die Zahl Nichtdeutscher ohne Berufsabschluss im Vergleich zum Vorjahr nicht weiter gestiegen. Im Jahr 2024 lag die Anzahl der Nichtdeutschen ohne formale Qualifikation mit 150.000 Per-

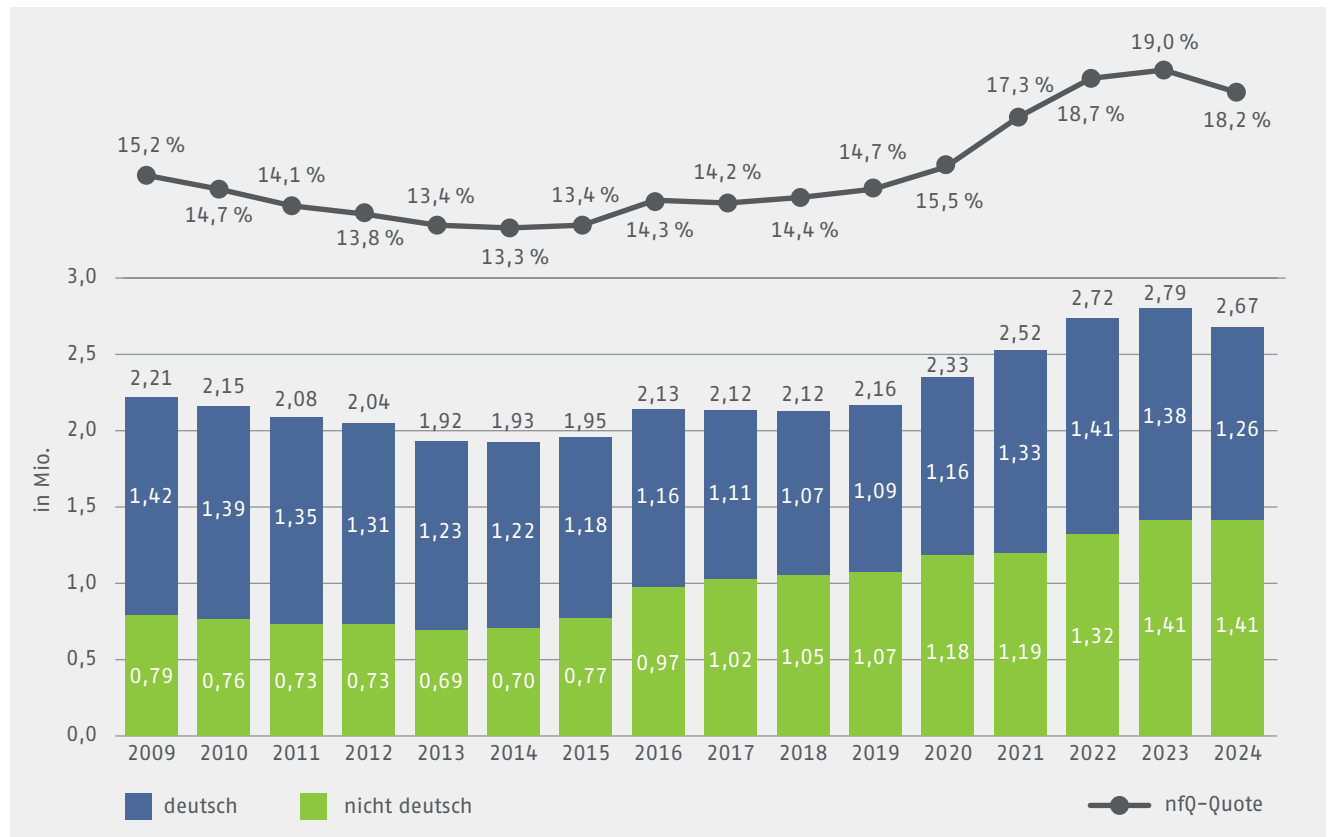
Nicht formal Qualifizierte (nfQ)

Als nicht formal Qualifizierte bzw. Personen ohne Berufsabschluss werden alle 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 nicht formal Qualifizierten 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 Personen, die innerhalb der letzten zwölf Monate eine Ausbildungsstätte besucht haben (Schüler/-innen, Studierende, Auszubildende) oder Freiwilligendienstleistende nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Berufsausbildung gezählt. Die nfQ-Quote bezieht sich auf die Gesamtzahl der Personen in der jeweiligen Alterskohorte (vgl. KALINOWSKI 2024).

Abbildung 1

Entwicklung der Zahl und des Anteils der jungen Erwachsenen im Alter von 20 bis 34 Jahren ohne Berufsabschluss von 2009 bis 2024



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2009 bis 2024 (Erstergebnis); eigene Berechnungen. Ergebnisse ab dem Jahr 2021 basieren auf den Daten des Zensus 2022.

sonen erstmals deutlich über der Anzahl der Deutschen.

Situation junger Erwachsener auf dem Arbeitsmarkt

Mit Blick auf die Erwerbschancen ist es hinreichend, die Arbeitsmarktteilnahme für junge Menschen bis zum Alter von 34 Jahren zu beschreiben, da ab diesem Zeitpunkt keine weitere formale Höherqualifizierung in nennenswertem Umfang zu erwarten ist. Von den 2,67 Millionen Personen ohne Berufsabschluss sind rund 1,71 Millionen (480.000 aus der Gruppe ohne Schulabschluss und 1,23 Millionen aus der Gruppe mit Schulabschluss) erwerbstätig (vgl. Abb. 2, Summe der blauen Felder in der untersten Zeile bei Personen ohne Berufsabschluss). Das entspricht einem Anteil von 64 Pro-

zent. Dem stehen rund 7,84 Millionen Personen mit einer formalen beruflichen Qualifikation gegenüber, von denen rund 7,20 Millionen (92%) erwerbstätig sind.

Ein weiterer wichtiger Indikator zur Beschreibung der Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener sind die sogenannten NEETs (Not in Education, Employment or Training). Dabei handelt es sich um Personen, die sich weder in Beschäftigung noch in Schule, Ausbildung oder Studium befinden. Im Jahr 2024 waren dies rund 1,60 Millionen Personen im Alter von 20 bis 34 Jahren, darunter 957.000 (60%) ohne Berufsabschluss.

Von den 1,05 Millionen Personen ohne schulischen Abschluss haben 80 Prozent keinen Berufsabschluss, und von diesen sind wiederum 42 Prozent nicht erwerbstätig. Von

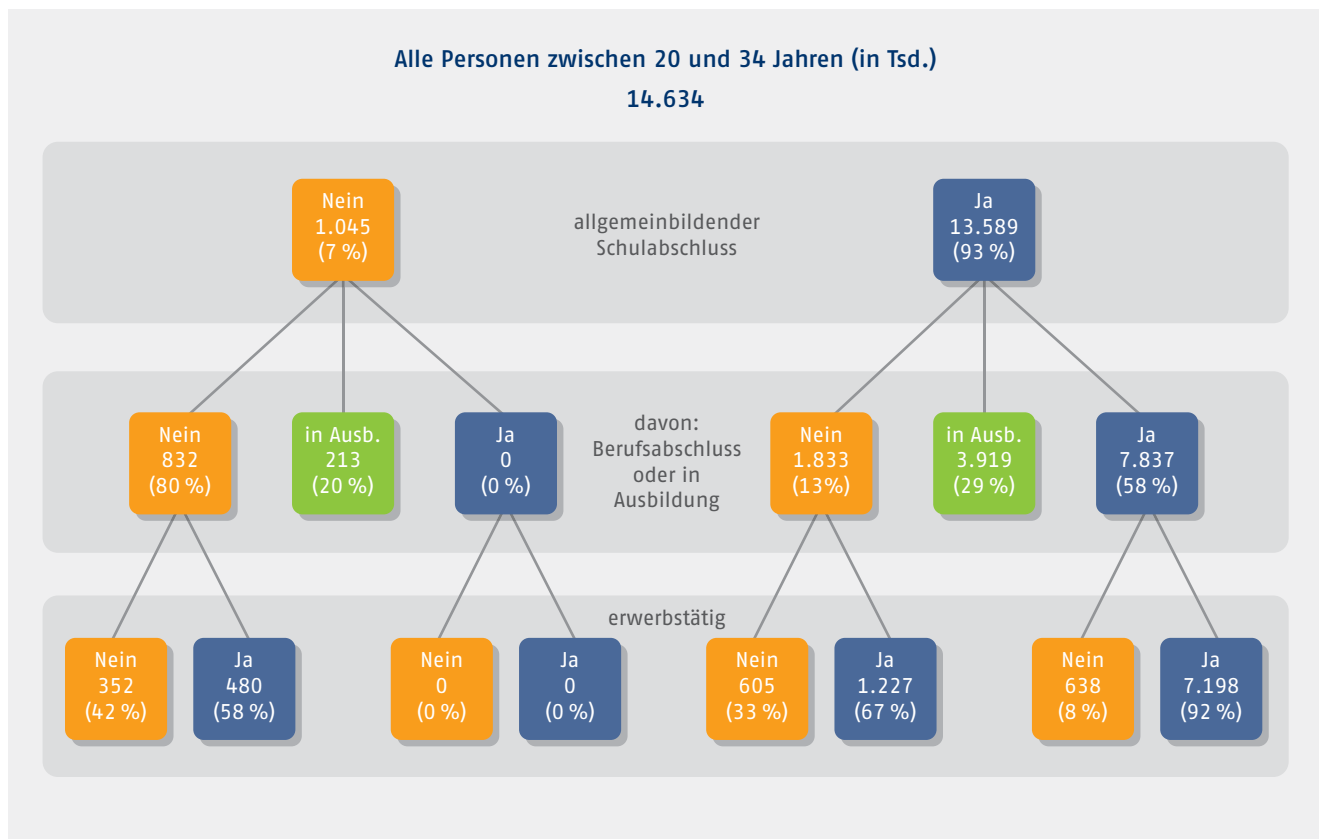
denjenigen, die einen Schulabschluss haben, haben nur 13 Prozent keinen Berufsabschluss, und davon wiederum sind 33 Prozent nicht erwerbstätig. Dies verdeutlicht, dass ein Schulabschluss eine wichtige Voraussetzung zum Erreichen eines Berufsabschlusses und damit höherer Erwerbschancen ist.

Schlüssel zur Erschließung von Fachkräftepotenzialen

Die Gruppe der nicht formal Qualifizierten weist eine hohe Heterogenität auf und setzt sich aus Personen mit unterschiedlichen Vorqualifikationen zusammen. Der Anteil der nicht formal Qualifizierten variiert stark in Abhängigkeit von den erreichten Schulabschlüssen. Eine Verbesserung der allgemeinbildenden Schulbildung

Abbildung 2

Junge Erwachsene nach Schul- und Berufsabschluss
sowie Erwerbsbeteiligung im Jahr 2024



Quelle: Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter, Mikrozensus 2024 (Erstergebnis); eigene Berechnungen.

sollte als Schlüsselmaßnahme zur Senkung der nfQ-Quote und zur Steigerung der Arbeitsmarktchancen betrachtet werden. Ein höherer allgemeinbildender Schulabschluss wirkt sich positiv auf den Ausbildungserfolg aus und fördert den Erwerb einer formalen beruflichen Qualifikation (vgl. KALINOWSKI/PFEIFER 2023). Die hohe Anzahl an NEETs (Personen, die weder in Bildung noch Beschäftigung stehen) ist aus arbeitsmarktpolitischer Sicht besorgniserregend, da sie auf eine große ungenutzte Ressource an potenziellen Fachkräften hinweist. Diese Gruppe ist nicht nur von der Erwerbstätigkeit ausgeschlossen, sondern hat auch eingeschränkten Zugang zu Ausbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten,

was langfristig den Fachkräftemangel verstärken könnte. Ohne gezielte Fördermaßnahmen und Integrationsstrategien bleibt dieses Potenzial ungenutzt, was sowohl individuelle Chancen als auch die gesamtwirtschaftliche Entwicklung hemmt. ◀

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Statistik: Qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten (Jahreszahlen). Nürnberg 2025a

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Statistik: Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen). Stichtag 31.12.2024. Nürnberg 2025b

GOTTSLEBEN, V.: Randgruppe in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft? In: INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.): Sonder-

druck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 20 (1987) 1, S. 1–14

KALINOWSKI, M.; PFEIFER, H.: Junge Menschen ohne Berufsabschluss – durch Stärkung der Ausbildungsbeteiligung zu mehr Fachkräften. In: ifo Schnelldienst 76 (2023) 12, S. 3–6. URL: www.ifo.de/DocDL/sd-2023-12-ZDG-berufseinstieg-wachstumsfaktor.pdf

KALINOWSKI, M.: Indikatoren zur Reichweite der Berufsausbildung. In: DIONISIUS, R.; NIEMANN, M. (Hrsg.): Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick – 2024. 2. Aufl. Bonn 2024, S. 89–92. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19712

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Produktives Lernen – unterschätzte Fachkräftepotenziale frühzeitig erkennen und fördern



CONNY MIKSCH
Institutsleitung am Institut
für Produktives Lernen in
Europa (IPLE), Berlin
conny.miksch@iple.de



DANIEL GUZMÁN
Institutsleitung am Institut
für Produktives Lernen in
Europa (IPLE), Berlin
daniel.guzman@iple.de

Wie lassen sich Fachkräftepotenziale schon in der Schule entdecken und fördern? *Produktives Lernen* zeigt, wie praxisnahes und individuell begleitetes Lernen Jugendlichen mit unterschiedlichen Voraussetzungen neue Chancen eröffnet. Durch die enge Kooperation mit Betrieben werden aus vermeintlich abschlussgefährdeten Schülerinnen und Schülern motivierte Auszubildende. Im Beitrag werden das Konzept des *Produktiven Lernens* erläutert sowie Kennzahlen zur Verbreitung und Ergebnisse zur Einschätzung der Wirksamkeit vorgestellt.

Unterschätzte Fachkräftepotenziale früh erkennen

Der Fachkräftemangel ist Alltag in vielen Branchen: In der DIHK-Ausbildungsumfrage für das Ausbildungsjahr 2023 gaben 35 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe an, nicht eine einzige Bewerbung erhalten zu haben; knapp die Hälfte konnte nicht alle freien Ausbildungsplätze besetzen (vgl. DIHK 2024). In diesem Zusammenhang weisen Betriebe auch auf eine mangelnde Ausbildungsreife junger Menschen hin und formulieren entsprechende Forderungen an die der Ausbildung vorgelagerte Schulbildung. Doch was kann Schule unternehmen, um Ausbildungsreife und Schulabschlussquoten zu steigern?

Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) benennt in seiner »Agenda 2030« Stellschrauben zur Verbesserung der Schulbildung: so z.B. mehr personelle Ressourcen für individuelle Förderung oder kleinere Klassen, um den überdurchschnittlich hohen Zusammenhang von sogenannten Risikoschülerinnen und -schülern und den sozioökonomischen Status der Eltern auszugleichen (vgl. PLÜNECKE 2024).

Das Bildungsangebot *Produktives Lernen* bietet bereits seit 30 Jahren eine Antwort auf die Frage, was Schule unternehmen kann. Es richtet sich an Schüler/-innen, die anders lernen wollen – praktisch, erfahrungsbezogen und individuell begleitet – und auf diese Weise ihre Chance auf einen Schulabschluss und eine berufliche Anschlussperspektive steigern möchten. *Produktives Lernen* richtet sich dabei meist (je nach Bundesland) an eine vom Arbeitsmarkt unterschätzte Zielgruppe: abschlussgefährdete Schüler/-innen. Sie werden dabei unterstützt, einen Schulabschluss zu erreichen. Gleichzeitig helfen ihnen die verschiedenen Praxiserfahrungen bei der Berufsorientierung und oft entstehen aus den Praxiskontakten auch Ausbildungsplätze.

Schulischer Bildungsgang mit Praxisbezug

Das *Produktive Lernen* ist ein Bildungsgang der letzten beiden Schuljahre der Sekundarstufe I. Das Konzept wurde in den 1990er-Jahren in Anlehnung an den reformpädagogischen Ansatz der »City-as-School New York« entwickelt und im Schulversuch »Stadt-als-Schule Berlin« erprobt (vgl. BÖHM 2004). Aktuell wird es in sechs Bundesländern angeboten: in Berlin (24 Schulen), Brandenburg (7 Schulen), Mecklenburg-Vorpommern (22 Schulen), Sachsen (10 Schulen), Sachsen-Anhalt (24 Schulen) und Schleswig-Holstein (12 Schulen). Die Zielgruppen und Umsetzungsformen variieren je nach Bundesland: Überwiegend nehmen Schüler/-innen mit einem deutlichen Interesse an Praxis teil, viele von ihnen gelten als abschlussgefährdet. Interessierte Schüler/-innen durchlaufen ein strukturiertes Aufnahmeverfahren, das Informationsveranstaltungen, schriftliche Bewerbungen, Aufnahmegespräche und eine sechswöchige Orientierungsphase zu Beginn des Schuljahrs beinhaltet. Auf dieser Grundlage wird geprüft, ob *Produktives Lernen* der passende Bildungsgang ist. Aufnahmekriterien sind Interesse an Praxis, Bereitschaft zur Mitgestaltung beim Lernen und zur Kooperation mit anderen. Die Größe der Klassen und die Versorgung mit Lehrkräften ist je nach Bundesland unterschiedlich geregelt. Meist sind die Klassen im Vergleich zu Regelklassen kleiner und es gibt weniger, aber dafür feste Bezugslehrkräfte, die alle Unterrichtsinhalte und die Begleitung in der Praxis abdecken. Die Gruppengröße für zwei Lehrkräfte variiert zwischen 20 und 28 Schülerinnen und Schülern.

Das Schuljahr ist im *Produktiven Lernen* in drei Abschnitte (Trimester) gegliedert, die jeweils etwa zwölf Wochen dauern. Pro Trimester suchen sich die Schüler/-innen einen neuen Praxisplatz in einem Betrieb oder einer Einrichtung

und lernen dort an drei Tagen pro Woche: Sie integrieren sich in die betrieblichen Abläufe, reflektieren ihre Tätigkeiten und berichten darüber in der Klasse. Zusätzlich bearbeiten sie Aufgaben, die zum jeweiligen Praxisplatz passen. Dabei handelt es sich um Aufgaben zur Erkundung des Betriebs (z. B. zu Werkzeugen, Maschinen, Fachbegriffen) und zur Verknüpfung der Schulfächer mit den Praxiserfahrungen (z. B. Kundengespräche für den Deutschunterricht, prozentuale Rabatte für Mathematik, englische Fachbegriffe, Umgang mit Altöl für Naturwissenschaften). Diese Aufgaben werden pro Trimester in einer »Dokumappe« (eine Art Portfolio) festgehalten. Gegen Ende des Trimesters präsentieren die Schüler/-innen ihre Erfahrungen und Lernergebnisse vor der Klasse. Das wird als *Lernen in der Praxis* bezeichnet.

Die Ausbilder/-innen und Praxisanleiter/-innen, die sich in den Praxisbetrieben um die Schüler/-innen kümmern, werden Praxismentoren und Praxismentorinnen genannt. Sie werden von den Lehrkräften über das *Produktive Lernen* informiert und ermuntert, die Jugendlichen bei der Suche nach Aufgaben zu unterstützen und auf diese Art mitzuwirken, sie fit zu machen für eine Ausbildung.

Ein Beispiel aus einem Fliesenlegerbetrieb in Sachsen verdeutlicht die Verbindung von schulischem Lernen mit den Praxiserfahrungen: Nach einigen Wochen Praktikum beauftragte der Meister den Schüler, für den Auftrag am Folgetag die passende Anzahl der Fliesen zu berechnen. Allerdings müsse er, wenn sie zu viele Fliesen dabei haben sollten, die übrigen allein ins Auto zurücktragen und – sollten es zu wenige sein – den Unmut der Kollegen ertragen. Der Schüler erkannte so, wie wichtig Flächenberechnung in diesem beruflichen Alltag ist.

Solche Erfahrungen und Notwendigkeiten des Arbeitsalltags motivieren für das schulische Lernen. Und sie werden von den Lehrkräften für den individuellen Lernplan aufgegriffen, z. B. durch weitere Flächenberechnungsaufgaben (Mathe). Sie ermuntern die Schüler/-innen, diese Lernfelder zu erkunden und für das schulische Lernen zu erschließen. So könnte sich der im Beispiel genannte Schüler mit dem Design der Fliesen beschäftigen, mit deren Herkunft oder was als modern gilt (Kulturbezug); er könnte sich mit der Zusammensetzung des Fliesenklebers (Fachbezug) oder eigenen Vorlieben und Erfahrungen mit Fliesen (persönlicher Bezug) auseinandersetzen.

Die Verbindung zwischen den Praxiserfahrungen und dem schulischen Lernen ist Thema der im Konzept verankerten wöchentlichen Bildungsberatung. Diese individuelle Bildungsberatung ist ein einstündiges Vier-Augen-Gespräch zwischen Lehrkraft und Schüler/-in, das in den Stundenplan integriert ist. Es werden individuelle Lernpläne, passend zum Lernstand und zum Praxisbetrieb, entwickelt und es finden dazu Lernreflexion und die Planung nächs-

ter Schritte und Aufgaben statt. Hier ist auch Zeit, um über persönliche Probleme zu sprechen, die dem Lernen im Weg stehen.

Die Aufgaben der Lehrkräfte im *Produktiven Lernen* verändern sich von Wissensvermittlung hin zu Beratung und Lernbegleitung. Für die dafür nötige Beziehungsarbeit und die Verbindung zwischen den Praxiserfahrungen und dem schulischen Lernen werden die Lehrkräfte in einem zwei- bis dreijährigen praxisbegleitenden Weiterbildungsstudium qualifiziert und zertifiziert.

Was das *Produktive Lernen* so wirksam macht – Erhebungen und Ergebnisse des IPLE

Das Institut für Produktives Lernen in Europa (IPLE) hat *Produktives Lernen* in den sechs Bundesländern initiiert und durch Fortbildung, Beratung und Evaluation begleitet. Hierfür wird das Institut von den Kultusministerien der Länder beauftragt, sodass bundeslandspezifische Daten über unterschiedliche Zeiträume (je nach Auftrag) vorliegen. Dort wo das IPLE mit der Erhebung beauftragt ist, werden zum Schuljahresende eine statistische Erhebung (Schülerstatistik) und ein halbes Jahr nach Verlassen des *Produktiven Lernens* eine Befragung zum Verbleib (Verbleibstudie) durchgeführt. Die Ergebnisse erscheinen in den regionalen Projektentwicklungsberichten des IPLE. In einzelnen Bundesländern und Schuljahren werden zudem besondere Erhebungsschwerpunkte vereinbart, auf die nachfolgend eingegangen wird.

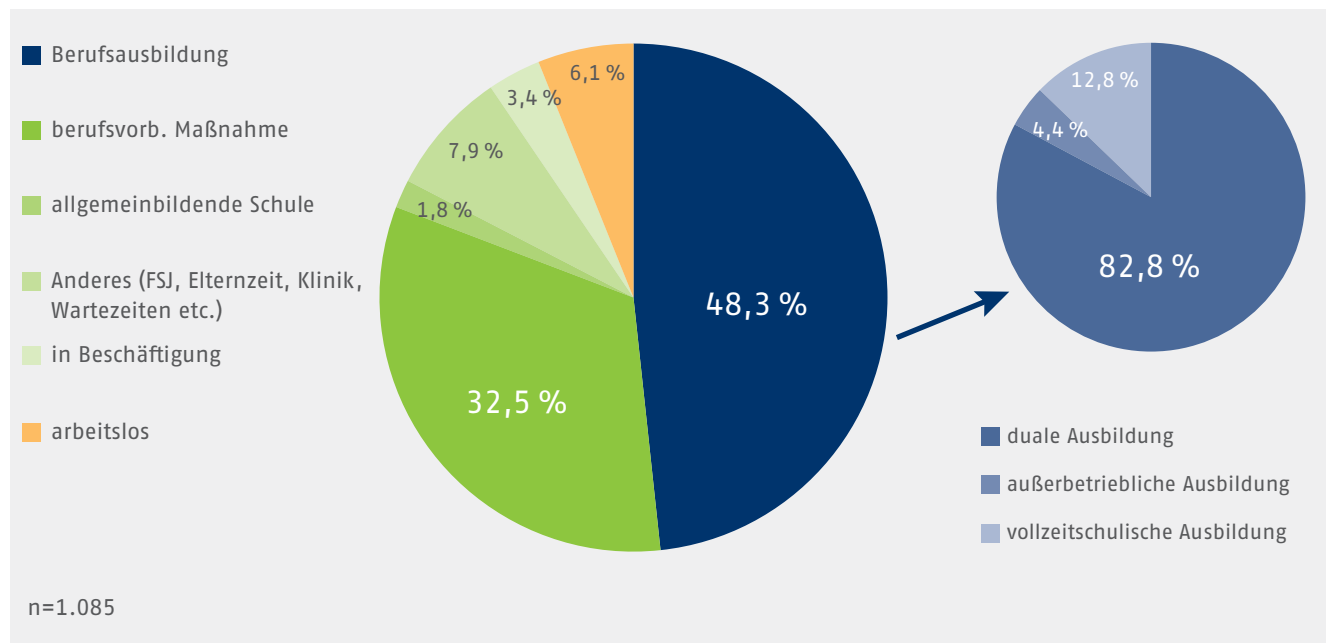
Aktuell begleitet und evaluiert das IPLE im Auftrag der Bildungs- bzw. Kultusministerien das *Produktive Lernen* in Berlin (1996–2025), in Sachsen (seit 2009) und in Schleswig-Holstein (seit 2019). In Mecklenburg-Vorpommern (2005–2012) und Sachsen-Anhalt (2002–2008) wurde die Einführung des *Produktiven Lernens* begleitet und die Lehrkräfte in mehreren »Weiterbildungsgenerationen« qualifiziert. Zusätzlich wurden hier auch Projektberater/-innen ausgebildet, die die Beratung und Qualifizierung der Lehrkräfte übernahmen.

Berlin: Erhebung zur Heterogenität der Teilnehmenden im Schuljahr 2022/23

In Berlin steht das *Produktive Lernen* seit dem Ende des Schulversuchs 2004 allen interessierten Schülerinnen und Schülern offen. Eine vorherige Beschränkung auf abschlussgefährdete Jugendliche entfiel bei der Übernahme in die Regelangebote der Berliner Schullandschaft. Ungeachtet der Öffnung der Zielgruppe blieb die Schülerschaft sehr homogen. Eine Untersuchung im Schuljahr 2022/23 zeigte, dass vor Eintritt in das *Produktive Lernen*:

- mehr als die Hälfte der Teilnehmenden nach Einschätzung ihrer Lehrkräfte als abschlussgefährdet galten,

Abbildung 1

Verbleib der ehemaligen Teilnehmenden am *Produktiven Lernen* in Sachsen

- fast genauso viele schuldistanzte Verhaltensweisen zeigten, von untypischer Passivität im Unterricht bis hin zu regelmäßigem und lang andauerndem Fernbleiben vom Unterricht,
- ungefähr ein Drittel einen sonderpädagogischen Förderbedarf, überwiegend mit dem Förderstatus »Lernen« hatte.

Eine Klasse mit diesem Profil würde an den meisten Schulen als »unbeschulbar« gelten, dennoch erreichten im *Produktiven Lernen* in diesem Schuljahr 70 Prozent der insgesamt 235 Abgänger/-innen einen Schulabschluss: sechs Prozent einen Berufsorientierenden Abschluss (BoA), 24 Prozent die Berufsbildungsreife (BBR), 22 Prozent die Erweiterte Berufsbildungsreife (EBBR) und 18 Prozent einen Mittleren Schulabschluss (MSA) (vgl. IPLE 2023).

Sachsen: Verbleibstudien der Jahre 2011–2025

In Sachsen gibt es das *Produktive Lernen* seit dem Schuljahr 2009/10, zunächst an sieben, mittlerweile an zehn (von insgesamt ca. 290 sächsischen) Oberschulen. Seither ist das IPLE vom Sächsischen Kultusministerium mit einer jährlichen Schülerstatistik und Verbleibstudie beauftragt. Seit dem Schuljahr 2009/10 durchliefen in Sachsen 1.498 Schüler/-innen das zweijährige Bildungsangebot, das sich in diesem Bundesland explizit an Abschlussgefährdete richtet. Von ihnen erreichten seither 82 Prozent einen Sek-I-Abschluss (vgl. SMK 2026). Jedes Jahr wurden in den Verbleibstudien die ehemaligen Teilnehmer/-innen,

die bis zum Ende der Klasse 9 im *Produktiven Lernen* gelernt hatten, mittels eines teilstrukturierten Fragebogens befragt. Von den noch erreichbaren 1.426 Ehemaligen antworteten 1.085 (was einem Rücklauf von 76 % entspricht). Von ihnen befanden sich 48 Prozent in einer Berufsausbildung (davon wiederum 83 % in einer dualen Ausbildung, vgl. Abb. 1).

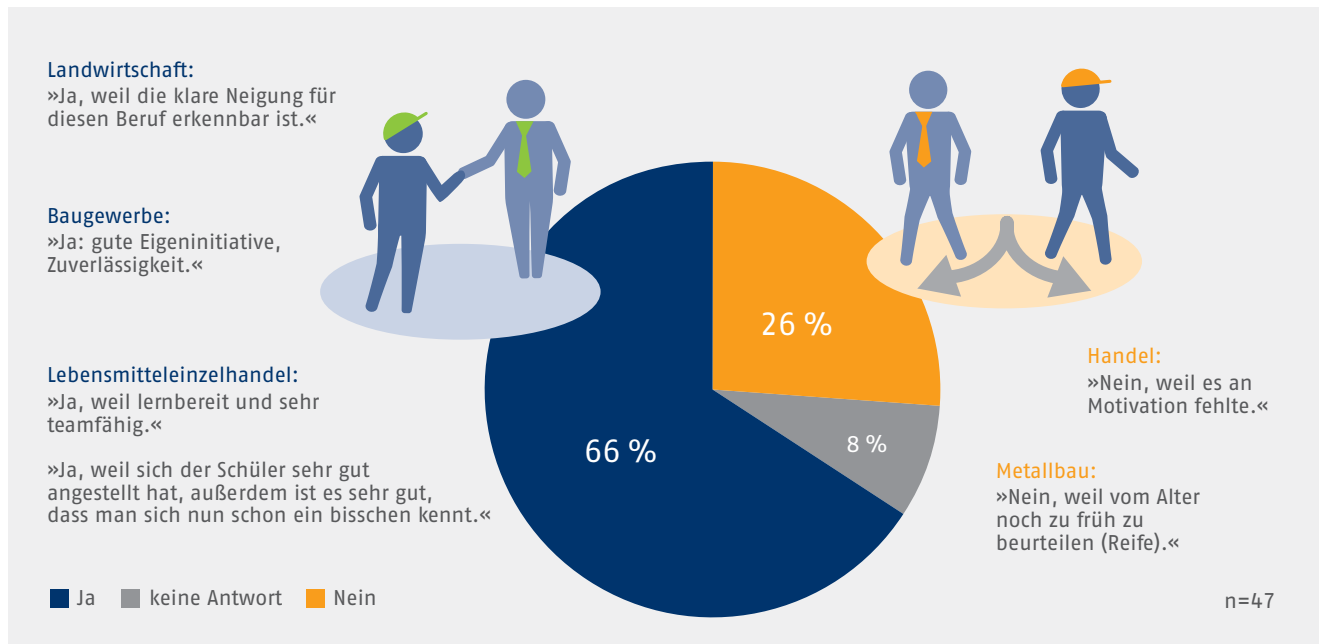
Von denjenigen, die sich in einer dualen Ausbildung befanden, gaben 64 Prozent an, diesen Ausbildungsplatz über einen früheren Praxisplatz aus dem *Produktiven Lernen* gefunden zu haben.

1.060 Ehemalige beurteilten rückblickend ihre Entscheidung für das *Produktive Lernen*. Für 98 Prozent war die Entscheidung für das *Produktive Lernen* auch im Nachhinein eine »richtige« oder »eher richtige« Entscheidung. Sie begründeten ihre Zufriedenheit überwiegend mit den intensiven Praxiserfahrungen, der Unterstützung beim Entwickeln einer beruflichen Perspektive sowie mit dem Erreichen eines Schulabschlusses. Auch das enge Verhältnis zu den Lehrkräften sowie die kleinere Lerngruppe spielten für die Einschätzung der Jugendlichen eine große Rolle. Knapp ein Viertel der Abgängerinnen und Abgänger konnte ein halbes Jahr nach ihrer Schulzeit im *Produktiven Lernen* nicht erreicht und/oder befragt werden, weshalb zu ihrer Zufriedenheit keine Daten vorliegen.

Ähnliche Analysen zur externen Evaluation des *Produktiven Lernens* in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen (vgl. UNIVERSITÄT ROSTOCK 2012 und 2013) und im Rahmen des SEASA-Projekts in Sachsen-Anhalt (vgl. PORSCH 2024) bestätigen diese Ergebnisse.

Abbildung 2

Bereitschaft der Betriebe Schülerinnen/Schülern einen Ausbildungsplatz anzubieten und ausgewählte Begründungen



Schleswig-Holstein 2024: Befragung von Betrieben zum *Produktiven Lernen*

Um die Perspektive der Betriebe zum *Produktiven Lernen* einzuholen, wurden in Schleswig-Holstein 2024 insgesamt 47 Betriebe mittels eines standardisierten Fragebogens befragt. 72 Prozent davon waren Ausbildungsbetriebe und mehr als die Hälfte stammten aus dem Handwerk, meist kleinere Unternehmen (51%; vgl. IPLE 2025a).

Die Betriebe äußerten zur Dauer des »Lernens in der Praxis« eine hohe Zufriedenheit (53% sehr zufrieden, 34% eher zufrieden) und begründeten dies u.a. mit der besseren Möglichkeit, die Schüler/-innen kennenzulernen und an die Tätigkeiten und Abläufe im Betrieb heranzuführen. Eine ähnlich hohe Zufriedenheit zeigten sie auch in Bezug auf die Kooperation mit der Schule und die generelle Vorbereitung der Lernenden auf die Ausbildung aus der Perspektive der Betriebe.

Die Betriebe wurden zudem gebeten, die Soft Skills der Schüler/-innen einzuschätzen, die für eine Ausbildungsreife ebenfalls als wichtig angesehen werden.

Es zeigt sich eine insgesamt sehr hohe Zufriedenheit der Betriebe. Bezogen auf die Soft Skills stechen insbesondere Zuverlässigkeit und Motivation heraus.

Die Betriebe wurden zudem gefragt, ob sie den Schülerinnen und Schülern einen Ausbildungsplatz anbieten würden. Abbildung 2 zeigt die überwiegend zustimmenden Antworten der Betriebe (66%; 8% machten keine Angaben). Abbildung 2 enthält zudem exemplarisch offene Antworten, die Begründungen der Betriebe illustrieren.

Schleswig-Holstein 2024/25: Interviewstudie zum *Produktiven Lernen*

Ebenfalls in Schleswig-Holstein wurden im Schuljahr 2024/25 die Übergänge von der Schule in eine Ausbildung im Rahmen einer Interviewstudie untersucht. Neun Auszubildende (ehemalige Teilnehmende am *Produktiven Lernen*) und zehn Ausbildungsbetriebe stellten sich für qualitative, leitfadengestützte Interviews zur Verfügung (vgl. IPLE 2025b). Erfragt wurde, was den Auszubildenden im Übergang von der Schule in die Ausbildung geholfen hat und welche Erfahrungen Ausbildungsbetriebe mit diesen Jugendlichen gesammelt haben. Ziel war es, zentrale Erfolgsfaktoren zu identifizieren, die diesen Übergang erleichtern.

Die ehemaligen Teilnehmenden des *Produktiven Lernens* (zwei weiblich, sieben männlich) waren zum Zeitpunkt der Studie zwischen 16 und 19 Jahre alt und standen in unterschiedlichen Ausbildungsverhältnissen, unter anderem in den Bereichen Dachdeckerei, Kfz-Mechatronik, Lagerlogistik, Altenpflegehilfe sowie im Gastgewerbe. Die Ausbildungsbetriebe hatten mindestens einmal Praxis- und Ausbildungsplätze für Jugendliche aus dem *Produktiven Lernen* bereitgestellt. In sechs der befragten Betriebe wurden sowohl Auszubildende als auch Ausbilder befragt.

Die Betriebe bekräftigten, dass sie durch die mehrmonatige Tätigkeit in der Praxis die Schüler/-innen des *Produktiven Lernens* deutlich besser kennenlernen können als in den üblichen zweiwöchigen Praktika. Dies erleichtere ihnen die Einschätzung von Zuverlässigkeit, Motivation und

Lernbereitschaft. Zudem sei in dem längeren Zeitraum bereits eine Vertrauensbasis entstanden, was den späteren Einstieg in eine Ausbildung vereinfacht habe. Für die Auswahl der Auszubildenden waren eher Soft Skills (insbesondere Einsatzbereitschaft, Pünktlichkeit und Interesse) ausschlaggebend als die schulischen Leistungen. Die Auszubildenden betonten, dass sie im *Produktiven Lernen* unterschiedliche Berufsfelder hätten kennenlernen können und so ihre Stärken erproben und eine realistische Vorstellung davon entwickeln konnten. Durch die Praxiserfahrungen hätten sie Selbstbewusstsein gewonnen, ihr Durchhaltevermögen und ihr Verantwortungsbewusstsein gesteigert und soziale Kompetenzen entwickelt, etwa im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen oder im Kundenkontakt. Der Übergang in die Ausbildung wurde durch das vorherige Kennenlernen der Arbeitsabläufe, der Erwartungen und auch der Mitarbeitenden im Betrieb als weniger abrupt erlebt. Dies erhöhte die Motivation und die Sicherheit beim Start in die Ausbildung. Besonders die enge Verzahnung von schulischem Lernen und betrieblicher Praxis erwies sich als Schlüsselfaktor für einen gelungenen Übergang (vgl. IPLE 2025b).

Transfer und Impulse für Schulen, Betriebe und Politik

Produktives Lernen eröffnet Chancen für Jugendliche, die im Regelsystem oft übersehen werden. Relevant sind die intensiven Praxiserfahrungen, die Verzahnung von schulischem Lernen und praktischem Lernen im Betrieb, die individuelle Förderung und Begleitung durch die Lehrkräfte sowie die enge Kooperation zwischen Schule und Betrieben. Daraus ergeben sich drei zentrale Impulse:

1. Schulen: Praxiseinbeziehende Lernformen sollten stärker strukturell in die Schulentwicklung integriert und frühzeitig angeboten werden. Entscheidend ist die individuelle Begleitung der Schüler/-innen durch feste Bezugspersonen, die das schulische Lernen pädagogisch und didaktisch mit den Erfahrungen aus der beruflichen Praxis verbinden können und dabei durch Fortbildung und kollegialen Erfahrungsaustausch begleitet werden. So wird auch Berufsorientierung zu einem Teil von Allgemeinbildung und Persönlichkeitsentwicklung.

2. Betriebe: Kooperationen mit Schulen und das Anbieten von Praktikums- und Ausbildungsplätzen – auch für Jugendliche mit schwierigen Voraussetzungen oder ohne perfekten Schulabschluss – ermöglichen es den Betrieben, zukünftige Auszubildende und damit Fachkräfte kennenzulernen und zu motivierten Mitarbeitenden zu entwickeln.

3. Bildungspolitik: Bildungsgänge wie das *Produktive Lernen* sollten als wirksame Strategien der Fachkräftesicherung verstanden und entsprechend gefördert werden. Nötig sind flexible Rahmenbedingungen und personelle Ressourcen, um individuelle Lernwege zu gestalten, die die Potenziale der Schüler/-innen aufspüren und fördern. ◀

LITERATUR

BÖHM, I.: Entstehung des Produktiven Lernens. In: INSTITUT FÜR PRODUKTIVES LERNEN IPLE (Hrsg.): *Produktives Lernen – Von der Tätigkeit zur Bildung*. Baltmannsweiler 2004, S. 5–21

DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER DIHK (Hrsg.): *Ausbildung 2024. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin/Brüssel 2024

INSTITUT FÜR PRODUKTIVES LERNEN IN EUROPA IPLE (Hrsg.): *Projektentwicklungsberichte je Region und Schuljahr*. Berlin 2023 und 2025a

INSTITUT FÜR PRODUKTIVES LERNEN IPLE (Hrsg.): *Übergänge gestalten. Wege von der Schule in die Ausbildung. Ergebnisse einer Interviewstudie mit Absolventinnen und Absolventen des Produktiven Lernens und ihren Ausbildungsbetrieben*. Berlin 2025b

PLÜNNECKE, A.: *Agenda 2030 für die Bildungspolitik*. IW-Policy Paper Nr. 14. Köln 2024

PORSCH, R.; BAUMGARTEN, M.; JAHN, R. (Hrsg.): *Schulabgänger ohne Schulabschluss – Ergebnisse aus dem SEASA-Projekt*. Münster/New York 2024

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR KULTUS (SMK) (Hrsg.): *Handreichung Produktives Lernen in Sachsen. Aktualisierte Fassung*. Dresden 2026

UNIVERSITÄT ROSTOCK (Hrsg.): *Produktives Lernen an regionalen Schulen und nichtgymnasialen Gesamtschulen in Mecklenburg-Vorpommern. Endbericht externe Evaluation 2012*. Rostock 2012

UNIVERSITÄT ROSTOCK (Hrsg.): *Endbericht externe Evaluation des Modellprojekts »Produktives Lernen an Mittelschulen in Sachsen« 2013*. Rostock 2013. URL: <https://iple.de/wp/wp-content/uploads/2025/02/Endbericht-Uni-Rostock-externe-Evaluation-PL-in-Sachsen.pdf>

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Näher dran – schneller weg?

Wie das Vertragslösungsrisiko mit dem Mobilitätsverhalten von Auszubildenden zusammenhängt

Der Weg zur Arbeit und damit empfundene Belastungen haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten. Sofern dies auch für Auszubildende zutrifft, stellt sich die Frage, ob jene, die eine größere Distanz zu ihrem Ausbildungsbetrieb zurücklegen müssen, eher geneigt sind, ihren Ausbildungsvertrag vorzeitig zu lösen, als junge Menschen, die ihre Ausbildungsstelle am Wohnort haben. Im Beitrag wird auf Basis der Berufsbildungsstatistik dieser Frage nachgegangen.

Stressfaktor Arbeitsweg

Der Weg zur Arbeit ist ein Stressthema. Die einen warten am Gleis frustriert auf die verspätete Bahn, die anderen stecken im Stau fest, die nächsten werden auf dem Fahrrad von einem Regenschauer überrascht und generell liegen die Nerven häufig schon blank, bevor man überhaupt am Arbeitsplatz angekommen ist.

Der Arbeitsweg stellt einen wichtigen »weichen« Faktor dar, der neben beruflichen und betrieblichen Bedingungen wie den ausgeübten Tätigkeiten, dem Gehalt und den Kolleginnen und Kollegen eine große Rolle bei der Zufriedenheit mit dem Arbeitsalltag spielt. Verschiedene Analysen haben zudem bereits gezeigt, dass die Pendeldistanz einen negativen Effekt auf die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit in verschiedenen Lebensbereichen sowie auf das gesundheitliche Wohlbefinden hat (vgl. CHATTERJEE u. a. 2020; NORGATE u. a. 2019). Es liegt also nahe, dass Beschäftigte, die viel

pendeln, auch offener für berufliche Alternativen sind, um diese negativen Effekte zu reduzieren.

Dementsprechend ist zu erwarten, dass auch bei Auszubildenden der Weg zum Ausbildungsbetrieb eine wichtige Rolle für die Ausbildungszufriedenheit spielt. Insbesondere jene, die weite Strecken zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte zurücklegen müssen, könnten eher geneigt sein, ein Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu lösen, wenn sich eine attraktive Alternative ergibt. Anzunehmen wäre daher, dass das Vertragslösungsrisiko bei ihnen höher ist als bei jenen, die gar nicht oder nur über kurze Distanzen pendeln. Neue Auswertungen zeigen jedoch: Das Gegenteil ist der Fall. Auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum Stichtag 31.12.) lässt sich die Vertragslösungsquote im dualen System berechnen. Diese gibt den Anteil der begonnenen Ausbildungsverhältnisse an, der vor Ablauf der vereinbarten Ausbildungsdauer gelöst wird¹. Zudem werden für jeden

Ausbildungsvertrag die Wohnortsgemeinde bei Vertragsabschluss sowie die Gemeinde des Ortes der Ausbildungsstätte erhoben. Dadurch wird das Mobilitätsverhalten der Auszubildenden erkennbar.² Im Folgenden gelten Auszubildende als mobil, wenn ihre Ausbildungsstätte in einer anderen Gemeinde liegt als ihr Wohnort bei Vertragsabschluss.

Niedrigeres Vertragslösungsrisiko bei höheren Mobilitätsdistanzen

Im Jahr 2024 waren gut 57 Prozent der Auszubildenden mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag mobil, der Großteil über eine Strecke von fünf bis 20 Kilometer (vgl. Abb. 1, S. 22). Im Median betrug die Mobilitätsdistanz³ der mobilen Auszubildenden knapp 13 Kilometer. Es gilt

vorzeitigen Vertragslösung sein. Zudem geht nicht jeder Ausbildungsabbruch mit einer Vertragslösung einher (für mehr Details vgl. UHLV 2024).

² Für weitere Informationen zu den Regionalmerkmalen der Berufsbildungsstatistik sowie zu methodisch bedingten Einschränkungen bzgl. Mobilitätsauswertungen vgl. SCHMIDT (2024a).

³ Mobilitätsdistanzen jeweils gemessen als Luftlinie (für Einschränkungen bei der Berechnung der Durchschnittsdistanz vgl. SCHMIDT 2024a).

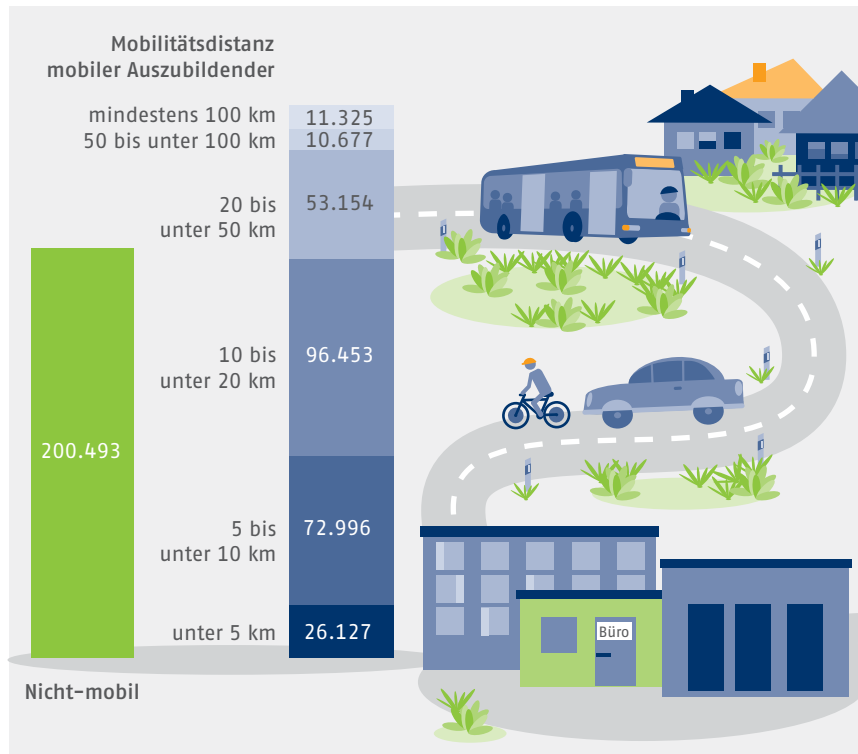


ROBYN SCHMIDT
Wiss. Mitarbeiter im BIBB
robyn.schmidt@bibb.de

¹ Die Vertragslösungsquote ist keine Quote endgültiger Ausbildungsabbrüche, denn nicht jede vorzeitige Vertragslösung stellt einen endgültigen Abbruch der dualen Berufsausbildung dar. Auch Betriebs- oder Berufswechsel innerhalb des dualen Systems können Grund einer

Abbildung 1

Neuabschlüsse nach Mobilitätsverhalten im Jahr 2024



Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Berücksichtigt werden nur Auszubildende mit Neuabschluss und einer Angabe eines gültigen Gemeindeschlüssels von Wohnort und Ausbildungsstätte innerhalb von Deutschland. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet.

zu berücksichtigen, dass der Wohnort nur einmal bei Vertragsabschluss erfasst wird. Besonders bei großen Mobilitätsdistanzen ist stark zu vermuten, dass Auszubildende diese Distanz nicht täglich zurücklegen, sondern zwischen Vertragsabschluss und Ausbildungsbeginn noch einmal näher an die Ausbildungsstätte umziehen (vgl. SCHMIDT 2024a).

Die Vertragslösungsquote lag 2024 insgesamt bei 29,7 Prozent. Unter nicht mobilen Auszubildenden betrug sie 32,1 Prozent, unter mobilen Auszubildenden dagegen nur 27,9 Prozent. Differenziert man unter den mobilen Auszubildenden zusätzlich noch nach der Distanz zwischen Wohnort und Ausbildungsstätte, zeigt sich zudem, dass die Vertragslösungswahr-

scheinlichkeit mit steigender Distanz abnahm (vgl. Abb. 2). Dies entspricht nicht den zu Beginn formulierten Erwartungen, dass mobile Auszubildende aufgrund des zusätzlichen Pendelstresses und einer daraus resultierenden größeren Offenheit für Ausbildungsplatzalternativen im Ausbildungsverlauf eine höhere Vertragslösungswahrscheinlichkeit aufweisen.

Berufswahl und Investitionen der Auszubildenden als mögliche Ursachen

Auf Basis des aktuellen Forschungsstands erscheinen unterschiedliche Hypothesen plausibel, um diesen Zusammenhang zu erklären. Eine mög-

liche Erklärung liegt darin, dass unter mobilen Auszubildenden der Anteil jener, die eine Ausbildung im Wunschberuf machen, höher ist, als unter nicht mobilen Auszubildenden: Jugendliche dürften vor allem dann bereit sein, mit Kosten assoziierte lange Wege zur Ausbildungsstätte in Kauf zu nehmen, wenn sie dadurch eine Ausbildung in ihrem Wunschberuf absolvieren können. Zahlreiche Studien haben bereits gezeigt, dass das Risiko einer vorzeitigen Vertragslösung bei Ausbildungen im Wunschberuf niedriger ist als bei Ausbildungen in einem weniger präferierten Beruf (vgl. SIEMBAB/BECKMANN/WICHT 2023; HOLTMANN/SOLGA 2022).

Damit verzahnt ist auch die Frage der Berufsorientierung. Möglicherweise liegt bei mobilen Auszubildenden eine bewusstere Ausbildungs- bzw. Berufsentscheidung vor, die Ergebnis einer fundierten Berufsorientierung ist. Dies beugt Enttäuschungen bzw. einer korrigierten Berufswahl nach Ausbildungsbeginn vor und senkt damit auch das Vertragslösungsrisiko (vgl. UHLY 2025; SIEMBAB/BECKMANN/WICHT 2023; UHLY/NEISES 2023; HOLTMANN/SOLGA 2022).

Abseits der Berufswahl spielen auch die Kosten einer Ausbildung eine Rolle – in diesem Fall die (gefühlten) Kosten einer vorzeitigen Vertragslösung für die Auszubildenden. Mobile Auszubildende investieren zu Beginn tendenziell mehr Geld in ihre Ausbildung: Sie kaufen sich ein Abo im öffentlichen Nahverkehr, ein neues Fahrrad oder ein Auto, um gut zu ihrer Ausbildungsstätte zu kommen. Einige Auszubildende ziehen sogar um, um näher an der Ausbildungsstätte zu wohnen. Für mobile Auszubildende könnten sich vorzeitige Vertragslösungen daher teurer anfühlen als für nicht mobile und sie lösen ihren Vertrag seltener, auch wenn sie eigentlich unzufrieden sind (»sunk cost effect«, vgl. COLEMAN 2010).

Unterschiedliche Personen- gruppen sind unterschiedlich mobil

Mobile und nicht mobile Auszubildende entscheiden sich nicht nur bezüglich ihres Pendelverhaltens. Auch andere, für das Vertragslösungsrisiko relevante Merkmale sind ungleich in den beiden Gruppen verteilt: So ist z.B. der Anteil der Jugendlichen mit Studienberechtigung unter mobilen Auszubildenden höher als unter nicht mobilen Auszubildenden (vgl. SCHMIDT 2024b) und bei höheren Schulabschlüssen liegt tendenziell auch eine niedrigere Vertragslösungswahrscheinlichkeit vor (vgl. UHLY 2025).

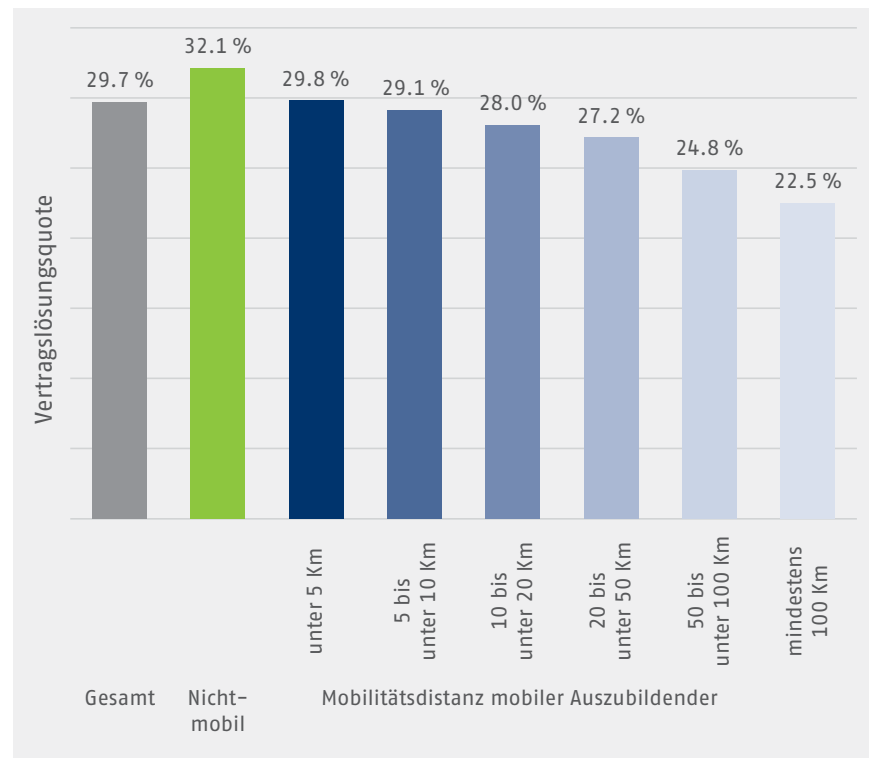
Diese ersten deskriptiven Auswertungen legen nahe, dass die positiven Assoziationen von Mobilität und Ausbildungszufriedenheit (bspw. höhere Chance auf Ausbildung im Wunschberuf) die Mobilitätskosten (sowohl finanziell als auch zeitlich und gesundheitlich) überwiegen – ein spannender Startpunkt für tiefergehende Forschung zu den kausalen Effekten, die hier wirken. ◀

LITERATUR

- CHATTERJEE, K.; CHNG, S.; CLARK, B.; DAVIS, A.; DE VOS, J.; ETTEMA, D.; HANDY, S.; MARTIN, A.; REARDON, L.: Commuting and wellbeing: a critical overview of the literature with implications for policy and future research. In: *Transport Reviews* 40 (2020) 1, S. 5–34
- COLEMAN, M. D.: Sunk Cost, Emotion, and Commitment to Education. In: *Current Psychology* 29 (2010), S. 346–356
- HOLTMANN, A. C.; SOLGA, H.: Nicht immer ein holpriger Start. Ausbildungsabbrüche haben vielfältige Ursachen. In: *WZB-Mitteilungen* (2022) 177, S. 39–43
- NORGATE, S. H.; COOPER-RYAN, A. M.; LAVIN, S.; STONIER, C.; COOPER, C.: The impact of public

Abbildung 2

Vertragslösungsquote nach Mobilitätsverhalten im Jahr 2024



Quelle: »Datenbank Auszubildende« des BIBB auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31.12.).

Vertragslösungsquoten berechnet mit dem Dreijahresdurchschnitt. Berechnungen des BIBB.

transport on the health of work commuters: A systematic review. In: *Health Psychology Review* 14 (2019) 2, S. 325–344

SCHMIDT, R.: Methodische Hinweise zu Mobilitätsauswertungen mit den Daten der Berufsbildungsstatistik: Daten, Indikatoren und Einschränkungen. 1. Auflage. Bonn 2024a. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/dazubi_methodenpapier-mobilitaet.pdf

SCHMIDT, R.: Regionaltypische Mobilitätsmuster und Ausbildungsbeteiligung: Wie Stadt-Land-Disparitäten im dualen Berufsausbildungsgeschehen entstehen. Version 1.0. Bonn 2024b. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782173

SIEMBAB, M.; BECKMANN, J.; WICHT, A.: Warum entscheiden sich Jugendliche dazu, ihre Ausbildung vorzeitig zu beenden? Die Rolle von Berufswahlkompromissen und subjektiven Bewertungen der Ausbildung. BIBB-Report.

Bonn 2023. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19224

UHLY, A.: Indikatoren zur Effizienz der dualen Berufsausbildung. In: DIONISIUS, R.; NIEMANN, M. (Hrsg.): *Beteiligung an beruflicher Bildung – Indikatoren und Quoten im Überblick*. 2. Auflage. Bonn 2024, S. 66–88. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19712

UHLY, A.: Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: BIBB (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn 2025, S. 154–165. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621

UHLY, A.; NEISES, F.: Vorzeitige Vertragslösungen in der dualen Berufsausbildung. Aktuelle empirische Befunde der Berufsbildungsstatistik und Maßnahmen – Ein Überblick. Bonn 2023

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Berufsbildung für Erwachsene in der Schweiz: Fortschritte und Herausforderungen



MARKUS MAURER
Prof. Dr., Professur für
Berufspädagogik an der
Pädagogischen Hochschule
Zürich
markus.maurer@phzh.ch



SANDRO STÜBI
Wissenschaftlicher Mitarbei-
ter an der Pädagogischen
Hochschule Zürich
sandro.stuebi@phzh.ch

Die Berufsbildung für Erwachsene hat in der Schweiz bildungspolitisch an Gewicht gewonnen. Mittlerweile eröffnen vier institutionalisierte Wege Erwachsenen den Zugang zu einem Berufsabschluss, was zu einer stetigen Zunahme der Abschlüsse geführt hat. Gleichwohl bleibt der Erstabschluss für gering Qualifizierte schwer erreichbar. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Inanspruchnahme der vier institutionalisierten Wege und benennt darüber hinaus weitere Initiativen auf Bundes- und kantonaler Ebene. Die Darstellung zeigt Fortschritte, macht aber auf fortbestehende Herausforderungen aufmerksam.

Wachsende Bedeutung Erwachsener in der Berufsbildungspolitik der Schweiz

Die Förderung des Zugangs Erwachsener (ab 25 Jahren) zu formalen Berufsbildungsabschlüssen bildet seit mehreren Jahren einen Handlungsschwerpunkt der Schweizer Bildungspolitik. So betont das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation – SBFI (2014, S. 4), dass die Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen aus wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischer Sicht von größter Bedeutung ist.

Einen wichtigen Impuls in diese Richtung setzte bereits die Revision des Berufsbildungsgesetzes von 2004 mit der Einführung eines Verfahrens zur Validierung beruflicher Kompetenzen (vgl. BBT 2006). Ebenfalls zu dieser Zeit wurde auf nationaler Ebene das Ziel formuliert, dass 95 Prozent aller 25-Jährigen über mindestens einen Abschluss auf Sekundarstufe II verfügen sollen. Gut zehn Jahre später intensivierten sich die Bemühungen maßgeblich im Kontext der Debatte um die Sicherung des inländischen Fachkräftepotenzials und führten zum nationalen Projekt »Berufsabschluss für Erwachsene« (vgl. SBFI 2014 und 2015). Dieses Projekt ist mittlerweile beendet, doch im Rahmen der aktuellen Initiative »Berufsbildung 2030« wurden zahlreiche neue Projekte lanciert, die auf die Förderung des Zugangs Erwachsener zu Berufsabschlüssen abzielen.¹

Im Beitrag wird untersucht, wie entsprechende Angebote gegenwärtig ausgestaltet sind und welche Herausforderungen fortbestehen. Im Zentrum stehen Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zu einem Abschluss der beruflichen Grundbildung (Sekundarstufe II), sowohl für Erwachsene ohne formalen Abschluss als auch für solche, die einen Berufswechsel anstreben.

Vier Wege zum Berufsabschluss

Erwachsenen stehen in der Schweiz vier institutionalisierte Wege zum Erwerb eines Berufsabschlusses offen (vgl. MAURER/WETTSTEIN/NEUHAUS 2016):

Reguläre berufliche Grundbildung: Die zwei- bis vierjährige duale Ausbildung mit Ausbildungsvertrag, berufsschulischem Unterricht und überbetrieblicher Ausbildung entspricht dem konventionellen Ausbildungsweg, wie er auch von den meisten Jugendlichen durchlaufen wird.

Verkürzte berufliche Grundbildung: Für Personen mit bereits vorhandenem Berufsabschluss besteht die Möglichkeit einer verkürzten Grundbildung, ebenfalls basierend auf einem Ausbildungsvertrag. Dieses Format dient häufig der Weiterqualifizierung innerhalb eines Berufsfelds, etwa beim Übergang von einer vierjährigen Grundbildung als Elektroinstallateur/-in zu einer zweijährigen Ausbildung als Elektroplaner/-in.² In einzelnen Berufen – beispielsweise Fachfrau/Fachmann Betreuung – steht dieser Weg explizit auch für Quereinsteigende offen.³

Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung: Erwachsene mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung, davon in der Regel zwei bis drei Jahre im spezifischen Berufsfeld, können ohne Ausbildungsvertrag direkt zur Abschlussprüfung zugelassen werden. Diese Option entspricht der deutschen »Externenprüfung« (vgl. GUTSCHOW/BÖSE 2025). Je nach Qualifikation sind Teile des Berufsschulunterrichts und der überbetrieblichen Ausbildung aber dennoch verpflichtend.

Validierungsverfahren: Für einige Berufe kann der Abschluss seit 2004 auf der Basis der Anerkennung von Bildungsleistungen erworben werden. Grundlage bilden die für alle Berufe eingeführten Qualifikationsprofile, an-

¹ vgl. <https://berufsbildung2030.ch/de/projekte/lebenslanges-lernen>

² vgl. www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2015/291/de

³ vgl. www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2020/678/de

hand derer berufliche Handlungskompetenzen, z. B. in Portfolioverfahren, anerkannt werden können. Fehlende Kompetenzen sind im Rahmen einer »ergänzenden Bildung« zu erwerben.

Zusätzlich zu diesen vier idealtypischen Wegen bestehen im Sinne von Varianten auch Möglichkeiten zur Anrechnung von Teilelementen der Ausbildung oder der Abschlussprüfung, insbesondere bei Personen mit bereits vorhandenem Abschluss, die einen Berufswechsel anstreben. Verbreitet ist die Anrechnung im Bereich des allgemeinbildenden Unterrichts (vgl. SALZMANN u. a. 2020).

Nutzung der vier Wege – Zahlen und erste Einschätzungen

Die im Folgenden präsentierten Zahlen basieren auf eigenen Berechnungen zu nicht direkt öffentlich zugänglichen Registerdaten sowie amtlichen Stichprobenerhebungen des Bundesamts für Statistik (BFS) im Rahmen eines nationalen Forschungsprojekts.⁴

Die Zahl der Personen über 25 Jahren, die einen Abschluss der beruflichen Grundbildung erwerben, ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen – von 6.440 im Jahr 2012 auf 11.184 im Jahr 2023 (vgl. Längsschnittanalysen im Bildungsbereich [LABB] des BFS). Entsprechend hat auch ihr Anteil an allen Abschlüssen der beruflichen Grundbildung von zehn auf 17 Prozent zugenommen, was auf die wachsende Bedeutung von Erwachsenen im mehrheitlich auf Jugendliche ausgerichteten Ausbildungssystem verweist. Neben dieser Öffnung des Berufsbildungssystems für Erwachsene zeigen sich bei genauerer Betrachtung allerdings strukturelle Unterschiede in den Zugängen.

Erstens verfügen die meisten Erwachsenen in einer beruflichen Grundbildung bereits über eine Qualifikation auf Sekundarstufe II. Laut Schweizerischer Arbeitskräfteerhebung (SAKE) sind dies durchschnittlich ca. 75 Prozent im Zeitraum von 2021 bis 2023.⁵ Personen, die im Erwachsenenalter einen beruflichen Erstabschluss erwerben, stellen somit weiterhin nur eine Minderheit dar. Diese Ungleichverteilung bei den Zugängen ist über die Zeit relativ konstant geblieben und hat sich auch mit dem Anstieg der Abschlüsse von Erwachsenen kaum verändert. Wirtschaftspolitisch lässt sich die Zunahme der Abschlüsse insofern positiv deuten, als durch Berufswechsel Fachkräfte in Branchen mit besonders hohem Bedarf – etwa im Gesundheits- und Betreuungswesen – gelenkt werden. Bildungs- und sozialpolitisch gilt der Zugang gering qualifizierter Erwachsener weiterhin als unzureichend (vgl. RUDIN u. a.

2023). Zentrale Hürden beim Erwerb eines beruflichen Erstabschlusses für Erwachsene sind

- ungenügende Grundkompetenzen,
- direkte und indirekte Bildungskosten wie z. B. Ausbildungsgebühren und Einkommenseinbußen infolge reduzierter Arbeitspensen sowie
- fehlende betriebliche Unterstützung entsprechender Qualifizierungsprozesse (vgl. SCHMID/SCHMIDLIN/HISCHIER 2017).

Zweitens stagniert die Zahl der Erwachsenen, die ohne Ausbildungsvertrag – also nicht im Rahmen einer regulären oder verkürzten Grundbildung – einen Abschluss erreichen. Laut Statistik der Längsschnittanalysen im Bildungsbereich (LABB)⁶ waren dies im Jahr 2023 3.225 Erwachsene, was einem Anteil von 29 Prozent aller Personen über 25 Jahren, die einen Abschluss der beruflichen Grundbildung erwerben, entspricht. Besonders enttäuschend ist die Entwicklung des Validierungsverfahrens, das nach seiner Einführung 2004 große Erwartungen geweckt hatte, jedoch mit 7,5 Prozent seinen höchsten Anteil an allen Erwachsenenabschlüssen der beruflichen Grundbildung im Jahr 2019 hatte und seither wieder gesunken ist (2023: 4,5%). Ursachen sind einerseits die gleichbleibenden Lohnkosten für Betriebe, die bei Ausbildungen mit Lehrvertrag im Sinne einer Ausbildungsinvestition tiefer angesetzt werden können (vgl. TSANDEV u. a. 2017), andererseits die hohen fachlichen und organisatorischen Anforderungen an die Kandidierenden, insbesondere im Zusammenhang mit ergänzender Bildung (vgl. MAURER 2023 b). Vor diesem Hintergrund wird das Validierungsverfahren in einzelnen großen Berufen, etwa im Einzelhandel, nicht mehr angeboten; zudem haben manche Kantone seine Durchführung eingestellt.⁷

Jüngere Maßnahmen auf Bundesebene

Viele der genannten Hürden sind seit Langem bekannt (vgl. MAURER/WETTSTEIN/NEUHAUS 2016; SCHMID/SCHMIDLIN/HISCHIER 2017; STALDER/GUNTERN 2015; TSANDEV u. a. 2017). Ihre Bearbeitung erweist sich jedoch als schwierig, da ein erheblicher Teil möglicher Maßnahmen außerhalb des eigentlichen Regulierungsfelds der Berufsbildungspolitik liegt, etwa im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Hinzu kommt, dass die Entscheidungskompetenz für Unterstützungsmaßnahmen und konkrete Bildungsangebote in hohem Maße in der Zuständigkeit der Kantone liegt und damit flächendeckende Maßnahmen einen Konsens voraussetzen, der einen erheblichen Koordinationsaufwand erfordert. Dies zeigt sich exemplarisch an jüngeren Initiativen

⁴ SNF-Projekt 200826 (»Anerkennung früher erworbener Kompetenzen im kollektiv organisierten Berufsbildungssystem der Schweiz«).

⁵ s. o.

⁶ s. o.

⁷ vgl. www.berufsberatung.ch/dyn/show/26870

auf Bundesebene, die sich insbesondere auf zwei Handlungsfelder konzentrieren:

Finanzierung: 2018 wurde eine interkantonale Vereinbarung verabschiedet, die vorsieht, dass Bewerber/-innen, die entweder direkt zur Abschlussprüfung zugelassen werden oder ein Validierungsverfahren durchlaufen, keine direkten Ausbildungskosten (u. a. Beratungs-, Kurs- und Prüfungsgebühren) tragen müssen.⁸ Eine Evaluation dieser Maßnahme steht bislang aus. Zudem besteht durch Aktivitäten der Bundesbehörden mittlerweile mehr Transparenz über die kantonalen Möglichkeiten finanzieller Unterstützung. Deutlich wird dabei, dass die Kantone bei Ausbildungszuschüssen über gewisse Spielräume verfügen, diese im Rahmen der bundesrechtlichen Bestimmungen jedoch weiterhin nur unter eher restriktiven Bedingungen an Arbeitslose vergeben werden (vgl. RUDIN u. a. 2023).

Anrechnung: Angesichts des geringen Interesses am Validierungsverfahren wird auf Bundesebene seit einigen Jahren versucht, die Anrechnung von Bildungsleistungen in den drei anderen Zugangswegen zu verbessern. In der Praxis führte dies bislang kaum zu einer Ausweitung von Anrechnungen, nicht zuletzt wegen des hohen Aufwands bei der Ausarbeitung berufsspezifischer Regelungen. Auffällig ist zudem die kantonale Uneinheitlichkeit selbst bei der Anrechnung im Bereich des allgemeinbildenden Unterrichts, welcher bei Jugendlichen zu einem festen Bestandteil der beruflichen Grundbildung gehört: Während einige Kantone von Personen über 25 keinen Nachweis verlangen, um Erwachsene vom allgemeinbildenden Unterricht aufgrund ihrer Lebenserfahrung zu befreien, fordern andere entsprechende Nachweise oder den Besuch von Kursen (vgl. SALZMANN u. a. 2020). Dass nicht einmal in dieser vergleichsweise unkomplizierten Frage ein Konsens erzielt wird, verdeutlicht die Schwierigkeiten einer weitergehenden Harmonisierung.

Über die Berufsbildungspolitik hinaus wurden weitere Maßnahmen lanciert, die insbesondere den Zugang geringqualifizierter Erwachsener erleichtern sollen. Dazu gehören:

- ein gesamtschweizerisches, von Bund und Kantonen finanziertes Programm zur Förderung von Grundkompetenzen Erwachsener, das auch am Arbeitsplatz ansetzt und den Einstieg in die Berufsbildung erleichtern soll (vgl. SBFI 2023; SBFI/EDK 2023);
- die sogenannte Integrationsvorlehre, ein einjähriges Brückenangebot, das zunächst von der Migrationsbehörde des Bundes im Rahmen eines Pilotprogramms lanciert wurde. Diese Vorlehre soll anerkannten Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen – meist Erwachsenen – den Eintritt in eine reguläre Grundbildung

ermöglichen. Das Angebot kombiniert schulischen Unterricht mit Fokus auf berufsfeldbezogener Sprachförderung mit einer betrieblichen Tätigkeit an drei Tagen pro Woche. Eine Evaluation zeigt, dass rund 80 Prozent der Teilnehmenden nach der Vorlehre tatsächlich eine berufliche Grundbildung beginnen (vgl. KAMMERMANN/STALDER/SCHÖNBÄCHLER 2022; STALDER/SCHÖNBÄCHLER 2024);

- die Möglichkeit für Personen über 40 Jahren, kostenlose Berufsberatungen (»Standortbestimmungen«) in Anspruch zu nehmen. Eine Evaluation ergab jedoch, dass dieses Angebot bislang kaum von Geringqualifizierten, sondern vor allem von höher Qualifizierten, insbesondere von Personen mit Hochschulabschluss, genutzt wird (vgl. ECOPLAN 2024).

Angebote auf Ebene der Kantone

Die Erfahrungen der letzten Jahre zeigen jedoch auch, dass für Erwachsene bereitgestellte Ausbildungsangebote angenommen werden, wenn sie dem spezifischen Bedarf der Zielgruppe entsprechen. Stimmen die Rahmenbedingungen, gewinnen auch Angebote im Bereich der verkürzten Grundbildung sowie der direkten Zulassung zur Abschlussprüfung an Relevanz.

Die Entwicklung solcher Angebote liegt in der Verantwortung der Kantone, wobei einzelne Kantone in diesem Bereich stärker engagiert sind als andere. Speziell auf Erwachsene ausgerichtete Angebote sind öfters in jenen Kantonen zu finden, in denen die berufliche Grundbildung jüngerer Menschen (unter 25 Jahren) im gesamtschweizerischen Vergleich eine etwas geringere Rolle spielt und zunehmend zur Qualifizierung potenziell benachteiligter Personen genutzt wird – darunter Erwachsene mit prekärem Status auf dem Arbeitsmarkt (vgl. MAURER 2023 a).

Besonders aktiv in der Bereitstellung umfassender Angebote sind seit vielen Jahren die urbanen Kantone Genf und Basel-Stadt, in denen der Anteil von Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung überdurchschnittlich hoch ist (43 bzw. 21 % im Jahr 2023). Genf setzte lange Zeit vor allem auf das Validierungsverfahren, Basel hingegen auf die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. MAURER 2019; MAURER/SCHNEEBELI 2018). Andere Kantone konzentrieren sich auf spezifische Angebote für Erwachsene in Berufsfeldern mit hohem Fachkräftebedarf, insbesondere in der Betreuung und im Gesundheitswesen. Eine Sonderstellung bezüglich zeitlich flexibler Angebote für Erwachsene nimmt seit einiger Zeit das Erwachsenenbildungszentrum (EBZ) in Olten ein, das Unterricht für Erwachsene auch in kleineren Berufen anbietet, etwa für Anlagenführer/-innen aus der regionalen Industrie. Diese Angebote sind bemerkenswert, da sie häufig am Wochenende oder zu Randzeiten statt-

⁸ vgl. https://edudoc.ch/record/217093/files/empf_finanzierung_bae_d.pdf

finden und so mit einer Vollzeitbeschäftigung vereinbar sind. Gleichzeitig ist der Besuch von Allgemeinbildendem Unterricht (ABU) verpflichtend. Damit wird deutlich: Für Erwachsene werden dort die Anforderungen nicht gesenkt, jedoch die zeitlichen Rahmenbedingungen der Angebote flexibilisiert.

Mehr Berufsabschlüsse bei Erwachsenen – aber ungleich verteilt

Die Darstellung der Entwicklung und der Situation in der Schweiz zeigt, dass die Zahl Erwachsener, die im Alter von über 25 Jahren einen Berufsabschluss erwerben, zwar zunimmt, es sich dabei jedoch mehrheitlich um Personen handelt, die bereits über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen. Eine wesentliche Hürde stellen insbesondere die finanziellen Einbußen und Belastungen für die Erwachsenen auf dem Weg zu einem Berufsabschluss dar. Zudem zeigt sich, dass das Validierungsverfahren nur auf geringe Nachfrage stößt und voraussichtlich weiter an Bedeutung verlieren wird. Auffällig ist zudem, dass die Förderung des Zugangs zu Abschlüssen der beruflichen Grundbildung insbesondere in jenen Kantonen wichtiger ist, in denen die berufliche Grundbildung für die Qualifizierung jüngerer Menschen an Bedeutung verliert. Welche bildungspolitischen Schlüsse lassen sich vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen ziehen?

1. Auf nationaler Ebene ist eine Zusammenarbeit zentraler Akteure über unterschiedliche Politikfelder hinweg erforderlich, insbesondere zur Reduzierung der hohen indirekten Kosten für die Bewerber/-innen.
2. Mit Blick auf die indirekten Kosten und auf die Ebene der Umsetzung sind zeitlich flexible berufsschulische Angebote zu schaffen, die es Erwachsenen ermöglichen, möglichst vollumfänglich erwerbstätig zu bleiben.
3. Insbesondere zur Förderung der Grundkompetenzen sind vorbereitende Angebote von zentraler Bedeutung, da vielen Erwachsenen weiterhin die Voraussetzungen fehlen, um eine anspruchsvolle Berufsausbildung erfolgreich zu absolvieren. ◀

LITERATUR

BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE (BBT): Validierung von Bildungsleistungen. Vernehmlassungsdossier. Bern 2006

ECOPLAN: Evaluation von viamia. Umsetzung und Wirkung. Bern 2024

GUTSCHOW, K.; BÖSE, C.: Anerkennung und Validierung von Kompetenzen als Beitrag zur Gewinnung von Fachkräften. Etablierte und neue Verfahren im Vergleich. In: BWP 54 (2025) 1, S. 37–41.

URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/20188

KAMMERMAN, M.; STALDER, B. E.; SCHÖNBÄCHLER, M.-T.: Fachkräfte-sicherung durch die Integrationsvorlehre: Ergebnisse zum Schweizer Pilotprogramm INVOL. In: BWP 51 (2022) 1, S. 51–55.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/17702

MAURER, M.: The challenges of expanding recognition of prior learning (RPL) in a collectively organised skill formation system: The case of Switzerland. In: Journal of Education and Work 32 (2019) 8, S. 665–677.
URL: doi:10.1080/13639080.2019.1694141

MAURER, M.: Kooperation in der Berufsbildung für Erwachsene in der Schweiz. Ein Blick auf die Kantone. In: Education Permanente (2023a) 2, S. 69–77. URL: www.ep-web.ch/fileadmin/user_upload/08p_Maurer_D_0001.PDF

MAURER, M.: Modularisierte berufliche Nachqualifizierung – Umsetzungsprobleme im Validierungsverfahren der Schweiz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 119 (2023b) 4, S. 610–632

MAURER, M.; SCHNEEBELI, R.: Eingangsportal »Berufsabschluss für Erwachsene« des Bildungsraums Nordwestschweiz. Studie und Handlungsempfehlungen. Bern 2018

MAURER, M.; WETTSTEIN, E.; NEUHAUS, H.: Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Blick nach vorn. Bern 2016

RUDIN, M.; HEUSSER, C.; GAJTA, P.; STUTZ, H.: Direkte und indirekte Kosten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Schweizweite Bestandsaufnahme zu Finanzierungsmöglichkeiten und -lücken (Projekt im Rahmen der Berufsbildungsinitiative 2030/Bericht im Auftrag der SBBK als Fachkonferenz der EDK). Bern 2023

SALZMANN, P.; HÄMMERLI, C.; DESCHENAUX, A.; CORTESSIS, S.; SALINI, D.: Stand der Umsetzung der Anrechnung von Bildungsleistungen in der beruflichen Grundbildung: Bericht erstellt im Auftrag des SBFI. Zollikofen 2020

STAATSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene: Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern 2014

STAATSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI): Projekt »Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene«. Konzept. Bern 2015

STAATSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI): Merkblatt »Einfach besser!... am Arbeitsplatz« (Version vom 10.03.2023). Bern 2023

STAATSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION (SBFI); KONFERENZ DER KANTONALEN ERZIEHUNGSDIREKTORINNEN UND -DIREKTOREN (EDK) (Hrsg.): Grundsatzpapier 2025–2028: Förderung des Erwerbs und Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener (Art. 16 WeBiG). Bern 2023

SCHMID, M.; SCHMIDLIN, S.; HISCHE, D. S.: Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen (Schlussbericht). Bern 2017

STALDER, B. E.; SCHÖNBÄCHLER, M.: Starke Brücke in die Berufsbildung. In: Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis 9 (2024) 5.
URL: <https://transfer.vet/starke-bruecke-in-die-berufsbildung/>

STALDER, M.; GUNTERN, R.: Angebote der Nachholbildung. Möglichkeiten und Grenzen für die Arbeitslosenversicherung: Bericht zur Analyse und Bestandsaufnahme (Mandat im Auftrag des SECO). Zürich 2015

TSANDEV, E.; BEELI, S.; AESCHLIMANN, B.; KRIESI, I.; VOIT, J.: Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden (Schlussbericht). Bern 2017

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Öko-Booster: Junge Menschen mit Migrationshintergrund werden zu Fachkräften für die Energiewende

Für die Energiewende gibt es einen großen Qualifikations- und Fachkräftebedarf. Gleichzeitig haben viele junge Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund geringe Chancen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das Wiener Projekt Öko-Booster richtet sich genau an diese Zielgruppe. Im Projekt werden Basiskompetenzen vermittelt, um die jungen Menschen im Anschluss über Lehrgänge und Betriebspraktika auf die Lehrabschlussprüfung vorzubereiten. Im Beitrag werden Hintergründe, Zielsetzung und erste Umsetzungserfahrungen beschrieben.

Gefragt: Fachkräfte für die Energiewende

Besonders in Handwerk und Technik, wo KMUs den Großteil der Arbeitgeber ausmachen, ist absehbar, dass weitreichende Fachkräftelücken entstehen werden. So schätzt etwa die Energiebranche in Österreich, dass bereits jetzt 22.000 Fachkräfte jährlich für die Energiewende notwendig sind (vgl. THENIUS/KNAUS/SAHIN 2023). Die Lehrlingsausbildung als anerkannter Qualifizierungsweg für die mittlere Fachkräfteebene kämpft mit einer demografisch bedingt sinkenden Zahl an Jugendlichen und noch mehr mit einer sinkenden Zahl an Ausbildungsbetrieben. Der Prozentsatz von Lehrlingen pro Alterskohorte liegt seit Mitte der 1990er-Jahre konstant bei etwa 40 Prozent. Im Jahr 2024 gab es 108.000 Lehrlinge in Österreich, 9.000 befanden sich in einer überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) ohne Betrieb. Zwischen 2004 und 2024 sank die Zahl der Ausbildungsbetriebe von 40.000 auf 27.000, wobei ohnehin nur

14 Prozent der Betriebe ausbilden (vgl. DORNMAYR 2025).

Demgegenüber steht eine große Zahl junger Erwachsener – viele davon mit Flucht- oder Migrationshintergrund –, die ohne anerkannte Ausbildung nach Österreich gekommen sind oder nach einer schwierigen Schullaufbahn ohne verwertbare Ausbildung in den Arbeitsmarkt eintreten wollen. Eine Studie zeigt, dass mehr als 80 Prozent der im Jahr 2015 nach Österreich geflüchteten Menschen – vornehmlich junge Männer aus Syrien und Afghanistan – damals ohne Berufsausbildung waren. Die Erwerbsintegration ist bislang gut gelungen, es bedarf jedoch großer öffentlicher Anstrengungen auf allen Seiten, um die in Österreich nachgefragten Qualifikationen zu erreichen (BUBER-ENNSER u. a. 2016).

Facharbeiter/-innen-Intensivausbildung

Die berufliche Erstausbildung erfolgt in Österreich ähnlich wie in Deutschland dual in Betrieben und Berufs-

schulen. Für über 18-Jährige außerhalb des traditionellen Wegs gibt es die Facharbeiter/-innen-Intensivausbildung (FIA): eine verkürzte Lehre für Erwachsene, oft in Vollzeit, die einen beschleunigten Einstieg in einen anerkannten Lehrberuf ermöglicht. Sie ist eine Alternative zur klassischen Lehre und richtet sich an Personen, die sich beruflich neu orientieren wollen, bestimmte Vorkenntnisse mitbringen oder eine Lehrabschlussprüfung nachholen möchten.

Ausgerichtet ist diese Ausbildungsform darauf, Arbeitssuchende in halber gesetzlicher Lehrzeit auszubilden. Vorausgesetzt werden Lern- und Sprachkompetenzen, ein gefestigter Berufswunsch, Interesse und persönliche Eignung. Nach positiver Eignungsprüfung folgt eine Schulung entsprechend der Ausbildungsordnung, die Theorie und Praxis kombiniert. Rund die Hälfte der Teilnehmenden der FIA haben einen Migrationshintergrund.

Das Projekt Öko-Booster

Die Stadt Wien hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2040 aus der Versorgung mit fossilen Brennstoffen gänzlich auszuweichen. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen u. a. über eine halbe Million Gasthermen getauscht werden. Dazu sind insbesondere Elektrotechniker/-innen und Installations- und Gebäudetechniker/-innen gefragt, wobei die Branche bereits jetzt über Fachkräftemangel klagt.

Gleichzeitig sind laut Arbeitsmarktservice (AMS) in Wien über 17.000 junge Erwachsene unter 25 Jahren ohne abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung arbeitslos oder arbeitssuchend gemeldet. Etwa 40 Prozent davon haben einen Aufenthalts- und Arbeitsmarktstatus als



ELISABETH FELBERMAIR
Referentin für Berufs- und
Erwachsenenbildung in der
Arbeiterkammer Wien
elisabeth.felbermair@
akwien.at

Foto: Johannes Zinner



GABRIELE SCHMID
Leiterin der »Stabstelle
Fachkräfte« in der Arbeiter-
kammer Wien
gabriele.schmid@akwien.at

Foto: Markus Zahradnik

Konventionsflüchtlinge oder subsidiär Schutzberechtigte, für die es schwierig ist, eine stabile Beschäftigung oder eine Lehrstelle zu finden.

Mit einer Facharbeiter/-innen-Intensivausbildung könnte dem gestiegenen Bedarf an Green-Job-Fachkräften entsprochen und somit zum Erreichen der Klimaziele der Stadt Wien beigetragen werden. Daher wurde 2023 auf Initiative der Arbeiterkammer Wien gemeinsam mit dem AMS Wien und dem Wiener Arbeitnehmer/-innen Förderungsfonds (waff) das Projekt Öko-Booster gestartet, mit dessen Hilfe insbesondere junge Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund zu Fachkräften für die Energiewende ausgebildet werden. Ziel ist es, dass bis 2027 mindestens 100 junge Menschen diese Ausbildung abschließen.

Teilnehmende, Lerninhalte und Unterstützungsangebote

Für das Projekt Öko-Booster wurde die Facharbeiter/-innen-Intensivausbildung um ein sechsmonatiges Vormodul erweitert, um in einem berufsspezifischen und praxisorientierten Rahmen Deutsch- und Grundkompetenzen zu vermitteln. Die Ausbildung findet bei zwei Bildungsträgern in Wien (BFI Wien und Jugend am Werk) statt, die jahrzehntelange Erfahrung in der Umsetzung von aktiver Arbeitsmarktpolitik haben.

Die Gewinnung der Teilnehmenden erfolgt über eine Informationstour bei Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in vorgelagerten oder angrenzenden Maßnahmen. Zudem wurde eine niederschwellige Anmeldemöglichkeit für Infotage geschaffen. Die ersten 60 Personen starteten im Juni 2023 in die Vormodule. Inzwischen haben bereits 30 Personen die Lehrabschlussprüfung erfolgreich abgelegt und weitere 150 Personen befinden sich derzeit in Ausbildung. Die meisten Teilnehmenden stammen aus Syrien, Afghanistan oder dem Irak und stehen im Alltag vor

zusätzlichen Herausforderungen. Neben häufig nicht ausreichenden Deutschkenntnissen sind dies die Wohnsituation, Aufenthaltsfragen, familiäre, gesundheitliche und vor allem auch finanzielle Schwierigkeiten. Daher erfolgt im Rahmen von Öko-Booster eine sozialpädagogische Betreuung und es gibt Workshops zu Themen wie Demokratie oder Finanzmanagement. Eine Kooperation mit dem Berufsverband Österreichischer Psychologinnen und Psychologen ermöglicht es, bei Bedarf eine kostenlose psychosoziale Beratung in Anspruch zu nehmen.

In Gruppen von 15 Personen wird von Anfang an Wert auf Teambuilding und Gruppenzusammenhalt gelegt. Exkursionen und Freizeitgestaltung stärken die thematische und lokale Identifikation. Bilinguale Elemente erleichtern insbesondere zu Beginn und im Einzelsetting die Kommunikation.

Inhaltlich bringen die Vormodule die Deutsch- und Grundkompetenzen der Teilnehmenden auf das erforderliche Niveau und führen sie in ihre zukünftigen Berufe ein: Neben Soft Skills wie Zusammenarbeit im Team sind das z.B. Werkzeugkunde, Metallbearbeitung und Schutzmaßnahmen. Partnerschaften mit Leitbetrieben sorgen für die Rückkopplung an die Wirtschaft und stellen sicher, dass die Inhalte modernen Erfordernissen entsprechen. Am Ende des Vormoduls erhalten alle Teilnehmenden einen individuell angepassten Vorschlag für den weiteren Weg: Die Hälfte kann in die Öko-Booster-Facharbeiter/-innen-Intensivausbildung einsteigen. Andere Optionen sind z.B. niederschwelligere Ausbildungen, Deutschkurse, reguläre FIA-Ausbildungen oder der direkte Einstieg ins Berufsleben.



Weitere Infos:
<https://wien.arbeiterkammer.at/oeko-booster>

Erste Abschlüsse und Erfahrungen – wie geht's weiter?

Die Nachfrage nach Plätzen im Modellprojekt ist seit Einführung konstant hoch. Von den ersten Teilnehmenden haben 80 Prozent die Lehrabschlussprüfungen auf Anhieb bestanden, darunter einige mit gutem oder ausgezeichnetem Erfolg. Damit steht ihr Eintritt als Fachkräfte in den Arbeitsmarkt unmittelbar bevor. Gelingt die Arbeitsmarktintegration und läuft das Projekt bis 2028 erfolgreich weiter, könnten die kritischen Faktoren – arbeitsmarktnahe Ausbildung, zukunftssträchtige Berufswahl, intensive Vorbereitung, begleitende Betreuung – in der österreichischen Arbeitsmarktpolitik künftig Schule machen. Ab dem Jahr 2026 soll das Projekt wissenschaftlich evaluiert werden, um entsprechende Empfehlungen abzuleiten. Bereits jetzt besteht großes Interesse aus anderen österreichischen Bundesländern, das Modell zu adaptieren.

Projekte wie der Öko-Booster, die junge Erwachsene in klimarelevanten Berufen ausbilden, zeigen, wie neben der Fachkräftesicherung auch gesellschaftlich relevante Themen wie die Ökologisierung vorangetrieben werden können. ◀

LITERATUR

BUBER-ENNSER, I.; KOHLBERGER, J.; RENGS, B.; AL ZALAK, Z.; GOUJON, A.; STRIESSNIG, E.; POTANČOKOVÁ, M.; GISSER, R.; TESTA, M. R.; LUTZ, W.: Human Capital, Values, and Attitudes of Persons Seeking Refuge in Austria in 2015. In: PLOS ONE 11 (2016) 9. URL: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163481>

DORNMAYR, H.: Lehrlingsausbildung im Überblick 2025. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. Wien 2025. URL: <https://ibw.at/publikationen/id/587/>

THENIUS, G.; KNAUS, K.; SAHIN, S.: Green Jobs 2030+. Einordnung des Arbeitskräftebedarfs für die Erreichung zentraler Ziele der Energiewende. Wien 2023. URL: [https://www.bmluk.gv.at/dam/jcr:f4b7911e-dd7b-4c31-b4aa-8802fe49cb6b/GreenJobs_2030%20\(2\).pdf](https://www.bmluk.gv.at/dam/jcr:f4b7911e-dd7b-4c31-b4aa-8802fe49cb6b/GreenJobs_2030%20(2).pdf)

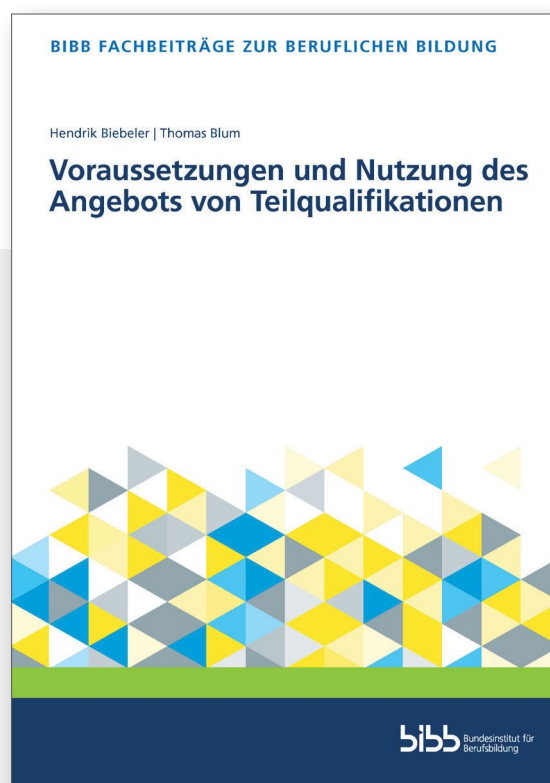
(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Teilqualifikationen

Voraussetzungen und Nutzung

Teilqualifikationen stellen für Menschen über 25 Jahren in unterschiedlichen Lebenslagen einen interessanten Weg dar, um erneut auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen oder um von einer Helfertätigkeit in eine Beschäftigung auf dem Niveau einer Fachkraft zu wechseln. Potenzielle Teilnehmende und Unternehmen mit Fachkräftebedarf verhalten sich bislang noch passiv. Damit es zur Nachqualifizierung über Teilqualifikationen kommt, braucht es Förderer dieses Instruments: In der Arbeitsverwaltung, bei Kammern und Bildungsträgern, bei Personaldienstleistern und auch auf Arbeitgeber- wie auf Arbeitnehmerseite.

Die Veröffentlichung stellt anhand qualitativer und quantitativer Erhebungen die Gelingensbedingungen für das Angebot von berufsabschlussorientierten Teilqualifizierungen dar und zeigt Aspekte der Nutzung dieses Angebots auf. Neben Basisinformationen aus der BA-Statistik werden Ergebnisse aus dem vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Projekt „Analyse und Bewertung von Daten zur Gestaltung, Anwendung und Nutzung von Teilqualifikationen“ (BIBB-TQ) vorgestellt.



H. BIEBELER; T. BLUM: Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn 2024.

Kostenloser Download:
www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19614

»Unsere Mitarbeiter bringen das Know-how und den Willen mit, es bis zur Externenprüfung zu schaffen«

Interview mit VANESSA KIKO zum Einsatz von Teilqualifikationen bei den Standard-Metallwerken in Werl

Teilqualifikationen gewinnen als Instrument zur Nachqualifizierung an Bedeutung. Sie richten sich an Erwerbspersonen über 25 Jahre, die keinen oder einen nicht mehr verwertbaren Berufsabschluss haben. Teilqualifikationen werden durch die Arbeitsagentur gefördert und mittlerweile erkennen zunehmend Unternehmen das Potenzial dieses Bildungsformats. So auch die Firma Standard-Metallwerke GmbH in Werl. Sie bietet ihren Beschäftigten bereits seit 2015 Teilqualifikationen in den Bereichen Maschinen- und Anlagenführung und seit 2017 auch in der Lagerlogistik an. Im Interview berichtet VANESSA KIKO von ihren Erfahrungen und erläutert, warum Teilqualifikationen gut geeignet sind, um Fachkräftepotenziale im Unternehmen zu erschließen.

VANESSA KIKO

ist gelernte Personalfachkauffrau und seit 2003 bei den Standard-Metallwerken in Werl tätig, seit 2011 im Bereich Personal. Dort ist sie zuständig für die Aus- und Weiterbildung und koordiniert die Teilqualifikationen.

Die Standard-Metallwerke GmbH ist ein mittelständisches Unternehmen in Werl im Kreis Soest. Das Unternehmen hat rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 22 Nationen und produziert hauptsächlich für die Automobilindustrie. Ein Produktionsschwerpunkt liegt in der Herstellung von nahtlos gezogenen Präzisionsrohren und der Rohrverarbeitung.



BWP Frau Kiko, Ihr Unternehmen bietet seinen Beschäftigten bereits seit zehn Jahren Teilqualifikationen an. Wie sind Sie damals auf die Teilqualifikationen aufmerksam geworden und was waren die Gründe, Teilqualifikationen anzubieten?

Kiko: Die IHK Arnsberg und die Agentur für Arbeit Meschede-Soest kamen damals auf uns zu und stellten uns dieses Programm vor. Aufgrund des demografischen Wandels und wachsender Fachkräfteengpässe haben wir uns entschieden, unseren un- und angelernten Kräften die Möglichkeit zu bieten, sich bei uns im Haus weiterzuentwickeln.

BWP Und das ist direkt auf großes Interesse gestoßen?

Kiko: Definitiv! Egal welcher Kurs stattfindet, jedes Mal melden sich frühzeitig Mitarbeiter und bekunden ihr Interesse, daran teilzunehmen.

BWP Wie viele Beschäftigte des Unternehmens haben denn bislang eine Teilqualifikation begonnen?

Kiko Bislang haben 33 Beschäftigte die Teilqualifikation begonnen. Derzeit befinden sich neun in der Maßnahme und 18 Mitarbeiter haben sie bereits erfolgreich abgeschlossen und so einen Berufsabschluss erreicht.

BWP Das heißt, sechs Teilnehmende haben die Maßnahme nicht bis zum Ende durchgeführt und nur den ersten oder zweiten Teil abgeschlossen?

Kiko: Genau. Die Teilqualifikation ist ja in mehrere Module unterteilt. Aufgrund ihrer Berufserfahrung starten bei uns alle Mitarbeiter mit der Teilqualifikation 3. Sechs Mitarbeiter haben nur das erste Modul, also in dem Fall TQ 3, begonnen. Die meisten machen danach mit der TQ 4 weiter und melden sich dann zur Abschlussprüfung im jeweiligen Beruf an, bei uns entweder zum Maschinen- und Anlagenführer oder zur Fachkraft für Lagerlogistik.

BWP Wer sich auf eine Teilqualifizierung einlässt – bis zum Berufsabschluss –, der braucht einen langen Atem. Für welche Beschäftigten eignen sich Teilqualifikationen? Und welche Vorteile sehen Sie gegenüber einer Umschulung oder einer kürzeren Weiterbildung?

Kiko Da alle unsere TQ-Teilnehmer über Berufspraxis verfügen und ihre Erfahrungen auch mit einfließen lassen können, ist eine Teilqualifikation sehr attraktiv für die Mitarbeiter. Pro Maßnahme muss jeder Mitarbeiter mit circa 320 Schulstunden rechnen. Das erfordert in der Tat einen langen Atem. Aber unsere Mitarbeiter bringen das Know-

how und vor allem auch den Willen mit, es bis zur Externenprüfung zu schaffen.

Manch einer beginnt eine Teilqualifikation auch, um seinen Kindern Vorbild zu sein. Wenn sich Kinder im ausbildungsfähigen Alter befinden, heißt es, »Komm, wir lernen jetzt zusammen. Papa muss jetzt auch mal was für die Schule tun.« Es sind einige dabei, die sagen:
»Okay, ich möchte jetzt auch mal was erreichen.«

BWP Wie viel Zeit muss man denn für so eine Teilqualifikation bis zum Abschluss einplanen?

Kiko Insgesamt kann man mit zwei Jahren rechnen. Die erste Maßnahme mit 320 Stunden dauert so etwa ein Dreivierteljahr und schließt mit einer Kompetenzfeststellung ab. Das geht eigentlich recht schnell. Die Mitarbeiter sind circa einmal in der Woche beim Bildungsträger, hinzu kommen Blockphasen. Daran schließt sich Teilqualifikation 4 in einem ähnlichen Umfang an, sodass sie alles in allem nach zwei Jahren komplett fertig sind und ihren IHK-Abschluss machen können.

BWP Für 320 Schulstunden sind die Beschäftigten ja freigestellt. Haben Sie dazu eine Betriebsvereinbarung oder Abstimmungen mit der Mitarbeitervertretung getroffen?

Kiko Bei uns im Unternehmen gibt es keine Betriebsvereinbarung dazu. Wir praktizieren dieses Modell jetzt schon so lange und haben immer gute Lösung gefunden. Wenn z.B. ein Mitarbeiter zur Spätschicht eingeteilt ist, aber am nächsten Morgen seinen Kurs bei der IHK besuchen muss, werden Zwischenschichten eingeplant, sodass gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeiten eingehalten werden können. Es gibt immer eine gute Lösung für alle Beteiligten.

*»Unsere
Mitarbeitervertretung
geht auch gezielt auf
Kollegen zu und spricht
sie an, ob sie nicht
Interesse haben, sich
über so eine Maßnahme
weiterzuentwickeln.«*

BWP Und von der Mitarbeitervertretung wird das Modell auch gut unterstützt?

Kiko Bei uns haben sich auch schon Mitglieder der Mitarbeitervertretung für eine Teilqualifizierung entschieden! Die Mitarbeitervertretung unterstützt diese Form der Weiterbildung sehr. Sie hat auch angeregt, dass wir das Qualifizierungsangebot als Daueranhang bei uns am schwarzen Brett bekannt geben. So werden auch neue Mitarbeiter bei uns direkt darüber informiert. Unsere Mitarbeitervertretung geht auch gezielt auf Kollegen zu und spricht sie an, ob sie nicht Interesse haben, sich über so eine Maßnahme weiterzuentwickeln. Sie wissen, wovon sie reden, und sind wichtige Multiplikatoren.

BWP Finanziell werden Teilqualifikationen durch die Arbeitsagentur unterstützt. Auch mit dem Bildungsträger sind Absprachen zu treffen. Mit wie viel Aufwand ist das für Sie verbunden?

Kiko Hier hilft der kurze Dienstweg. Wir haben den direkten Kontakt zur Kammer und wir haben den direkten Kontakt zur Arbeitsagentur. Daher lässt sich eigentlich immer alles relativ schnell erledigen. Vertreter der Agentur für Arbeit kommen auch zu uns ins Unternehmen, sprechen mit den Mitarbeitern und klären sie auf. Und wenn es bei der Antragstellung schwierig wird, helfe ich den Mitarbeitern beim Ausfüllen der Formulare. Wir haben es hier ja mit angelernten bzw. ungelernten Kräften zu tun und da kann so ein Antrag schnell zur Herausforderung werden.

BWP Lohnt sich denn die Investition in Teilqualifikationen aus Ihrer Sicht? Was können Sie uns zum Verbleib und zur weiteren Entwicklung von Absolventinnen und Absolventen

Teilqualifikationen

Teilqualifikationen sind ein Instrument der abschlussorientierten Nachqualifizierung, die sich an einem Ausbildungsberuf orientieren und die zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in sinnvolle Lerneinheiten bündeln. Zu den von Arbeitsagenturen geförderten Maßnahmen gehört zu mindestens einem Viertel der Dauer ein betriebliches Praktikum. Jede einzelne Teilqualifikation wird mit einer Kompetenzfeststellung abgeschlossen. Lernende, die alle Teilqualifikationen (ein sogenanntes »TQ-Berufsset«) erfolgreich abgeschlossen haben, können im entsprechenden Beruf die Externenzulassung zur Abschlussprüfung beantragen.

Teilqualifikationen liegen für eine Vielzahl von BBiG-/HwO-Berufen vor und wurden in verschiedenen BMBFSFJ geförderten Projekten entwickelt:

- Chancen nutzen! (DIHK Service GmbH),
- ETAPP (Bildungswerk der Bayerischen Wirtschaft und Kooperationspartner),
- TQHW (Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk).

Das BIBB-Projekt »Unterstützung der Transformation der Wirtschaft durch Teilqualifikationen« (BIBB-TQ) nimmt hierbei eine moderierende und qualitätssichernde Rolle ein.

Der Hauptausschuss des BIBB hat in seiner Sitzung am 10. Dezember 2025 eine Empfehlung zur qualitätsgesicherten Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen verabschiedet. Darin wird auch ein Verfahren zur Einreichung von TQ-Berufssets zur Veröffentlichung in einer Datenbank des BIBB beschrieben.

Weitere Informationen: s. Links am Ende des Interviews

sagen? Welche Perspektive haben sich für sie in Ihrem Unternehmen ergeben?

Kiko In unserem Unternehmen stehen für die Mitarbeiter alle Entwicklungswege offen. Wird bei uns eine Stelle vakant, kann sich jeder Mitarbeiter drauf bewerben, der die geforderten Qualifikationen mitbringt. Ein Teilnehmer hat die Teilqualifikation zum Maschinen- und Anlagenführer absolviert und arbeitet jetzt bei uns im Projektmanagement als Sachbearbeiter, da er zuvor schon eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen hatte. Andere Einsatzmöglichkeiten bieten sich z. B. als Vorarbeiter, als Einrichter oder – für komplexe Maschinen – auch als richtiger Maschinen- und Anlagenführer. Wenn die Mitarbeiter motiviert sind und sich auf solche Stellen bewerben, begrüßen wir das sehr.

BWP Frau Kiko, Sie haben nun schon viel Positives berichtet. Gibt es denn auch Hürden beim Einsatz von Teilqualifikationen im Unternehmen?

Kiko Die größte Hürde für uns als Schichtbetrieb ist der sogenannte Maßnahmentag. Liegt er auf einem Montag, also zum Wochenbeginn, dann funktioniert das sehr gut. Wenn die Kurse an einem anderen Wochentag liegen, kann es schwierig werden, sie mit Spät- oder Nachtschichten in Einklang zu bringen. Bislang haben wir es aber immer geschafft – ohne Schichtausfälle oder Ähnliches.

BWP Stellt der fachtheoretische Teil für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Herausforderung dar?

Kiko Teilweise, wenn sprachliche Defizite vorhanden sind, ansonsten aber nicht. Und wenn Fragen auftauchen, unterstützt unser Ausbilder für die gewerblich-technischen Berufe gerne. Er verfügt über das notwendige Fachwissen und hilft auch bei der Vermittlung des technischen oder schulischen Wissens. Auch die ehemaligen Teilnehmer, die die Teilqualifikation schon durchlaufen haben, stehen natürlich mit Rat und Tat zur Seite.

BWP Sie haben vorhin die Förderanträge erwähnt. Ist da aus Ihrer Sicht viel Bürokratie zu bewältigen? Würden Sie sich schlankere Verfahren wünschen?

Kiko Wir blicken ja nun schon auf zehn Jahre zurück. Natürlich ändert sich mal was im Antragsverfahren und dann muss man wieder etwas Neues beachten, obwohl es letztendlich zum selben Ergebnis führt. Wenn da mehr Vereinheitlichung erreicht würde, die auch von längerer Dauer ist, wäre das schon eine Erleichterung.

BWP Vereinheitlichung ist ein gutes Stichwort! Das BIBB arbeitet zusammen mit den Sozialpartnern an einer bundesweiten Standardisierung der Teilqualifikationen, denn teilweise gab es ja sehr viele verschiedene Initiativen zu Teilqualifikationen. Halten Sie aus Unternehmenssicht eine solche Standardisierung für gewinnbringend?

Kiko Das begrüße ich sehr. Unternehmen schrecken leicht vor zu hohem Verwaltungsaufwand zurück. Und das geht in dem Fall ja auch zu Lasten der Mitarbeiter, wenn eine solche Qualifizierung nicht mehr unterstützt wird. Eine gewisse Standardisierung finde ich also sehr hilfreich.

BWP Sie stehen ja wahrscheinlich auch mit anderen Unternehmen aus dem

Bezirk Arnsberg in Kontakt. Werden dort Wünsche mit Blick auf die Teilqualifikationen geäußert?

Kiko Soweit ich das beurteilen kann, sind alle sehr zufrieden und die Maßnahmen sind nach wie vor sehr gut besucht. Die IHK Arnsberg ist da auch sehr aktiv und kommuniziert das Angebot gut. Derzeit laufen sogar zwei Qualifizierungsmaßnahmen parallel.

BWP So soll es weitergehen! Frau Kiko, haben Sie ganz herzlichen Dank, dass Sie sich für unsere Fragen Zeit genommen haben und uns Einblicke zur Umsetzung von Teilqualifikationen in Ihrem Unternehmen gegeben haben. ◀

*»Wenn Fragen
auftauchen, unterstützt
unser Ausbilder für die
gewerblich-technischen
Berufe. Auch die
ehemaligen Teilnehmer
stehen mit Rat und Tat
zur Seite.«*



Links zu Teilqualifikationen

- Alle TQ-Berufssets aus den BMBFSFJ geförderten Projekten: <https://chance-tq.de>
- Chancen nutzen! <https://teilqualifikation.dihk.de/>
- ETAPP: www.etapp-teilqualifizierung.de
- TQHW: <https://tqhw.de/>
- BIBB-TQ: www.bibb.de/dienst/dapro/de/index_dapro.php/detail/7.8.179
- Empfehlung Nr. 185 des BIBB-Hauptausschusses: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA185.pdf



Hören Sie das Interview als Podcast unter
www.bwp-zeitschrift.de/p216226

(Interview: Christiane Jäger, BWP)

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Ungenutzte Fachkräftepotenziale? Exklusionsmechanismen und Mobilisierungsansätze für geflüchtete Frauen in der Berufsausbildung



LEONIE WIMMER
Wiss. Mitarbeiterin an der
Universität Osnabrück
leonie.wimmer@uos.de



KATHARINA WEH KING
Dr., Vertretungsprofessorin
für Berufspädagogik an der
Universität Osnabrück
katharina.wehking@uos.de

Frauen mit Fluchtgeschichte sind am Ausbildungsmarkt unterrepräsentiert und auch ihre beruflichen Ausbildungswege sind wissenschaftlich bislang wenig untersucht. Der Beitrag greift dieses Forschungsdesiderat auf. Auf Basis qualitativer Interviews aus dem Forschungs- und Entwicklungsprojekt FEMPower wird analysiert, inwiefern Ausbildungsbetriebe diese Gruppe als Fachkräftepotenzial unzureichend wahrnehmen. Aus einer kritisch-analytischen Perspektive werden im Beitrag intersektionale Hürden identifiziert und praxisbezogene Empfehlungen für eine inklusivere Personalpolitik formuliert.

Geflüchtete Frauen und Berufsausbildung: (K)ein Thema der Berufsbildungsforschung?

Die Bildungspolitik betont die Bedeutung des Berufsbildungssystems für die Integration Asylsuchender; schließlich gilt es als »Königsweg zu wirtschaftlicher Integration und gesellschaftlicher Teilhabe« (SVR 2024, S. 99). Bisher stand die Integration männlicher Geflüchteter im Fokus öffentlicher und wissenschaftlicher Aufmerksamkeit (vgl. FARROKHZAD 2018, S. 158). Unter den anerkannten Schutzsuchenden lag der Anteil von Frauen und Mädchen Ende 2023 bei 49 Prozent,¹ die Mehrheit befindet sich in einem ausbildungsrelevanten Alter (vgl. BAMF 2025, S. 8), dennoch gelten sie als bislang kaum erschlossenes »Humankapitalreservoir« (MEYER 2025, S. 2 ff.). Trotz hoher Erwerbsaspirationen (vgl. LANGE/ZIEGLER 2017, S. 1) bleiben ihre Ausbildungsbeteiligung und Berufseinmündung deutlich hinter denen geflüchteter Männer zurück. Acht Jahre nach Ankunft in Deutschland sind 76 Prozent der Männer, aber nur 35 Prozent der Frauen erwerbstätig (vgl. BRÜCKER/JASCHKE/KOSYAKOVA 2025, S. 3) und zwischen 2016 und 2020 nahmen lediglich neun Prozent der 18- bis 30-jährigen geflüchteten Frauen eine Ausbildung auf (vgl. MEYER 2025, S. 13). Dieser »gender employment gap« (vgl. KOSYAKOVA/SALIKUTLUK/HARTMANN 2023) wird in der Arbeitsmarktforschung auf Sorgearbeit, fehlende Kinderbetreuung, geringere Bildungsinvestitionen und weniger Beratungskontakte (vgl. BRÜCKER/JASCHKE/KOSYAKOVA 2025)

sowie Mehrfachdiskriminierung geflüchteter Frauen (vgl. LIEBIG/TRONSTAD 2018) zurückgeführt. Ähnliche Gründe könnten die Unterrepräsentanz geflüchteter Mädchen und Frauen in Berufsausbildungen erklären. In der Berufsbildungsforschung sind ihre Ausbildungswege bisher kaum beleuchtet und die Themen Gender, Flucht und Berufsausbildung selten zusammengedacht. Der Beitrag fragt daher, welche Exklusionsmechanismen den Zugang zu und Verlauf von Ausbildung erschweren und welche Handlungsspielräume Betriebe zur Mobilisierung des Fachkräftepotenzials geflüchteter Frauen nutzen können.

Forschungsdesign und theoretische Fundierung

Den empirischen Ausgangspunkt bildet das Verbundprojekt FEMPower, das Bildungsgerechtigkeit in der beruflichen Bildung für Frauen und Mädchen mit Fluchtgeschichte fördern soll (vgl. Infokasten). Für diesen Beitrag werden 15 bildungsbiografische Interviews mit Frauen mit Fluchtgeschichte und sechs ergänzende Interviews mit institutionellen Expertinnen und Experten trianguliert (vgl. Abb. 1, S. 36). Die Interviewpartnerinnen wurden über Bildungsträger/Beratungsstellen rekrutiert. Eingeschlossen sind Frauen mit Fluchtgeschichte, die eine Ausbildung begonnen, abgeschlossen oder abgebrochen haben, um verschiedene Phasen des Ausbildungsverlaufs abzubilden. Die Stichprobe folgt einer theoretisch angeleiteten explorativen Auswahl und richtet sich (projektbedingt) auf bildungsaktive Frauen, deren Erfahrungen exemplarisch Mechanismen der Exklusion sichtbar machen. Die Kriterien für das Sampling sind das Geschlecht und der Fluchthintergrund (Selbstpositionierung der Frauen), sodass verschiedene Lebenslagen und familiäre Konstellationen abgebildet

¹ vgl. DESTATIS Pressemitteilung Nr. 202 vom 23. Mai 2024. URL: www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/05/PD24_202_125.html

sind. Die Auswertung der Interviews mit den Frauen erfolgt in Anlehnung an die Grounded Theory Methodologie (vgl. STRAUSS/CORBIN 2010), die Auswertung der ergänzenden Interviews mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. KUCKARTZ/RÄDIKER 2024). Der Zugang verknüpft individuelle Erfahrungen und institutionelle Perspektiven. Zur Analyse der Exklusionsmechanismen ist ein intersektionaler Rahmen zentral, der das Zusammenspiel von Geschlecht, Flucht und sozialer Lage berücksichtigt. So werden Mehrfachbenachteiligungen sichtbar, die in gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen verankert sind (vgl. WINKER/DEGELE 2009). Zugleich wird die Frage eröffnet, wie Frauen mit Fluchtgeschichte diese Bedingungen erleben und verarbeiten (vgl. HILL COLLINS 2019).

Betriebliche und intersektionale Exklusionsmechanismen

Wie im Folgenden dargelegt, zeigt die Analyse der Interviews, dass Exklusionsmechanismen bereits im Zugang zur Ausbildung wirksam und im weiteren Verlauf verstärkt werden. Sie werden nicht nur individuell erlebt, sondern spiegeln institutionelle Strukturen, die den Zugang zu Ausbildung selektiv regulieren.

FEMPower – Gelingenswege der beruflichen Ausbildung für Mädchen und Frauen mit Fluchtgeschichte

- **Laufzeit:** 10/2024 bis 09/2027
- **Förderung:** Im Rahmen des Programms »Integration durch Bildung« durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie über den Europäischen Sozialfond Plus
- **Projektverbund:** Universität Osnabrück (Vertr. Prof. Dr. KATHARINA WEHKING), Hochschule München (Prof. Dr. ANNETTE KORNTHEUER), SchlaU-Werkstatt für Migrationspädagogik, Bundesverband Netzwerke von Migrant:innen-selbstorganisation (NeMO)

Ziele:

- Verbesserung von Ausbildungszugängen und Erfolgen in der Berufsausbildung
- Abbau von Bildungsbarrieren und Diskriminierung
- Förderung von Empowerment und Selbstvertretung
- Entwicklung einer Qualifizierungsmaßnahme: *FEMPower Training* für Lehrkräfte und Ausbilder/-innen (Praxishandbuch und digitaler Selbstlernkurs)

Datenerhebung und Auswertung:

- Biografische Interviews mit Frauen mit Fluchtgeschichte und Interviews mit signifikant Anderen (z.B. institutionellen Expertinnen und Experten)
- Analyse von Gelingens- und Gefährdungsmomenten in Ausbildungswegen
- *Partizipativer Ansatz:* FEMPower Board als Selbstvertretungsgremium und Korrektiv im Forschungsprozess

Betriebliche Selektion und Selbstexklusion aufgrund der Sprache

Die Frauen berichten von intransparenten Rekrutierungs- und Auswahlverfahren der Ausbildungsbetriebe sowie defizitären betrieblichen Unterstützungsstrukturen. Bewerbungsverfahren verliefen oft ohne Rückmeldung oder transparente Auswahlkriterien. Auch die anschließende betriebliche Ausbildungsbegleitung wird als unzureichend beschrieben, etwa hinsichtlich der Praxisanleitung oder Feedbackkultur, was Lernprozesse erschwert sowie Prüfungs- und Abbruchrisiken erhöhen kann. Diese Erfahrungen sind nicht zwingend exklusiv für Frauen mit Fluchtgeschichte, verdeutlichen jedoch exemplarisch, wie sich geschlechtsspezifische und migrationsbezogene Zuschreibungen gegenseitig verstärken und Bewerbungsprozesse zusätzlich erschweren.

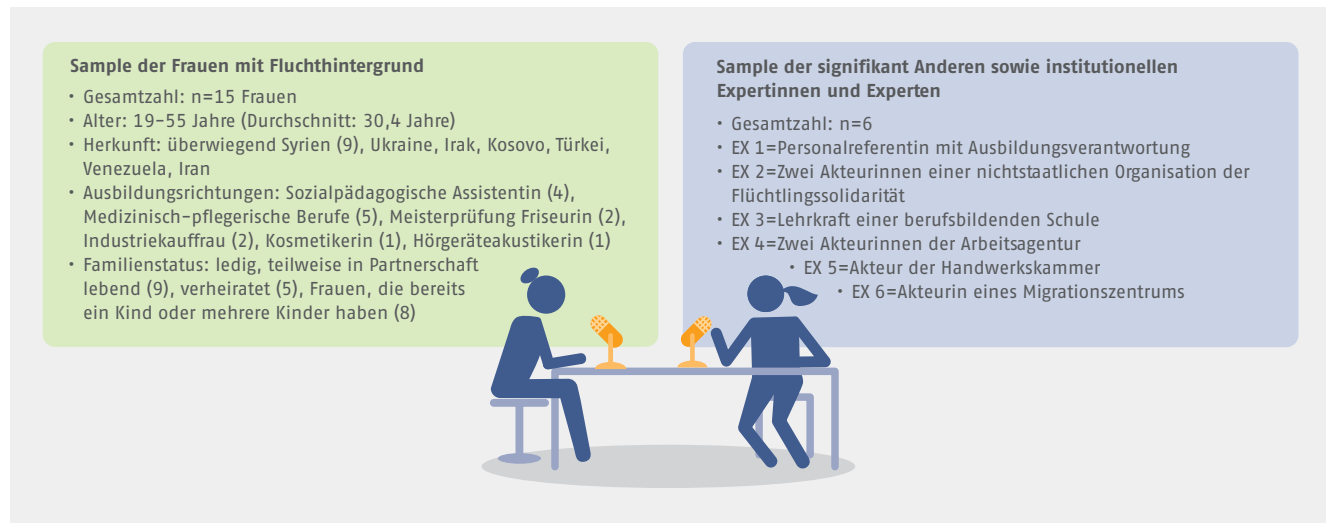
Die Analyse der Interviews bestätigt die Forschungslage, die die Bedeutung deutscher Sprachkompetenzen für den erfolgreichen Ausbildungszugang und -verlauf hervorhebt (vgl. ROCHE/HOCHLEITNER 2020). Die befragten Frauen nehmen die deutsche Sprache auch als eine zentrale Hürde wahr. Ergänzend zu den bisherigen Befunden zeigen sich jedoch genderspezifische Herausforderungen: Die befragten Frauen zeigen eine sehr geringe Zuversicht in die eigene sprachliche Leistungsfähigkeit (Selbstwirksamkeitserwartungen), was ihren Ausbildungszugang und -verlauf beeinträchtigen kann. Dies äußert sich z.B. in Bewerbungsprozessen, mangelnder Beteiligung im Berufsschulunterricht und der Berufswahl, wo eine Selbstselektion bzw. -exklusion aufgrund wahrgenommener sprachlicher Defizite bei als kommunikationsintensiv wahrgenommenen Ausbildungsberufen beobachtet werden kann.

»Du hast kein mutig, etwas zu sagen. Du traust nicht [...] Ich möchte immer ganz richtig sein. Und dann, wenn ich etwas falsch sage, dann ach, vielleicht, vielleicht die andere lachen oder so; das ist für mich, das war schwer.« (Mia,² Z. 268–272) Dieses Muster ist konsistent mit Befunden der berufs- und bildungsbezogenen Forschung, die Selbstwirksamkeit als zentralen Prädiktor von Bildungs- und Berufswahlentscheidungen sowie geschlechtsspezifischen Unterschieden ausweist (vgl. LENT/BROWN 2005). Aktuelle Befunde der Berufswahlforschung bestätigen niedrigere Selbstwirksamkeitserwartungen von Frauen im Vergleich zu Männern (vgl. z.B. BURGER 2025).

Um diesen Ungleichheiten entgegenzuwirken, bedarf es daher sowohl gezielter Empowerment-Maßnahmen für die Frauen als auch einer Sensibilisierung des schulischen und betrieblichen Ausbildungspersonals. Schließlich wird in den Interviews deutlich, dass sich Exklusionsmechanismen für geflüchtete Frauen vor allem dort verdichten, wo

² Sämtliche Namen sind pseudonymisiert.

Abbildung 1
Übersicht zum Sample



Geschlecht und Fluchtgeschichte ineinandergreifen, wie im folgenden Kapitel deutlich wird.

Care-Arbeit und Mutterschaft sowie Ausbildungsalter als Barriere

Die Vereinbarkeit von Ausbildung, Kinderbetreuung und Spracherwerb erweist sich als zentrale Hürde. Die Frauen berichten von Abwertungen aufgrund von Schwangerschaften während der Ausbildung oder fehlenden Betreuungsplätzen für ihre Kinder: »[...] zum Beispiel, als ich schwanger war, [...] mein Praxisanleiter meint, dass bin ich dumm, wie ich in dieser Zeit schwanger werden.« (Sahel, Z. 368–370).

Die Anforderungen von Familie und Ausbildung seien kaum zu vereinbaren. Kinderbetreuung wirkt als struktureller Exklusionsmechanismus, der eine Ausbildungsteilnahme erschwert. Ausbildungsstrukturen setzen Flexibilität voraus, die mit Care-Verpflichtungen schwer vereinbar ist.

Zudem münden viele Frauen mit Fluchtgeschichte erst verzögert in Ausbildung ein, was sich im Sample widerspiegelt (Durchschnittsalter: 30,4 Jahre; vgl. Abb.1): Schwangerschaft, Kinderbetreuung, aber auch die Neuaufstellung im Ankunftsland führen dazu, dass sie beim Ausbildungsbeginn älter sind (im Vergleich zum Durchschnittsalter aller Auszubildenden mit Neuabschluss im Jahr 2023 von 19,9 Jahren; vgl. BIBB 2025, S. 177). Mehrere Frauen beschreiben ihr Alter als Hürde beim Zugang zu Ausbildung oder dem Ausbildungsverlauf, etwa im Vergleich zu jüngeren Mitschülerinnen. Alter fungiert dabei als implizites Selektionskriterium, das trotz formaler Offenheit des Ausbildungssystems darüber entscheidet, wer als »un-/passend« für eine Ausbildung gilt. Diese

Dimension ist ambivalent, denn einerseits gibt es eine formale Offenheit: »Deutschland gibt uns viele Möglichkeiten. Egal in welchem Alter kannst du lernen.« (Sara, Z. 264–265), andererseits reproduzieren Beratungsinstitutionen Selektionslogiken, die ältere Bewerberinnen von einer Ausbildung und damit einer Tätigkeit als Fachkraft ausschließen: »[...] ich möchte etwas mit Kindern [...] machen, aber Ausbildung darf ich nicht, wegen mein Alter. Ich war 45, aber es gibt keine Möglichkeit.« (Mia, Z. 81–82). Damit verdichtet sich für geflüchtete Frauen eine doppelte Exklusion: Ihr Ausbildungsstart ist zeitlich verzögert und ihr Alter wird ihnen zusätzlich zum Nachteil ausgelegt.

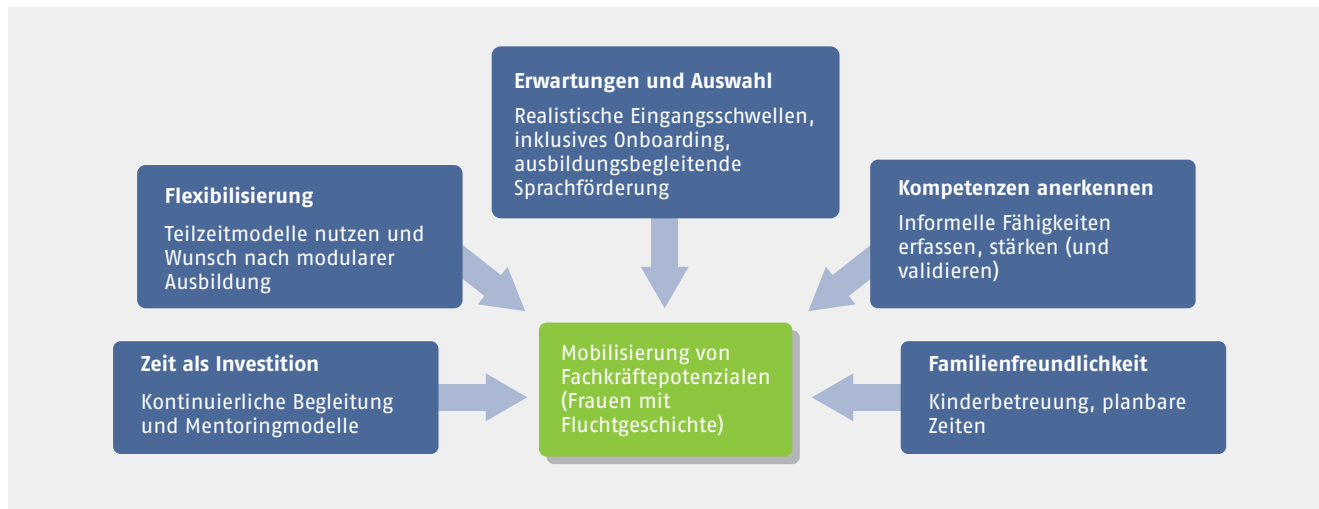
Religiöse und kulturelle Zuschreibungen

In den Interviews werden Diskriminierungserfahrungen aufgrund von Religion und Herkunft deutlich und überlagern sich mit Genderstereotypisierungen im Ausbildungskontext. Einige Frauen berichten, dass religiöse Zugehörigkeit und kulturelle Dimensionen – wie das Tragen des Kopftuchs oder auch das Nicht-Tragen desselben – zum Anlass genommen werden, sie in Rechtfertigungspositionen zu drängen oder ihre Fähigkeiten zu hinterfragen: »Also muss ich immer erklären, warum trage ich kein Kopftuch. [...]« (Sahel, Z. 493). Solche Erfahrungen beeinträchtigen Selbstwirksamkeit und berufliche Integration, da sie stereotype Bilder über »geflüchtete Frauen« festigen.

Zusammenfassend verstärken institutionelle Routinen bestehende intersektionale Benachteiligungen und mindern so die Zugangs- und Erfolgchancen geflüchteter Frauen im Ausbildungssystem. Diese Befunde rahmen die anschließende Frage nach betrieblichen Handlungs-

Abbildung 2

Handlungsebenen zur Mobilisierung von Fachkräftepotenzialen



spielräumen zur Erschließung ungenutzter Fachkräftepotenziale.

Handlungsspielräume der Ausbildungspraxis

Zentral in den ergänzenden Interviews ist der Wunsch nach flexibleren Ausbildungsmodellen für Frauen mit Fluchtgeschichte. So könnte durch eine Modularisierung oder stärkere Nutzung von Teilzeitausbildungen, die insbesondere Frauen mit Kindern bzw. jenen in einem höheren Alter realistische Zugänge öffnen, ein Beitrag zur Erschließung benötigter Fachkräfte geleistet werden. Dies erfordere ein betriebliches Engagement, schließlich sei es »sehr schwer, dafür Betriebe zu finden, die das machen [...]« (EX6, Z. 746f.). Zudem wird auch auf die Bedeutung familienfreundlicher Strukturen für die Zielgruppe hingewiesen, die Zugänge erleichtern: »Das ist familienfreundlich, hat den Eindruck, das öffnet noch eher, das macht die Hemmschwelle niedriger.« (EX3, Z. 135f.).

Die Expertinnen und Experten kritisieren überhöhte betriebliche Eingangserwartungen, die insbesondere geflüchtete Frauen ausschließen, wenn Sprachkenntnisse oder Bildungsbiografien nicht der Norm entsprechen. Fachkräftesicherung erfordere, Auswahl- und Unterstützungspraktiken zu reflektieren, flexiblere Maßstäbe anzulegen und informell erworbene Kompetenzen anzuerkennen. Deutlich wird, dass weder die Frauen noch die Betriebe, Behörden und Beratungsinstitutionen vorhandene Fähigkeiten als Ressource begreifen, sofern diese nicht zertifiziert sind. »Also, du kannst was. Du hast schon Fähigkeiten, die du mitgebracht hast. Es war nicht so, dass du 30 Jahre einfach im luftleeren Raum gelebt hast.« (EX2, Z. 338f.).

Ein wiederkehrendes Motiv in den Interviews ist der Faktor Zeit als Gelingensbedingung. Ausbildungsintegration

erfordere Geduld und Kontinuität, da die Frauen zunächst zentrale Weichenstellungen in ihrem neuen Lebenskontext bewältigen müssen. Kurzfristige Maßnahmen laufen ins Leere; wirksam sei eine stetige Begleitung (bspw. über inklusives Onboarding und Mentoringmodelle sowie ausbildungsbegleitende Sprachförderung innerhalb der Arbeitszeit). Fachkräftesicherung mit Blick auf geflüchtete Frauen ist daher langfristig zu denken. Zeit ist keine Verzögerung, sondern eine notwendige Investition in stabile Ausbildungs- und Erwerbsverläufe (vgl. Abb. 2).

Ausbildungsintegration geflüchteter Frauen: Schlussfolgerungen und Perspektiven

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass die geringe Ausbildungsbeteiligung geflüchteter Frauen primär auf institutionelle und strukturelle Exklusionsmechanismen zurückzuführen ist. Diese wirken auf struktureller (z.B. fehlende Kinderbetreuung), institutioneller (z.B. Auswahlpraktiken) und diskursiver Ebene (z.B. stereotype Zuschreibungen) (vgl. auch BUCHER/BRANDL/KORNTHUEUER 2024). Berufliche Teilhabe gelingt dort, wo Ausbildungsstrukturen Diversität anerkennen und auf die Lebenslagen geflüchteter Frauen reagieren. Erforderlich ist daher eine bessere Verzahnung bestehender Unterstützungsangebote vor und während der Ausbildung, familienfreundliche Strukturen sowie die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Politik und Ausbildungsbetriebe sollten Rahmenbedingungen langfristig sichern, um Fachkräftepotenziale geflüchteter Frauen zu erschließen und die Teilhabe zu stärken. Das FEM Power Training wird als Qualifizierungsmaßnahme zur Sensibilisierung des schulischen und betrieblichen Ausbildungspersonals entwickelt und kann damit zur Förderung einer inklusiven Personalpolitik beitragen. Ferner

steht die Mobilisierung der geflüchteten Frauen im Fokus, die über das *FEMPower Board* geleistet wird. Hierbei dienen geflüchtete Frauen als Role Models für andere geflüchtete Frauen und werden durch Strukturen der Migrantinnen-Selbstorganisationen unterstützt. Diese haben umfangreiche Expertise in der Selbstvertretung migrantischer Interessen und sind daher wichtiges Sprachrohr auf gesellschaftlicher, wirtschaftlicher und bildungspolitischer Ebene. ◀

LITERATUR

BRÜCKER, H.; JASCHKE, P.; KOSYAKOVA, Y.: Haben wir es geschafft? Eine Analyse aus Sicht des Arbeitsmarktes. In: IAB-Kurzbericht 17/2025

BUCHER, J.; BRANDL, C.; KORNTHEUER, A.: Intersektionale Ausbildungsbarrieren junger Geflüchteter. In: HANDELMANN, A.; SIEGERT, K. (Hrsg.): Übergänge mit Klasse. Bad Heilbrunn 2024, S. 117–124

BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF): Aktuelle Zahlen. August 2025. Nürnberg 2025

BURGER, S.: Systematisches Literaturreview zu Geschlecht und Einflussfaktoren auf die Berufswahl. OSF (26. August 2025). URL: <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/BV4YG>

BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2024. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621

FARROKHZAD, S.: Qualifikation und Teilhabe geflüchteter Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung. In: CEYLAN, R.; OTTERBACH, M.; WIEDEMANN, P. (Hrsg.): Neue Mobilitäts- und Migrationsprozesse und sozialräumliche Segregation. Wiesbaden 2018, S. 157–187

HILL COLLINS, P.: Intersectionality as Critical Social Theory. Durham 2019

KOSYAKOVA, Y.; SALIKUTLUK, Z.; HARTMANN, J.: Gender employment gap at arrival and its dynamics: The case of refugees in Germany. In: Research in Social Stratification and Mobility 87 (2023) 100842, S. 1–15

KUCKARTZ, U.; RÄDIKER, S.: Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. 6. Auflage. Weinheim/Basel 2024

LANGE, M. M.; ZIEGLER, J.: Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Zahlen, Fakten und internationale Erfahrungen. IQ-Netzwerk/Fachstelle Einwanderung Working Paper 4. Berlin 2017

LENT, R. W.; BROWN, S. D.: A social cognitive view of career development and counseling. In: BROWN, S. D.; LENT, R. W. (Hrsg.): Career development and counseling. Putting theory and research to work. New Jersey 2005, S. 101–127

LIEBIG, T.; TRONSTAD, K. R.: Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women. OECD Social, Employment and Migration Working Papers 216. Paris 2018

MEYER, F.: Refugee Women's Transition to VET in Germany. Examining the Role of Gender Norms and Human Capital Endowments. In: Social Inclusion 13 (2025), S. 1–20

ROCHE, J.; HOCHLEITNER, T. (Hrsg.): Berufliche Integration durch Sprache. 2. Auflage. Bonn 2020

SACHVERSTÄNDIGENRAT (SVR): Jahresgutachten 2024. Kontinuität oder Paradigmenwechsel? Die Integrations- und Migrationspolitik der letzten Jahre. Berlin 2024

STRAUSS, A.; CORBIN, J.: Grounded Theory. Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Weinheim 2010

WINKER, G.; DEGELE, N.: Intersektionalität zur Analyse sozialer Ungleichheiten. Bielefeld 2009

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Anzeige

Anerkennungspartnerschaft

Zum 1. März 2024 ist die Regelung zur Anerkennungspartnerschaft in Kraft getreten. Sie ermöglicht es im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung aus Drittstaaten, die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen erst nach der Einreise von Fachkräften nach Deutschland im Rahmen einer Beschäftigung durchzuführen. Das BIBB-Anerkennungsmonitoring führte von Februar bis April 2025 eine nicht repräsentative Studie durch, um die Umsetzung der neuen Regelung in der Praxis zu untersuchen. Hiermit wurden die Vorteile, aber auch die Hürden für die Umsetzungspraxis sowie mögliche Lösungsansätze frühzeitig aufgezeigt.

V. BUSHANSKA; N. ROHR: Anerkennungspartnerschaft – Voraussetzungen und erste Erfahrungen in der Umsetzung. Bonn, 2025.

Kostenloser Download:

https://res.bibb.de/vet-repository_783789



Wann Betriebe die Weiterbildung für die Berufsanerkennung fördern

Welche Bedeutung haben Reglementierung und Tarifgebundenheit?

Um ihre Qualifikation für die Arbeit in Deutschland einsetzen zu können, benötigen im Ausland ausgebildete Fachkräfte vielfach noch eine Weiterbildung im Rahmen der Anerkennung. Das ist insbesondere dann der Fall, wenn ein Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren dies zur Voraussetzung für eine volle Anerkennung macht. Wie und in welchem Umfang Betriebe ihre Beschäftigten dabei unterstützen und welche Gründe dagegensprechen können, wird im Beitrag auf Basis der Daten des BIBB-Qualifizierungspanels untersucht.

Volle Anerkennung oft nur nach weiterer Qualifizierung – Bedarf steigt

Fachkräfte, die ihren im Ausland erlernten Beruf in Deutschland ausüben möchten, können sich die Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses zu einem deutschen Referenzberuf anerkennen lassen. Für eine Berufstätigkeit in einem reglementierten Beruf – etwa im medizinischen oder pädagogischen Bereich – ist eine Feststellung der vollen Gleichwertigkeit sogar berufsrechtliche Voraussetzung. Für eine Berufstätigkeit in einem nicht reglementierten Beruf wird eine Anerkennung nicht vorausgesetzt, kann sich jedoch lohnen (vgl. u. a. BRÜCKER 2021), so z. B. mit Blick auf eine qualifikationsadäquate Beschäftigung oder Vergütung, den Zugang zu höherwertiger Bildung, einem besseren aufenthaltsrechtlichen Status oder sozialer Anerkennung. Im Rahmen der Anerkennungsverfahren von Bund und Ländern

stellen die dafür zuständigen Stellen – meist Behörden oder Kammern – vielfach Unterschiede zwischen einem im Ausland erlernten Beruf und dem deutschen Referenzberuf fest und leiten daraus zunächst weiteren Qualifizierungsbedarf ab. Erst wenn dieser abgedeckt wurde, können sie in einem zweiten Schritt die volle Gleichwertigkeit bescheinigen. So enthielt im Jahr 2024 mehr als die Hälfte der rund 53.300 beschiedenen Verfahren zu reglementierten Berufen des Bundes die »Auflage« einer Ausgleichsmaßnahme (57%). Zudem war in zwei Dritteln der Entscheidungen über eine volle Gleichwertigkeit bereits eine Ausgleichsmaßnahme absolviert worden. Auch in den rund 13.500 Verfahren zu nicht reglementierten Berufen des Bundes wurde in jedem zweiten Fall (49%) eine teilweise Gleichwertigkeit bescheinigt (vgl. BÖSE/SCHMITZ/ZORNER 2025). Der so entstehende Bedarf an Qualifizierung ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Festgestellte Unterschiede zwischen dem im Ausland erlernten Beruf und dem deutschen Referenzberuf sind durch Maßnahmen auszugleichen, die hier der Einfachheit halber als *Weiterbildung für die Anerkennung* zusammengefasst werden. Bei nicht reglementierten Berufen sind das

Anpassungsqualifizierungen, bei reglementierten Berufen sind es zu erfüllende Auflagen, etwa Prüfungen.¹ Manche Unterschiede müssen explizit durch Praxisphasen im *Betrieb* wie Beschäftigung oder Praktikum ausgeglichen werden. In anderen Fällen sind außerbetriebliche Kurse oder Prüfungen mit entsprechenden Vorbereitungskursen vorgeschrieben oder empfohlen. Den Betrieben kommt also eine zentrale Rolle für das Erreichen einer vollen Anerkennung zu – sei es durch ein direktes Qualifizierungsangebot des Betriebs, sei es durch Kostenübernahme oder Freistellung ihrer Beschäftigten für die Weiterbildungsteilnahme.

Inwieweit Betriebe in Deutschland Beschäftigte mit ausländischem Berufsabschluss dabei unterstützen, wird in diesem Beitrag anhand des BIBB-Qualifizierungspanels untersucht (vgl. Infokasten, S. 40).

Praxischeck: Weiterbildung für die Anerkennung in begrenztem Maße gefördert

Jeder fünfte Betrieb beschäftigt mindestens eine Person mit im Ausland



JESSICA ERBE
Dr., wiss. Mitarbeiterin im
BIBB
erbe@bibb.de

¹ Zur Übersicht über die heterogenen Maßnahmen vgl. ATANASSOV u. a. (2022)

erworbenem Berufsabschluss (nachfolgend: internationale Fachkräfte). Sofern solche Betriebe grundsätzlich weiterbildungsaktiv waren – also ihren Beschäftigten die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ermöglichten –, wurden sie zusätzlich gefragt, ob sie auch speziell die Teilnahme an Fort- oder Weiterbildungsmaßnahmen gefördert hätten, die der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses dienen. Bei wiederum jedem fünften dieser Betriebe war das der Fall (21%, vgl. Abb.). Darunter gab die Hälfte der Betriebe an, *alle* diese Beschäftigten bei der Weiterbildung für die Anerkennung gefördert zu haben (10%), die andere Hälfte *manche* von ihnen (11%). Zwar ist davon auszugehen, dass das Erreichen der vollen Gleichwertigkeit nicht für alle internationalen Fachkräfte relevant war, beispielsweise weil sie die volle Anerkennung bereits erreicht hatten, weil für ihren

Abschluss ein anderes Verfahren² als die Anerkennung anwendbar ist oder weil ihnen die De-facto-Anerkennung durch ihren Arbeitgeber im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses ausreicht. Dennoch scheint der Anteil von 79 Prozent der Betriebe, die keine einzige ihrer internationalen Fachkräfte förderten, recht hoch. Berichte aus der Praxis über die Schwierigkeiten bei der Suche nach Qualifizierungsangeboten stützen diese Einschätzung (vgl. F-BB 2025; ATANASSOV u. a. 2022).

Welche Betriebe verfolgen diese Strategie, welche nicht?

Generell fördern größere Betriebe häufiger die Weiterbildung ihrer Beschäftigten als kleinere Betriebe;³ so verhält es sich auch bei der Weiterbildung im Rahmen von Anerkennungsverfahren: In den beiden kleineren Betriebsgrößenklassen (ein bis 19 und 20 bis 99 Beschäftigte) fördern 19 und 22 Prozent; bei den beiden größeren (100 bis 199 und 200 und mehr Beschäftigte) ist es mit 32 und 34 Prozent rund jeder dritte Betrieb. Weitaus größer sind die Branchenunterschiede (vgl. Abb.): In Branchen, in denen reglementierte Tätigkeiten stark vertreten sind, fördern – wie zu erwarten – überdurchschnittlich viele Betriebe die Weiterbildung für die Anerkennung. Dies ist mit rund einem Drittel bei den medizinischen Dienstleistungen der Fall (34%), die von Krankenhäusern und Kliniken, Arztpraxen, Krankengymnastik- und Heilpraktikerpraxen sowie Heimen und ambulanten sozialen Diensten erbracht werden. Auch der öffentliche Dienst, zu dem u. a. der von reglementierten Berufen geprägte Bereich Erziehung und Unter-

richt zählt, weist mit 27 Prozent eine überdurchschnittliche Weiterbildungsförderung im Rahmen der Anerkennung auf. Insbesondere Betriebe im verarbeitenden Gewerbe und in Handel und Reparatur fördern dagegen seltener (je 14%).

Da medizinische Dienstleistungen sowie öffentlicher Dienst mit Erziehung und Unterricht zu den Branchen mit überdurchschnittlich hohem Geltungsgrad von Tarifverträgen zählen, könnten zusätzlich zur Reglementierung auch Tarifforderungen die Bereitschaft beeinflussen, die anerkennungsbezogene Weiterbildung zu fördern. Dafür spricht auch, dass es im verarbeitenden Gewerbe die – überdurchschnittlich häufig tarifgebundenen – Betriebe aus Chemie und Pharmazie sind, die auch am häufigsten ihre Beschäftigten im Rahmen von Anerkennung fördern.

Wenn ein Tarifvertrag eine konkrete Qualifikation der Arbeitnehmenden für ein bestimmtes Stellenprofil vorsieht, kann ein Anerkennungsbescheid dem Nachweis dieser Qualifikation bei internationalen Fachkräften dienen. Der bivariate Vergleich bestätigt, dass Betriebe, in denen ein Branchen- oder Haus- bzw. Firmentarifvertrag gilt, häufiger die Weiterbildung für volle Anerkennung fördern als Betriebe, in denen keine entsprechenden Vereinbarungen gelten (25% gegenüber 18%).

Gründe, keine Weiterbildung für die Anerkennung zu fördern

Angesichts der großen Bedeutung der anerkennungsbezogenen Weiterbildung für eine volle Nutzung des Potenzials von internationalen Fachkräften ist weiter von Interesse, warum vier von fünf Betrieben diese nicht förderten. Diese 79 Prozent wurden gebeten, den Hauptgrund hierfür zu nennen.

Nahezu Dreiviertel von ihnen gaben an, dass kein weiterer Qualifikationsbedarf bestand (72%). Unter den

BIBB-Qualifizierungspanel

Das BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung ist eine jährliche, repräsentative Wiederholungsbefragung von Betrieben in Deutschland.

Für diesen Beitrag wird auf Daten aus der Erhebungswelle 2024 zurückgegriffen (rund 3.600 Betriebe), die auch Fragen zu im Ausland qualifizierten und zur Anerkennung enthält. Die hier vorgestellten Auswertungen beziehen sich auf diejenigen 1.167 Betriebe, die laut Befragung im Vorjahr (also 2023) ihre Beschäftigten bei der Teilnahme an einer Aufstiegsfortbildung oder Weiterbildung gefördert hatten und Personen mit Auslandsqualifikation beschäftigten. Des Weiteren wurden Daten zu Betriebsgrößenklasse, Branche, Förderung von Aufstiegsfortbildungen oder sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen sowie Geltung eines Tarifvertrags aus derselben Erhebungswelle herangezogen.

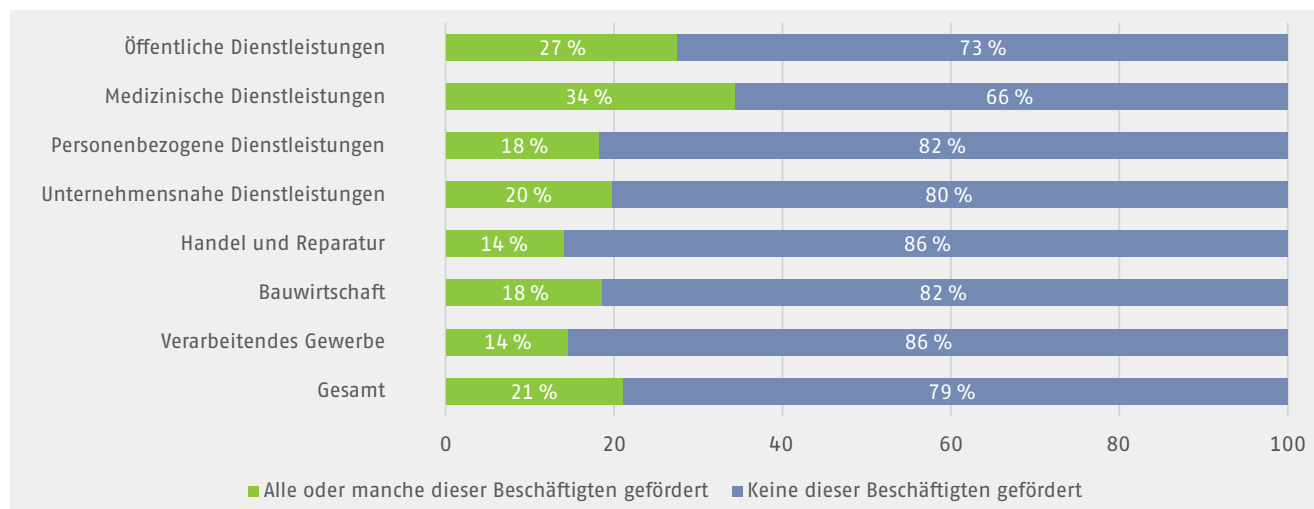
Weitere Informationen:
www.qualifizierungspanel.de und
www.bibb.de/bereaqin

² Bei der Zeugnisbewertung von Hochschulqualifikationen oder der 2024 eingeführten Digitalen Auskunft zur Berufsqualifikation gibt es keine vergleichbaren Anforderungen an weitere Qualifizierung.

³ Eigene Berechnung aufgrund derselben Datenquelle (vgl. Infokasten)

Abbildung

Anteil der Betriebe, die Weiterbildung für die Anerkennung ihre Beschäftigten fördern, nach Branche



Zum Primärsektor (nicht dargestellt) kann aufgrund zu geringer Fallzahl keine zuverlässige Aussage getroffen werden.

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, Erhebungswelle 2024, gewichtete Ergebnisse, eigene Berechnung, n = 1.167.

verbleibenden 28 Prozent nannten 15 Prozent einen konkreten Grund: Am häufigsten gaben sie an, dass die deutschen Sprachkenntnisse noch nicht ausreichen, dass die Beschäftigten die Weiterbildung selbst neben dem Job organisierten oder dass betriebliche Gründe vorlagen (vor allem weil Kapazitäten, Ressourcen oder Informationen fehlten, die für die Anerkennung nötig wären). Weitere 13 Prozent machten keine genaueren Angaben und gaben einen »anderen Grund« an. Ob es dabei um eher praktische Gründe oder um Kosten-Nutzen-Abwägungen geht, wäre mit qualitativen Methoden zu erforschen.

Bedarf entsprechend, bleiben Potenziale ungenutzt. Um diese besser zu erschließen, ist die Vielschichtigkeit der Gründe betrieblicher Zurückhaltung zu berücksichtigen. Das größte Potenzial ist bei dem guten Viertel der nicht fördernden Betriebe zu erwarten, die einen konkreten Hinderungsgrund nannten. Für gezieltere Hinweise für Politik und Praxis empfiehlt es sich, die vorliegende Analyse multivariat zu vertiefen und weitere Betriebs- und Branchenmerkmale hinzuzuziehen, die gemäß der Berufsbildungsforschung betriebliche Investitionen in Aus- und Weiterbildung beeinflussen. ◀

des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2022. URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/17796

BÖSE, C.; SCHMITZ, N.; ZORNER, J.: Auswertung der amtlichen Statistik zum Anerkennungsgesetz des Bundes für 2024. Ergebnisse des BIBB-Anerkennungsmonitorings. Bonn 2025. URL: https://datapool-bibb.bibb.de/pdfs/Boese_et-al_Anerkennung.pdf

BRÜCKER, H.; GLITZ, A.; LERCHE, A.; ROMITI, A.: Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. IAB-Kurzbericht Nr. 2. Nürnberg 2021. URL: <https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-02.pdf>

FORSCHUNGSINSTITUT BETRIEBLICHE BILDUNG (f-bb) (Hrsg.): Arbeitshilfe: Quali gesucht!? Das Angebot von Qualifizierungen im Kontext der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse. Nürnberg 2025. URL: www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FSAQ/FSAQ_Arbeitshilfe_QualiGesucht_barr.pdf

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Engagement und Zurückhaltung weiter ergründen

Fördern Betriebe die Weiterbildung für die volle Anerkennung nicht dem

LITERATUR

ATANASSOV, R.; BEST, U.; BUSHANSKA, V.; GILLJOHANN, K.: Wege zur Gleichwertigkeit: anerkennungsbezogene Qualifizierungen in Heilberufen und dualen Berufen. Ergebnisse

Gewinnen, vorbereiten, integrieren – Anbahnung und Begleitung der Einwanderung zu Ausbildungszwecken

Die demografische Entwicklung und der Trend zur Akademisierung sorgen neben weiteren Gründen für eine zunehmend schwierige Situation auf dem Ausbildungsmarkt. Viele Unternehmen orientieren sich daher bei der Bewerbersuche Richtung Ausland. Umgekehrt interessieren sich junge Menschen weltweit für einen Ausbildungsplatz in Deutschland. Der Beitrag beschreibt, wie der Bildungsdienstleister SPA ausländische Auszubildende und deutsche Betriebe dabei unterstützt, zueinander zu finden.

Einwanderung zur Ausbildung als Option?

Deutsche Unternehmen beklagen zunehmend, dass sie ihre Ausbildungsplätze aus Mangel an Bewerbungen nicht besetzen können (vgl. DIHK 2025). Dabei sind Branchen und Regionen in unterschiedlicher Weise betroffen. So identifiziert die Bundesagentur für Arbeit für Thüringen im Jahr 2024 Engpässe in 22 Berufsgruppen (vor allem technische Berufe im Bereich Mechatronik, Automatisierungstechnik, Energietechnik und Bauplanung; vgl. Bundesagentur für Arbeit 2024).

Mit dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz aus dem Jahr 2020 und seiner schrittweise in Kraft getretenen Novelle von 2023 besteht eine rechtliche Grundlage, die Auszubildenden- und Fachkräftemigration nach Deutschland zu vereinfachen und zu beschleunigen (vgl. STUDDHOFF u. a. 2024). Darüber hinaus hat die Bundesregierung in den letzten Jahren mit mehreren Staaten Mobilitäts- und Migrationsabkommen geschlossen. Sie sollen ebenfalls dazu

beitragen, den Zugang für Auszubildende nach Deutschland zu verbessern.

Der Akquise aus Drittstaaten stehen Unternehmen dennoch oft skeptisch gegenüber, weil sie aufwendige und schwer durchschaubare bürokratische Prozesse, begrenzte Möglichkeiten zum Kennenlernen der Bewerbenden und fachliche, sprachliche sowie interkulturelle Probleme bei der Einarbeitung im Betrieb befürchten.

Entscheidung für Usbekistan

Vor diesem Hintergrund verfolgt die gemeinnützige GmbH Simson Private Akademie (SPA) in Thüringen ein Modell zur Gewinnung von Auszubildenden aus Usbekistan – im Auftrag und auf Kosten deutscher Unternehmen. Das gewerblich-technische Bildungszentrum SPA in Suhl engagiert sich seit 1991 in der überbetrieblichen Berufsausbildung, Weiterbildung und Umschulung und ist Prüfungsstandort der IHK Südthüringen für technische Berufe. Rund 200 Unternehmen aus Deutschland haben diese Leistungen von SPA in den vergangenen 35 Jahren genutzt.

Aus den internationalen Kooperationsbeziehungen von SPA hat sich Usbekistan als interessanter Drittstaat für die Akquise von Auszubildenden herauskristallisiert. Dafür gibt es diverse Gründe:

- Das mit über 36 Millionen Einwohnern bevölkerungsreichste Land Zentralasiens leidet unter einer hohen Jugendarbeitslosigkeit. Daher sind viele junge Menschen an einer Ausbildung im Ausland, etwa in Deutschland, interessiert.
- Die Arbeitsmigration hat in Usbekistan eine lange Tradition und orientiert sich inzwischen zunehmend nach Asien und Europa.
- Mit der Agentur für Arbeitsmigration unterstützt die usbekische Regierung aktiv die Schaffung und Einhaltung fairer Migrationsbedingungen für die Bevölkerung.
- 2025 ist zudem ein Migrations- und Mobilitätsabkommen zwischen Deutschland und Usbekistan in Kraft getreten.

Aus diesen Gründen ist auch bei der Erteilung der Visa für eine Berufsausbildung in Deutschland eine relativ dynamische Entwicklung zu beobachten: von 62 im Jahr 2021 zu 412 im Jahr 2024.

Wie Ausbildungsinteressierte und Unternehmen zusammenfinden

Seit 2021 akquiriert SPA in Usbekistan potenzielle Auszubildende und in geringem Umfang auch Fachkräfte im technischen Bereich für deutsche Unternehmen. Dabei setzt SPA auf den Aufbau von direkten Kooperationen und Netzwerken mit Bildungseinrichtungen, Sprachzentren und Behörden sowie auf interkulturell erfahrenes, mehrsprachiges Projektpersonal vor Ort.

Am Anfang der Aktivitäten von SPA steht die Bedarfsermittlung und die Klärung realistischer Erwartungen bei den deutschen Unternehmen. Dabei



SILVIA NIEDIEK
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
niediek@bibb.de

erläutert SPA nicht nur das eigene Angebot von der Vorbereitung in Usbekistan bis zur Begleitung in Deutschland, sondern auch die konkreten Anforderungen, die auf die Unternehmen zukommen. Dazu zählen z. B. die Pflicht, bezahlbaren Wohnraum für die Neuankömmlinge zu besorgen, Auszubildende und Fachkräfte gesetzeskonform zu vergüten und die bestehende Belegschaft interkulturell vorzubereiten und zu sensibilisieren.

In Usbekistan kommuniziert das Büro von SPA die konkreten Arbeitsgesuche vor allem über Social Media. Zusätzlich führt es gemeinsam mit örtlichen Partnern wie Sprachschulen und Universitäten Informationsveranstaltungen durch, in denen sich Interessenten auch über das duale Ausbildungssystem in Deutschland informieren können.

Bewerber/-innen durchlaufen dann zunächst einen mehrstufigen Interviewprozess, in dem SPA nicht nur die Deutschkompetenz und den Schul- bzw. beruflichen Abschluss, sondern auch die Motivation der Bewerber/-innen prüft. Bei entsprechender Eignung wird ein Bewerbungsgespräch mit dem jeweiligen Unternehmen in Deutschland initiiert, das je nach Wunsch des ausbildenden Betriebs online oder persönlich in Usbekistan stattfinden kann. Wenn beide Seiten Interesse an einer zukünftigen Zusammenarbeit haben, unterstützt SPA bei der Visabeschaffung und Einreise. Nach der Ankunft setzen Mitarbeiter/-innen von SPA die individuelle Betreuung der Auszubildenden und auch der Unternehmen fort. Behördenwege, etwa bei der zuständigen Ausländerbehörde, begleiten sie ebenso wie die Einrichtung eines Bankkontos, den ersten Besuch bei einem Hausarzt, bei der IHK und der Agentur für Arbeit. Stadtverwaltung und Landratsämter werden im Vorfeld kontaktiert und informiert.

Zusätzlich organisiert SPA alljährlich Unternehmerreisen nach Usbekistan, flankiert von politischen Delega-

tionen. Die persönlichen Eindrücke und unmittelbaren Kontakte bauen Vertrauen aufseiten der deutschen Unternehmen und von Ausbildungsinteressierten auf und stärken bestehende Partnerschaften von SPA mit örtlichen Bildungseinrichtungen und Behörden.

Erfolge, Hürden und Perspektiven

Mit diesem Modell konnte SPA seit Dezember 2021 rund 80 Auszubildende gewinnen, von denen bisher elf ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben. Neun von ihnen arbeiten als Fachkräfte in ihren Ausbildungsbetrieben und zwei sind in andere deutsche Firmen gewechselt. Über 30 deutsche Unternehmen, die meisten von ihnen aus Thüringen, haben das Vermittlungsangebot von SPA bislang genutzt. Allerdings kämpft SPA auch mit verschiedenen Hindernissen: Dazu zählen der bürokratische Aufwand, die Dauer von Genehmigungsverfahren und die mangelnde gegenseitige Abstimmung unterschiedlicher deutscher Behörden. Aber auch die allgemeine wirtschaftliche Situation in Deutschland verunsichert aktuell viele Unternehmen in Deutschland und sorgt bei ihnen für eine große Zurückhaltung bei der Investition in Auszubildende.

Über die bisherigen Aktivitäten hinaus unterstützt SPA einen Reform- und Modernisierungsprozess im Berufsbildungssystem von Usbekistan. Gemäß einer Vereinbarung mit der usbekischen Region Fergana wird SPA gemeinsam mit der örtlichen Regionalverwaltung ein neues Bildungszentrum aufbauen und dort Fachkräfte für den deutschen Arbeitsmarkt vorbereiten. Während die Regierung von Fergana die Infrastruktur (Gebäude) zur Verfügung stellt und das Marketing übernimmt, erstellt SPA die Curricula und sorgt für Lehr- und Ausbildungspersonal sowie die technische Ausstattung.

Die Ausbildung orientiert sich am deutschen dualen Bildungssystem und an deutschen Lehrplänen mit den Schwerpunkten Metallbearbeitung, Elektromechanik und anderen technischen Fachrichtungen. Langfristig engagiert sich SPA für die Etablierung eines strukturierten Qualifizierungs- und Mobilitätsprozesses zwischen Deutschland und Usbekistan. Beabsichtigt ist die Angleichung von Lehrplänen an deutsche Standards und die Implementierung praktischer Ausbildungsanteile in verschiedenen Berufen in Usbekistan. Ziel ist die Initiierung von Anerkennungspartnerschaften und die zusätzliche Gründung eines eigenen, unabhängigen Bildungszentrums mit Ausbildungsgängen, die sowohl in Deutschland als auch in Usbekistan anerkannt sind. Für entsprechende Programme sollen jährlich rund 100 Teilnehmende gewonnen werden, davon 15 bis 20 Prozent für den deutschen Arbeitsmarkt. So werden auch Menschen, die auf ihrem lokalen Arbeitsmarkt bleiben wollen, von den Maßnahmen profitieren. ◀

LITERATUR

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Fachkräfteengpassanalyse (inkl. Datenanhang). o. O. 2024. URL: https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?topic_f=fachkraefte-engpassanalyse

DIHK – DEUTSCHE INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER (Hrsg.): Ausbildung 2025. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2025. URL: www.dihk.de/resource/blob/134924/bdb84058e435cc14ccadc376629753c4/fachkraefte-dihk-ausbildungsumfrage-2025-data.pdf

STUDTHOFF, A.; THOMANN, B.; NIEDIEK, S.; SHAHIN S.: Einwanderung in die Ausbildung. Möglichkeiten und Herausforderungen der gezielten Gewinnung, Vorbereitung und Integration von Auszubildenden aus Drittstaaten. Bonn 2024. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782182

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Literaturauswahl Fachkräftepotenziale

MONOGRAPHIEN

Fachkräftemonitoring für das BMAS – Mittelprognose bis 2028

G. ZIKA; M. KALINOWSKI; J. KRINITZ; T. MAIER; A. MÖNNIG; CH. SCHNEEMANN; A. SCHUR; M. I. WOLTER; J. ZENK. Forschungsbericht Nr. 647. Bonn 2024, 47 S.

Das BMAS hat das QuBe-Kooperationsprojekt mit einem Fachkräftemonitoring beauftragt, das aus einer jährlichen Mittelfristprognose und regelmäßigen Langfristprojektionen besteht. Laut der vorliegenden Mittelfristprognose bis 2028 ist der Druck auf den Arbeitsmarkt weiterhin hoch. Insgesamt zeigt die Prognose bis 2028 anhaltende Engpässe bei IT-Berufen, Gesundheits- und Pflegeberufen, einigen technischen Berufen und Lehrberufen.

Erweiterung des Arbeitskräftepotenzials: Hindernisse, Motive und Erwartungen von erwerbsfernen Personen am österreichischen Arbeitsmarkt

M. MAURER; J. BLUM; E. AUER; R. SCHNEIDER; PH. SEIRER-BAUMGARTNER; A. NIEDERL; B. FRIEDL; D. JANISCH; CH. KALTENEGGER. Wien 2025, 93 S.

Die Sicherung des Arbeitskräftepotenzials ist eine zentrale Herausforderung der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Die Analysen zeigen, dass eine Nichtbeteiligung am Arbeitsmarkt in der Regel nicht auf fehlende Motivation oder generelle Arbeitsunwilligkeit zurückzuführen ist. Eine wirksame Aktivierungspolitik muss sowohl bei strukturellen Rahmenbedingungen als auch bei individuellen Unterstützungsangeboten ansetzen und dabei die teils komplexen persönlichen Lebenssituationen berücksichtigen.

Personalengpässe: was tun Betriebe gegen den Fachkräftemangel?

E. AHLERS. WSI Report Nr. 103. Düsseldorf 2026, 14 S. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783534>

Der Mangel an Arbeitskräften stellt für Betriebs- und Personalräte eine zentrale Herausforderung dar. Die Folgen dieser Personalknappheit sind für die Unternehmen vielfältig, die Hauptlast tragen aber vor allem die aktuell Beschäftigten. Die vorliegenden Befunde zeigen, dass viele betroffene Betriebe zur Fachkräftesicherung vor allem auf betriebliche Weiterbildungsprogramme setzen, um Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu qualifizieren. Gleichzeitig wird auch das Angebot an zeit- und ortsflexiblen Arbeitsmodellen erhöht, um offene Stellen attraktiver machen.

Pflegeeinrichtungen und die Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen: Chancen, Hürden und Erfolgsfaktoren

C. BÖSE; R. ATANASSOV. BIBB Discussion Paper. Bonn 2025, 33 S. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_784117

Der Fachkräftemangel in der Altenpflege ist hoch. Die Studie geht u. a. der Frage nach, welche Erfahrungen Pflegeeinrichtungen mit der Durchführung von Anpassungsmaßnahmen im Rahmen der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen gemacht haben und welche Chancen und Herausforderungen damit verbunden sind.

Wie es dem Handwerk gelingt, genügend Nachwuchs zu gewinnen!

CH. GERHARDS. Bonn 2025, 8 S. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-783944>

Das deutsche Handwerk steht vor tiefgreifenden Herausforderungen bei der Suche nach Nachwuchskräften. Heute gibt es in vielen Gewerken zu wenige Bewerber/-innen. Immer mehr Ausbildungsplätze bleiben unbesetzt, und gleichzeitig sinkt die Zahl der Betriebe, die überhaupt noch ausbilden. Dabei ist der Bedarf an Fachkräften auch im Handwerk hoch. Der Beitrag beleuchtet die aktuellen Herausforderungen und zeigt auf, welche Strategien und Unterstützungsangebote bei der Nachwuchsgewinnung helfen können.

Grundbildungsorientierte (Teil-)Qualifizierung für Logistik und Transport. Branchendossier mit Empfehlungen für die Konzeptentwicklung aus dem Projekt AoG-plus-TQ

D. DAUSER; P. BRÄUER; S. LORENZ. f-bb-Working Paper. Nürnberg 2025, 28 S.

Die Logistik- und Transportbranche bietet sich als Feld für die berufliche (Teil-)Qualifizierung von nicht formal Qualifizierten an, denn es handelt sich um eine prosperierende Branche mit Beschäftigungsmöglichkeiten für Personen ohne Berufsabschluss, bestehendem Fachkräftebedarf und differenzierten Qualifizierungswegen für Quereinsteiger/-innen. Um jedoch auch Personengruppen mit weniger günstigen Qualifizierungsvoraussetzungen den Zugang zu abschlussbezogener beruflicher Weiterbildung im Logistiksektor zu ermöglichen, müssen zielgruppen-gerechte Weiterbildungsformate auf dem Bildungsmarkt bereitgestellt werden.

Internationalisierung der Pflege – Pflegekräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit und ihr Beitrag zur Fachkräftesicherung

J. CARSTENSEN; H. SEIBERT; D. WIETHÖLTER. IAB-Forschungsbericht 22/2024, 38 S. URL: <https://lit.bibb.de/vufind/Record/DS-782898>

Arbeitskräfte sind in der Alten- und Krankenpflege sowie in anderen Bereichen des Arbeitsmarkts knapp. Die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit zeigt für alle ausgewählten Pflegefachberufe stark überdurchschnittliche Besetzungsdauern. Aber auch die Vakanzen für Pflegehelfer/-innen haben sich zuletzt deutlich erhöht. Ausländische Pflegekräfte federn den demografisch bedingten Rückgang der deutschen Beschäftigten maßgeblich ab und tragen dazu bei, dass der Arbeitskräftemangel nicht noch größer ausfällt.

KI für die Fachkräftesicherung nutzen: Lösungsansätze für Automatisierung, Teilhabe und Wissenstransfer



E. ANDRÉ; A. BULLINGER-HOFFMANN; E. BITTNER; M. HEISTER. München 2024. 41 S. URL: www.acatech.de/publikation/ki-fuer-die-fachkraeftesicherung-nutzen/download-pdf?lang=de%20

Ob im Handwerk, in der Medizin oder in der Verwaltung – in fast allen Branchen sind Fachkräfte-

engpässe bereits spürbar. Um die Fachkräftebasis von morgen zu sichern, kann auch KI als technologischer Baustein – vor allem in den Bereichen Automatisierung und KI-basierte Assistenz – eine bedeutende Rolle spielen. Das Whitepaper gibt einen Überblick, wie KI-Technologien gezielt zur Fachkräftesicherung beitragen können, um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken und Arbeitsplätze in Deutschland zu sichern.

BEITRÄGE IN ZEITSCHRIFTEN UND SAMMELBÄNDEN

Die »Skills« in Skills Partnerships sichtbar machen: Welche Rolle soll die Anerkennung ausländischer Qualifikationen spielen?

A. STUDTHOFF. In: BERTELSMANN STIFTUNG (Hrsg.): Fachkräftemigration fair gestalten durch transnationale Skills Partnerships. Gütersloh 2024, S. 59–70

Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist ein integraler Bestandteil transnationaler Skills Partnerships. Deutschland hat dank seiner Anerkennungsgesetze über zehn Jahre Erfahrung damit, Menschen aus aller Welt die Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen zu er-

möglichen, die ein wichtiger Faktor für die erfolgreiche und nachhaltige Integration in Arbeit und Bildung ist. Die Umsetzung der Anerkennungsgesetze wird stetig weiterentwickelt, doch es gibt noch Potenziale zur Optimierung der Verfahren, damit mehr Menschen davon profitieren können.

Ältere Beschäftigte als Ressource der Fachkräftesicherung? Zur Rolle alter(n)sgerechter Arbeitswelten und der betrieblichen Weiterbildung im demografischen und digitalen Wandel

L. NAEGELE; S. STANICZEK. In: bwp@online (2024) 46, S. 1–24. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782668
Die Rolle der wachsenden Gruppe älterer Beschäftigter wird im Zusammenhang mit der Bewältigung des steigenden Fachkräftemangels diskutiert. Insbesondere wird hier die Bedeutung alter(n)sgerechter Arbeitswelten sowie der betrieblichen Weiterbildung thematisiert. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Digitalisierung der betrieblichen Weiterbildung stellt der Beitrag Ergebnisse einer systematischen Literaturanalyse zur Qualifizierung älterer Beschäftigter in digitalen Lernsettings dar.

Die potenziellen Fachkräfte sind da – wenn ausländische Personen besser in Bildung und Erwerb integriert werden

T. MAIER; M. KALINOWSKI; J. KRINITZ. In: bwp@online (2024) 46, S. 1–19. URL: https://res.bibb.de/vet-repository_782669

Der Beitrag widmet sich der Schöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials unter besonderer Berücksichtigung der Staatsangehörigkeit. Würden Personen ausländischer Nationalität im selben Maße am Erwerbsleben teilnehmen wie Deutsche gleichen Alters, Geschlechts und gleicher Qualifikation würde die Zahl der qualifizierten Erwerbspersonen um 0,97 Mio., die der unqualifizierten um 0,55 Mio. gegenüber einem Referenzszenario im Jahr 2040 steigen, darunter vor allem Frauen. Dies verdeutlicht, dass es für die Fachkräftesicherung lohnenswert ist, Maßnahmen zu ergreifen, welche die Integrationschancen in Bildung und Erwerb erhöhen. ◀



Weitere Literaturhinweise finden Sie in der Auswahlbibliografie »Fachkräftebedarf und Fachkräftengpässe«. URL: https://res.bibb.de/AB_FachkraeftebedarfV6 (Stand: November 2024)

(zusammengestellt von Karin Langenkamp und Markus Linten, beide BIBB)
(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Freiwilliges Handwerksjahr: Vier Berufe in einem Jahr kennenlernen

Die Handwerkskammer (HWK) Lübeck hat zum 1. Juli 2024 ein Projekt gestartet, das bundesweit Pionierstatus genießt: Das »Freiwillige Handwerksjahr« (FHJ) ermöglicht Ausbildungsinteressierten, vier Ausbildungsberufe in einem Jahr kennenzulernen, und eröffnet damit den Jugendlichen eine praktische Berufsorientierungsphase. Für jeweils maximal drei Monate gehen sie in einen Betrieb und probieren einen Handwerksberuf aus. Die HWK Lübeck berät, vermittelt und begleitet die Jugendlichen und Betriebe dabei. Der Beitrag beschreibt erste Erkenntnisse, nennt Zahlen und erläutert die Resonanz zum Projekt.

Von der Idee zur Umsetzung

Die Idee des Projekts kommt aus dem Handwerk selbst: Eine Handvoll Betriebe hatte das Konzept ins Leben gerufen und ausprobiert. Die Handwerkskammer Lübeck hat die Idee aufgegriffen, weil damit gleich zwei zentrale Herausforderungen im gängigen Berufsorientierungsprozess aufgegriffen werden: Viele junge Menschen wünschen sich mehr Praxiserfahrung, weil sie im Alltag immer weniger Berührungspunkte mit dem Handwerk haben. Gleichzeitig sind sie durch die vielen Berufsmöglichkeiten verunsichert und scheuen den Druck, den eine feste Berufsentscheidung mit sich bringt. Zentrales Merkmal des Projekts ist daher die Offenheit. Die Teilnehmenden können sich ausprobieren, ohne sich direkt festlegen zu müssen.

Die Koordination über die Handwerkskammer hat zwei Vorteile: Zum einen ermöglicht sie den Jugendlichen die Wahl aus 130 Handwerks-

berufen. Zum anderen reduziert die Koordination und Beratung durch die Kammer den Aufwand sowohl für die Betriebe als auch für die Jugendlichen. Für das Projekt wurde daher eine Koordinierungsstelle geschaffen, die jeweils zur Hälfte vom Schleswig-Holsteinischen Institut für Berufliche Bildung (SHIBB) und von der HWK Lübeck finanziert wird. Die Projektlaufzeit ist auf drei Jahre bis Juni 2027 festgelegt.

Rahmenbedingungen und Anmeldeprozess

Zur Offenheit und Flexibilität des Angebots zählt auch, dass Einstieg in das FHJ und Ausstieg jederzeit möglich sind. Grundvoraussetzung für die Aufnahme sind der Erste Allgemeinbildende Schulabschluss (ESA) oder Hauptschulabschluss. Die Jugendlichen erhalten von den Betrieben eine monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 450 Euro brutto. Zusätzlich entrichten die Be-

triebe Sozialabgaben und Steuern von derzeit rund 140 Euro. Die Aufwandsentschädigung ist auch als Wertschätzung gedacht.

Die Jugendlichen erfahren häufig durch ihre Eltern, aber auch durch Lehrkräfte, Berufsberatungen oder durch Freunde und Bekannte von der Möglichkeit des FHJ. Betriebe und Jugendliche können sich über die Website der HWK zum Projekt anmelden. In einem Formular werden vorab persönliche und administrative Fragen geklärt – etwa zu Versicherungen. Die Jugendlichen müssen ihre Bewerbungsunterlagen hochladen, vier (vorläufige) Berufswünsche angeben und zwei potenzielle Betriebe recherchieren. Nach der vollständigen Anmeldung findet eine erste Beratung zum weiteren Vorgehen statt. Dabei werden die Interessenten u. a. dazu ermutigt, im Rahmen eines »Matching-Prozesses« diese Betriebe eigenständig anzusprechen.

Teilnehmende und ihre Berufswünsche

Bei den folgenden Zahlen handelt es sich um eine Momentaufnahme, da täglich neue Bewerbungen eingehen, Teilnehmende in eine nächste Station wechseln oder auch eine Berufsentscheidung treffen.

In den ersten 15 Monaten (seit Projektstart bis Oktober 2025) haben sich rund 220 Betriebe im Zuständigkeitsbereich der HWK Lübeck für ein FHJ vormerken lassen und von den 204 Bewerberinnen und Bewerbern konnten 84 Jugendliche bereits ihr FHJ beginnen. Die meisten von ihnen sind Schulabgänger/-innen des Jahrgangs 2025: Knapp 50 Jugendliche sind im Spätsommer in ihr FHJ gestartet und befinden sich im Oktober 2025 in ihrer ersten Station.



ANDREA SCHEFFLER
Referentin für Kommunikations- und Öffentlichkeitsarbeit, Handwerkskammer Lübeck
ascheffler@hwk-luebeck.de



PETRA GAEDE
Fachberaterin und Koordinatorin für das Projekt »Freiwilliges Handwerksjahr«, Handwerkskammer Lübeck
pgaede@hwk-luebeck.de

Die Teilnehmenden sind in der Regel zwischen 16 und 20 Jahre alt. In der Mehrzahl bewerben sich Schüler/-innen, doch auch Studienzweifler oder Umschüler/-innen haben bereits am Projekt teilgenommen. Die Frauenquote (19 Teilnehmerinnen) liegt mit 22 Prozent etwas höher als bei den abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Bezirk der HWK Lübeck (ca. 17%, Stand 2024). Interessant ist die Verteilung der (voraussichtlichen) Schulabschlüsse der Teilnehmenden: Bis jetzt scheint es ein eher ausgewogenes Verhältnis zu geben (33% Erster allgemeinbildender Schulabschluss, 39% Mittler Schulabschluss, 28% Fachhochschulreife/Abitur). Die Frauenquote und das ausgewogene Verhältnis bei den Schulabschlüssen könnten andeuten, dass das FHJ junge Menschen anspricht, die sich sonst nicht für eine Ausbildung im Handwerk entscheiden.

Die Berufswünsche sind breit gefächert, darunter beispielsweise Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Elektriker/-in, Metallbauer/-in, aber auch Nischenberufe wie Raumausstatter/-in oder Segelmacher/-in.

Von den 84 Jugendlichen haben sich bisher 20 für eine Ausbildung im Handwerk entschieden. Die meisten entscheiden sich bereits in der ersten oder zweiten Station. Einige überbrücken die Zeit bis zum Ausbildungsstart mit einer Einstiegsqualifizierung (EQ) – einem sogenannten Langzeitpraktikum. So können sie im Betrieb bleiben und ihre Ausbildungszeit später gegebenenfalls verkürzen. Sieben Jugendliche haben andere Wege eingeschlagen; darunter zum Beispiel weiterführende Schulbesuche, Ausbildung in einem IHK-Beruf, Studium, Bundesfreiwilligendienst oder Bundeswehr. Weitere elf Jugendliche haben ihr FHJ nicht weitergeführt und keine den Projekt-Mitarbeitenden bekannte Berufsentcheidung getroffen.

Herausforderungen und Best-Practice

Die Jugendlichen bringen unterschiedliche Voraussetzungen und Vorstellungen mit: Einige haben sich bereits vor der Beratung intensiv mit ihren Wunschberufen auseinandergesetzt – andere tun sich schwer damit, ihre Bewerbungsunterlagen zu vervollständigen, die Betriebe aktiv anzusprechen oder getroffene Verabredungen einzuhalten. Wieder andere fahren mehrgleisig.

Das FHJ ist eine große Chance für Jugendliche, die im Übergang zwischen Schule und Beruf bereits ein solides Grundverständnis dafür erworben haben, worauf es ankommt und dies eigenständig umsetzen können. Für diejenigen, die in diesem Bereich noch »wachsen« müssen, kann es jedoch eine große Herausforderung sein.

Vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass die Jugendlichen von Beginn an an ihrem Vermittlungsprozess mitarbeiten. Nur so können die Berater/-innen einschätzen, ob das FHJ ein geeignetes Angebot ist. So kommt es vor, dass den Bewerber/-innen auch andere Optionen aufgezeigt werden, die weniger Eigenständigkeit erfordern, wie z.B. der Übergang in eine Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme. Andererseits gibt es auch Jugendliche, die mit Ermutigung der Berater/-innen direkt in eine Ausbildung gestartet sind. Auch hier zeigt sich die Offenheit und Flexibilität des Projekts als zentrale Voraussetzung, um individuell passgenaue Lösungen zu finden. Diese Flexibilität wird auch von den Jugendlichen positiv hervorgehoben. So entschied sich eine Teilnehmerin für eine Ausbildung zur Dachdeckerin, obwohl sie Höhenangst hatte und dieser Beruf ursprünglich nicht infrage kam. Wichtig ist zudem, dass die Teilnehmenden nicht alle vier Stationen absolvieren müssen, da viele bereits in ihrer ersten oder zweiten Station eine Entscheidung treffen.

Große Strahlkraft für das Handwerk

Das FHJ ist vom ersten Tag an auf große Resonanz gestoßen. Rückmeldungen lassen darauf schließen, dass dieses Projekt geeignet ist, den Übergang zwischen Schule und Beruf unbürokratisch und sinnvoll zu gestalten. Eltern ebenso wie Lehrkräfte, Ausbilder/-innen und eine große Zahl von Betrieben begrüßen das Projekt sehr. Großen Rückenwind erfährt das FHJ auch von Bildungsträgern und Akteuren aus der beruflichen Bildung, die potenzielle Ausbildungsinteressierte über die Möglichkeit eines FHJ informieren und damit wichtige Multiplikatoren sind.

Inzwischen wird eine Einführung des FHJ auch in anderen Bundesländern diskutiert. Die Handwerkskammer Ostwestfalen-Lippe zu Bielefeld und die Kreishandwerkerschaft Böblingen bieten ein FHJ bereits an.

Für die HWK Lübeck hat das FHJ eine große Strahlkraft, die weit über das eigentliche Projekt hinausgeht. Das FHJ stößt auch auf Messen auf großes Interesse: Das Team Nachwuchsgewinnung der HWK Lübeck stellt immer wieder fest, dass es über das FHJ mit unterschiedlichen Zielgruppen ins Gespräch kommt. Das große Interesse führte zu zahlreichen Veranstaltungsanfragen zum Thema Fachkräftegewinnung oder Berufsorientierung. Bislang wurde das Projekt auf mehr als 70 Präsenz- und Onlineveranstaltungen vorgestellt und in 180 Veröffentlichungen über unterschiedlichste Kanäle erwähnt. Positiver Nebeneffekt ist dabei, dass dadurch auch das Handwerk und die duale Ausbildung ins Rampenlicht gerückt werden. ◀



Weitere Informationen:
Für Jugendliche:
www.hwk-luebeck.de/fhj
Für Betriebe: www.hwk-luebeck.de/fhj-betriebe

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Auf anderen Wegen: Geschlechtsuntypische Berufsausbildungen im Erwerbsverlauf



PIA WAGNER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
pia.wagner@bibb.de



LISA FOURNIER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
lisa.fournier@bibb.de



RALF DORAU
Dr., Wiss. Mitarbeiter im
BIBB
dorau@bibb.de

Geschlechtsuntypische Ausbildungen könnten das Potenzial haben, die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt abzubauen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten zu verringern. Studien deuten jedoch auf schlechtere Verwertungsperspektiven dieser Ausbildungsabschlüsse hin. Um diese näher zu beleuchten, werden im Beitrag Herausforderungen identifiziert, mit denen Personen im weiteren Erwerbsverlauf konfrontiert sind, wenn sie sich für eine Ausbildung in einem vom anderen Geschlecht dominierten Beruf entschieden haben. Grundlage sind Interviews mit Personen, die ihren geschlechtsuntypischen Ausbildungsberuf verlassen haben, sowie Expertinnen- und Experteninterviews.

Beruflich untypisch – weiterhin die Ausnahme

In Deutschland ist sowohl der Ausbildungs- als auch der Arbeitsmarkt stark geschlechtsspezifisch segregiert (vgl. HAMJEDIERS/PETERS 2024; ACHATZ 2018). Die berufliche Geschlechtersegregation, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in unterschiedlichen Berufen, trägt maßgeblich zur Reproduktion von Ungleichheit und Benachteiligung bei, denn während von Frauen dominierte Berufe oft mit geringerem Einkommen und Berufsprestige sowie mit begrenzten Entwicklungsmöglichkeiten verbunden sind (vgl. HÜNEFELD/DÖTSCH 2023; BOLL u. a. 2016), weisen Berufe, die in der Mehrzahl von Männern ausgeübt werden, häufiger schlechtere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf (vgl. BEBLO/SCHÄFER/HERMANN 2025).

Eine geschlechtsuntypische Ausbildung (vgl. Infokasten) könnte zur Verringerung der Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt beitragen, allerdings nur, wenn sich die Entscheidung für einen solchen Beruf auch langfristig im Erwerbsverlauf der Personen niederschlägt. Studien deuten jedoch auf schlechtere Verwertungsperspektiven »geschlechtsuntypischer Bildungsabschlüsse« hin. Diese zeigen sich in höheren Wahrscheinlichkeiten, den Beruf zu wechseln, in schlechteren Beschäftigungsperspektiven sowie erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken (vgl. HAMJEDIERS/PETERS 2024; MADSEN/BREKKE/FEKJÆR 2023; BUSCH 2013).

Die Studienlage zu Berufseinstieg und weiterem Erwerbsverlauf von Personen mit einer geschlechtsuntypischen Ausbildung ist jedoch dünn und die wenigen vorhandenen

Studien konzentrieren sich auf akademische Erwerbsverläufe (vgl. JEANRENAUD 2020; IMDORF u. a. 2015). Ziel unserer Studie ist es, mehr über die Herausforderungen einer Berufstätigkeit im erlernten geschlechtsuntypischen Beruf zu erfahren und danach zu fragen, aus welchen Motiven diese Berufe wieder verlassen werden.

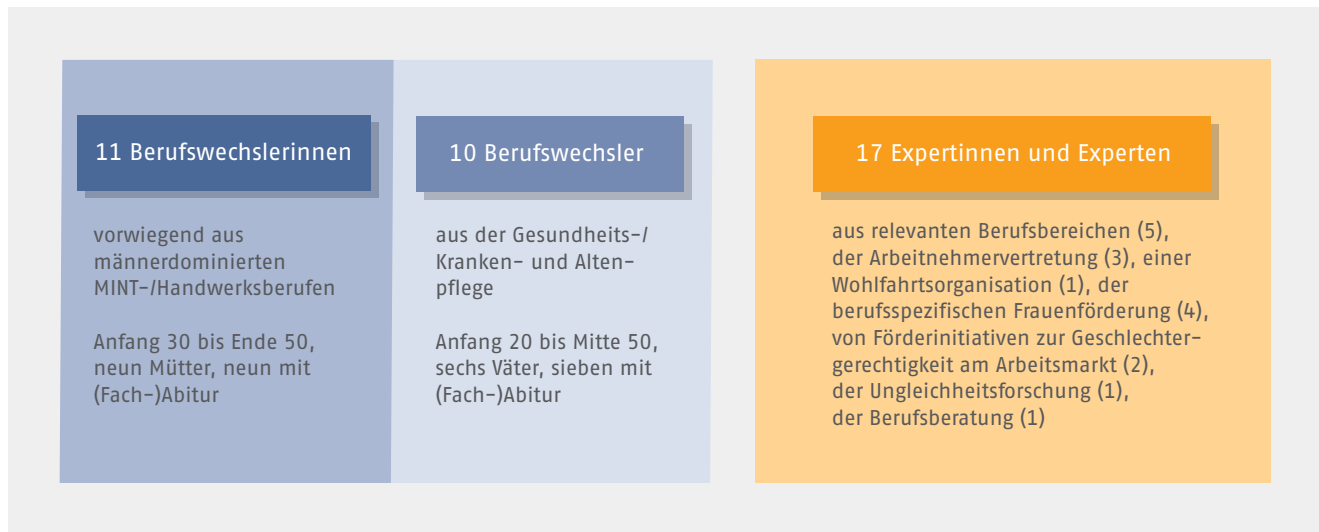
Segregationsreproduzierende Mechanismen – theoretische Rahmung

Unsere Untersuchung befasst sich mit dem Phänomen der »leaky pipeline« (»undichte Leitung«) (vgl. SOLGA/PFAHL 2009), das die berufliche Geschlechtersegregation »nicht nur [als] »ein Problem« für das Bildungssystem, sondern ganz wesentlich auch des Arbeitsmarktes [beschreibt]« (ebd., S. 1). Dass Personen an verschiedenen Stellen eines

Geschlechts(un)typische Berufe – Begriffsverständnis

Die Bezeichnungen »geschlechtstypisch« bzw. »geschlechtsuntypisch« beziehen sich ausschließlich auf die *numerisch* ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in bestimmten (Ausbildungs-)Berufen. In der Literatur gibt es hierfür unterschiedliche Grenzziehungen. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezeichnet Berufe z. B. als segregiert, wenn der Anteil eines Geschlechts bei 70 Prozent oder mehr liegt. Die Begriffsverwendung in diesem Beitrag bezieht sich auf diese *statistisch* ungleiche Verteilung der Geschlechter auf Berufe.

Weitere Informationen: www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/13_Frauenberufe.html?nn=304718 (Stand: 21.01.2026)

Abbildung**Aufstellung der Interviewpartner/-innen**

geschlechtsuntypischen Bildungs- und Erwerbsverlaufs »verloren« gehen, wird durch verschiedene segregationsreproduzierende Mechanismen erklärt (ebd.). Diese werden vorliegend durch drei theoretische Ansätze erläutert. Der erste Ansatz basiert auf einem *institutionellen Argument* und beschreibt Berufsstrukturen, die sich entlang der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (Erwerbs- und Sorgearbeit) entwickelt haben und sich nach wie vor in unterschiedlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (z.B. in Bezug auf flexible Arbeits(zeit)modelle, Einkommensniveaus oder Aufstiegsmöglichkeiten) in frauen- und männerdominierten Berufen zeigen (vgl. BETZELT/BOTHELD 2021; BUSCH 2013). Die unterschiedlichen Rahmenbedingungen eines Berufs schaffen Barrieren für den Berufseinstieg und die berufliche Entwicklung des in diesem Beruf selten vertretenen Geschlechts. Der zweite Ansatz ist der des »doing gender« (vgl. WEST/ZIMMERMAN 1987). Er beschreibt vorurteilsbehaftete Kompetenz- und Leistungserwartungen gegenüber beruflichen Minderheiten durch Vorgesetzte, Mitarbeitende oder Kundinnen und Kunden sowie Differenzierungs- und Selbsterhaltungsstrategien des im Berufsfeld dominanten Geschlechts. Die Geschlechterstereotype führen zu Diskriminierung des Minderheitengeschlechts am Arbeitsplatz, z.B. zum Ausschluss von Entscheidungsprozessen, zu Benachteiligungen bei der Aufgabenverteilung oder bei beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Sexistische Kommentare gegenüber dem Minderheitengeschlecht werden in unserer Analyse ebenfalls unter diesen Ansatz gefasst. Bestehende berufsstrukturelle Barrieren und Geschlechterstereotype können Gründe dafür sein, dass sich Personen von ihren erlernten Berufen abwenden. Diese Entscheidung wird jedoch nicht ausschließlich von externen Faktoren

bestimmt, sondern ist auch als Prozess zu verstehen, bei dem eine Person eine Diskrepanz zwischen ihren eigenen beruflichen Orientierungen und den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen des jeweiligen Berufs erkennt und verarbeitet. Der »cooling-out«-Ansatz (vgl. MATTHIES 2021) erfasst diesen Prozess, indem er einen Berufsausstieg als individuelle Entscheidung begreift, die auf eine Entfremdung der betroffenen Personen von ihrem erlernten Beruf und den dort vorherrschenden Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

Interviewdaten und empirisches Vorgehen

Die Studie verfolgt ein qualitatives Forschungsdesign und basiert auf elf biografisch-narrativen Interviews mit Berufswechslerinnen aus männerdominierten Berufen, zehn biografisch-narrativen Interviews mit Berufswechslern aus der Pflege und 17 leitfadengestützten Expertinnen- und Experteninterviews (vgl. Abb.). Bei der Auswahl der Befragten wurde u. a. auf eine möglichst heterogene Verteilung von Berufen, von verschiedenen Betriebsmerkmalen sowie bildungsbezogenen und soziodemografischen Hintergründen der Befragten geachtet. So sollte ein möglichst umfassendes Bild der beruflichen Situation von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen sowie ihrer lebensweltlichen Kontexte erfasst werden. Allerdings sind in unserer Stichprobe Berufswechsler/-innen mit einem hohen Schulabschluss überrepräsentiert. Auf diesen Bias wird bei der Interpretation der Ergebnisse hingewiesen. Die rekrutierten Expertinnen und Experten wurden gemäß ihren Kenntnissen zu relevanten Branchen- und Berufskulturen, arbeits-, personal- und antidiskriminierungsrechtlichen Rahmenbedingungen aus-

gewählt (weitere Informationen zu den Befragten und die Anonymisierungskürzel finden sich im electronic supplement). Die Interviews wurden zwischen Juli 2024 und Juni 2025 geführt, transkribiert und anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach GLÄSER/LAUDEL (2006) ausgewertet.

Ausstiegsmotive von geschlechtsuntypisch Beschäftigten

Die Perspektive männlicher Berufswechsler

Bei der Auswertung der Interviews mit ehemaligen männlichen Pflegefachkräften werden vor allem die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege als Ausstiegsmotiv identifiziert: »Das Problem liegt zuallererst in den Arbeitsbedingungen.« (M_BW_2). Insbesondere wird auf die angespannte Personalsituation, die damit einhergehende hohe Arbeitsbelastung und die Schichtarbeit verwiesen. Neben der individuellen Belastung führten diese Arbeitsbedingungen bei einigen der Berufswechsler dazu, dass sie ihren eigentlich geschätzten Beruf nicht in der Form ausüben konnten, wie sie es wollten. Hinzu kommen begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten – »Wo will ich mich in der Pflege hin entwickeln?« (M_BW_1) – und das geringe Ansehen des Pflegeberufs: »Weil ich auch nicht in Zukunft sehe, dass sich die gesellschaftliche Ansicht in den nächsten Jahren verbessert.« (M_BW_3). Die Entscheidung der ehemaligen Pflegefachmänner für einen Berufsausstieg kann damit als Ergebnis eines »cooling-out« gegenüber dem erlernten Beruf verstanden werden, bei der sie die Diskrepanz zwischen ihren eigenen beruflichen Orientierungen und den Bedingungen im Pflegesektor erkennen und sich vom Pflegeberuf entfremden. Als Erklärung für die fehlenden beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und das geringe Berufsprestige nutzen die Expertinnen und Experten vielfach eine institutionelle Argumentation, indem sie darauf verweisen, dass die Pflege seit jeher ein frauendominierter Beruf war: »Die Frage der Geschlechterverhältnisse [hat] natürlich etwas mit dem Ansehen und der Stellung der Berufe in der Gesellschaft zu tun. Und damit auch mit Verbleib, Zuwendungen, Karriereoptionen.« (EXP_3). Traditionell wurde die Pflegetätigkeit eher als Übergang oder Ergänzung zu den privaten Betreuungsaufgaben von Frauen gesehen und nicht als langfristige, vollwertige Karriere. Dies hat zu Beschäftigungsmerkmalen geführt, die Männer, und zunehmend auch Frauen, heute als unattraktiv und unvereinbar mit ihren beruflichen Zielen empfinden. Wie die befragten Männer heben aber auch die Expertinnen und Experten die ungünstigen Arbeitsbedingungen in der Pflege als wesentliches Ausstiegsmotiv hervor. So sei der Pflegeberuf »unter den aktuellen Bedingungen in Vollzeit nicht bis zum Lebensende auszuführen« (EXP_5). Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext führen hingegen weder die

ehemaligen Pflegefachmänner noch die Expertinnen und Experten als Motiv für eine Abkehr aus dem Pflegeberuf an. Die Berufswechsler bewerten derartige Situationen als Einzelfälle und berichten sogar eher von einer »positiven« Stereotypisierung, wie etwa: »Was mir oft gespiegelt wurde, dass Männer einfach auch so ein bisschen Ruhe mit reinbringen in den Dienst.« (M_BW_8). Seitens der Patientinnen und Patienten komme es zwar gelegentlich zu Irritationen gegenüber Pflegern, diese ließen sich aber durch eine adäquate Patientinnen- und Patientenansprache auffangen. Zu einer ähnlichen Bewertung kommen auch die Expertinnen und Experten, die zudem auf die Vorteile geschlechterdiverser Pflegeteams für die Patientinnen- und Patientenversorgung verweisen: »Wir sollten dahin kommen, dass man die Patienten fragt: ›Ist es ihnen lieber, wäscht sie zum Beispiel ein Mann oder eine Frau?‹ Als Standard.« (EXP_4).

Mit Blick auf den weiteren Erwerbsverlauf der interviewten ehemaligen Pflegefachmänner zeigt sich, dass die meisten von ihnen inzwischen in Berufen mit einem höheren gesellschaftlichen Ansehen tätig sind, für deren Ausübung sie eine zusätzliche akademische Ausbildung absolvierten. Interessanterweise haben die neuen Tätigkeitsfelder vielfach Bezüge zur Pflege, wie z.B. Forschungs- und Lehr-tätigkeiten in der Pflege oder (kaufmännische) (Verbands-) Tätigkeiten im Gesundheitssektor. Dieser weitere Werdegang scheint eng verknüpft mit den überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüssen der befragten Berufswechsler, dem Ausstiegsmotiv, der begrenzten beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Pflege, sowie dem als gering empfundenen Berufsprestige.

Die Perspektive der Berufswechslerinnen

Im Gegensatz zu den Berufswechslern ist der Ausstieg der befragten Frauen aus ihren erlernten geschlechtsuntypischen Berufen eher durch strukturelle Barrieren bestimmt als durch ein Gefühl der Entfremdung vom Ausbildungsberuf. Besonders die begrenzten Teilzeitmöglichkeiten in ihren erlernten Berufen erschwerten es den Frauen, und insbesondere den befragten Müttern, private und berufliche Anforderungen zu vereinbaren: »Das Problem ist die Teilzeit. Es werden Fachkräfte gesucht, aber die sagen halt alle nur Vollzeit.« (W_BW_5). Übereinstimmend sehen auch die Expertinnen und Experten arbeitsorganisatorische Rahmenbedingungen in männerdominierten Berufen, vor allem im verarbeitenden Gewerbe und im Handwerk, als eine der Hauptursachen für den Ausstieg von Frauen aus diesen Berufen. Außerdem verweisen sie auf institutionalisierte männlich geprägte Betriebsstrukturen wie fehlende Toiletten – »Die [müssen] dann weggehen, um auf Toilette zu gehen.« (EXP_10) – oder Umkleieräume: »Frauen wird dann in der Regel irgendwo eine Abstellkammer zur Verfügung gestellt.« (EXP_9). Hinzu kommen mangelnde

Verfahren zur Überbrückung von Elternzeit oder ein erschwerter »Wiedereinstieg nach der Elternzeit« (EXP_7). Die meisten der befragten Frauen berichten außerdem von Situationen, in denen sie Stereotypisierung und Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt haben. Diese äußerten sich z.B. in Zweifeln an ihrer beruflichen Kompetenz – »Bei Frauen wird es eher angezweifelt.« (W_BW_1) –, sexistischen Kommentaren – »Schnuckelhase, nimm mal den Block.« (W_BW_2) – oder der Zuweisung geschlechtsstereotyper Arbeitsaufgaben: »Das passt doch für dich als Frau.« (W_BW_9). Auch den Expertinnen und Experten zufolge gehören Stereotypisierung und Diskriminierung für Frauen in männerdominierten Berufen zum Alltag: »Das ist schockierend, was man da immer noch hört.« (EXP_8). Dies trage dazu bei, dass viele Frauen diese Berufe im Lauf ihres Erwerbslebens wieder verlassen. Die Expertinnen und Experten verweisen außerdem auf begrenzte Karrierechancen für Frauen und ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, was sie auf den Ausschluss von Frauen aus informellen Netzwerken sowie auf Vorurteile gegenüber Frauen, insbesondere Müttern, in der Arbeitswelt zurückführen. Die Berufswechslerinnen selbst berichten nur vereinzelt über Einschränkungen hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Wenn sie sie erwähnen, sehen sie diese Benachteiligungen in ihrer, häufig mit der Mutterschaft einhergehenden, Teilzeitbeschäftigung begründet. Ungeachtet der strukturellen Herausforderungen und der Diskriminierungserfahrungen beschreiben die befragten Frauen ihren erlernten Beruf als überwiegend positiv: »Das ist meine Leidenschaft (...) und hat unheimlich viel Spaß gemacht.« (W_BW_5). Überdies sehen sie die Unvereinbarkeit der vorherrschenden Arbeitsbedingungen mit privaten Verpflichtungen oft als Folge schwer änderbarer beruflicher Anforderungen: »Man kann Elektrik nicht einfach halb aufhören. Das ist so, es geht halt einfach nicht.« (W_BW_11). Die Expertinnen und Experten betrachten dies hingegen kritischer. Zwar führen sie unflexible Arbeits(zeit)modelle ebenfalls auf Anforderungen der jeweiligen Berufe und betriebliche Gegebenheiten zurück (z.B. begrenzte Planbarkeit bei Montageaufträgen, enge Taktzeiten in der Produktion, begrenzte Flexibilität für kleinere Handwerksbetriebe), allerdings verweisen sie auch auf eine geringe Veränderungsbereitschaft der Betriebe hinsichtlich einer angepassten Arbeitsorganisation: »[Unternehmen] sind einfach nicht flexibel genug, was Arbeitszeitgestaltung angeht oder eben so was wie mobiles Arbeiten.« (EXP_7).

Mit Blick auf den weiteren Erwerbsverlauf der befragten Berufswechslerinnen zeigt sich, dass der vollzogene Berufswechsel meist mit einer beruflichen Aufwertung in Form besserer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen in sehr unterschiedlichen Berufsbereichen verbunden ist. Oft war diesem Schritt eine weitere berufliche oder (mehrheitlich) akademische Bildungsphase vorausgegangen, die durch die

überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüsse der befragten Frauen ermöglicht wurde.

Berufsstrukturelle Anpassungen – ein Gewinn für alle

Die Ergebnisse unserer Studie deuten auf geschlechtsspezifische Muster hinsichtlich der Herausforderungen hin, mit denen Personen nach einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung konfrontiert sind. Mit Blick auf betriebliche und branchenspezifische Bemühungen, die Bindung und Karriereentwicklung von Frauen in männerdominierten Berufen zu verbessern, sind demnach weitere Anstrengungen erforderlich, um flexiblere Arbeits(zeit)modelle zu schaffen und eine Arbeitskultur zu etablieren, in der Diskriminierung nicht akzeptiert wird. Männer könnten hingegen durch bessere Arbeitsbedingungen, klare berufliche Weiterbildungswege und damit verbundene Karrieremöglichkeiten motiviert werden, im Pflegebereich zu bleiben. Auch wenn diese Verbesserungen aus einer geschlechtsspezifischen Perspektive formuliert wurden, wird deutlich, dass sie allen Beschäftigten, unabhängig von ihrem Geschlecht, zugutekommen würden.

Neben diesen Anpassungsnotwendigkeiten deutet sich in den Ergebnissen zudem ein Zusammenhang mit dem Fortbestehen des traditionellen Geschlechtermodells in der Gesellschaft an. In diesem übernehmen Männer nach wie vor die Rolle des vollzeiterwerbstätigen Familiernährers, während Frauen die Hauptverantwortung für die privaten Verpflichtungen tragen, die mit der beruflichen Tätigkeit zu vereinbaren sind. Diese Beständigkeit wird nicht unwesentlich durch das deutsche Sozialsystem bestärkt, das nicht genügend Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige bereitstellt und zugleich finanzielle Anreize für ein Familienmodell bietet, in dem ein Partner nicht Vollzeit arbeitet.

Die festgestellte berufliche Aufwertung nach dem Ausscheiden aus einem geschlechtsuntypischen Beruf – sowohl bei den befragten Frauen als auch bei den befragten Männern – muss vor dem Hintergrund der überwiegend hohen schulischen Bildungsabschlüsse im untersuchten Sample betrachtet werden. Interessant wäre es, die weiteren Erwerbsverläufe von Personen mit niedrigeren Bildungsabschlüssen zu untersuchen. Aufgrund der sehr herausfordernden Rekrutierung von Interviewpersonen könnten hier statistische Untersuchungen weiterführende Erkenntnisse liefern.

Insgesamt bekräftigen unsere Ergebnisse die von ROHRBACH-SCHMIDT/UHLY (2015, S. 132) formulierte Feststellung: »Wenn man geschlechtsspezifische Berufsstrukturen aufbrechen möchte, genügt es nicht, allein den Zugang zu den jeweiligen geschlechtsuntypischen Ausbildungsberufen zu verbessern.« Da genau hierauf der Schwerpunkt bildungs-

politischer und berufsberatender Initiativen der letzten Jahre lag, sind verstärkte Maßnahmen erforderlich, die sich auf Übergänge an der zweiten Schwelle oder spätere Phasen im Erwerbverlauf richten. Dabei ist davon auszugehen, dass Verbesserungen der Verwertungsperspektiven geschlechtsuntypischer Berufsausbildungen wiederum positiv auf die Entscheidung junger Frauen und Männer wirken, einen entsprechenden Ausbildungsweg zu wählen. ◀



Details zur Aufstellung der Interviewpartner/-innen (Berufswechsler/-innen sowie Expertinnen und Experten) im electronic supplement unter www.bwp-zeitschrift.de/e12464

LITERATUR

- ACHATZ, J.: Berufliche Geschlechtersegregation. Probleme, Theorien, empirische Befunde. In: ABRAHAM, M.; HINZ, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. 3. Aufl. Wiesbaden 2018, S. 389–435
- BEBLO, M.; SCHÄFER, M.; HERMANN, M.: So vereinbarkeitstauglich ist der deutsche Stellenmarkt. Zeitsouveränität und Familienfreundlichkeit in Online-Stellenanzeigen. Gütersloh 2025
- BETZELT, S.; BOTHFELD, S.: Die Krankenpflege im deutschen Genderregime. Woran scheitert die berufliche Gleichstellung? In: SCHERGER, S.; ABRAMOWSKI, R.; DINGELDEY, I.; HOKEMA, A.; SCHÄFER, A. (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Frankfurt a.M./New York 2021, S. 249–278
- BOLL, C.; JAHN, M.; LAGEMANN, A.; PUCKELWALD, J.: Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. In: HWWI Policy Paper Nr. 98 (2016)
- BUSCH, A.: Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Wiesbaden 2013
- GLÄSER, J.; LAUDEL, G.: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Aufl. Wiesbaden 2006
- HAMJEDIERS, M.; PETERS, E.: Gender compositions of occupations and firms jointly shape switches from gender-atypical towards more gender-typical positions. In: European Societies 26 (2024) 4, S. 1170–1194
- HÜNEFELD, L.; DÖTSCH, M.: Berufliche Geschlechtersegregation. Die Arbeits- und Gesundheitssituation von Frauen und Männern in geschlechtersegregierten und -integrierten Berufen. Dortmund 2023
- IMDORF, C.; HEGNA, K.; EBERHARD, V.; DORAY, P.: Educational systems and gender segregation in education – A three-country comparison of Germany, Norway & Canada. In: IMDORF, C.; HEGNA, K.; REISEL, L. (Hrsg.): Gender Segregation in Vocational Education. Bingley 2015, S. 83–122
- JEANRENAUD, Y.: MINT. Warum nicht? Zur Unterrepräsentation von Frauen in MINT, speziell IKT, deren Ursachen, Wirksamkeit bestehender Maßnahmen und Handlungsempfehlungen. Ulm 2020
- MADSEN, A. Å.; BREKKE, I.; FEKJÆR, S. B.: Women's Attrition from Male-Dominated Workplaces in Norway: The Importance of Numerical Minority Status, Motherhood and Class. In: Work, Employment and Society 37 (2023) 2, S. 333–351
- MATTHIES, H.: Cooling out in der Arbeitswelt: Berufswechsel als Folge eines Mismatch von Habitus und Feld. In: Berliner Journal für Soziologie 31 (2021) 3–4, S. 415–443
- ROHRBACH-SCHMIDT, D.; UHLY, A.: Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2015) 1, S. 105–135
- SOLGA, H.; PFAHL, L.: Doing Gender im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich. Berlin 2009
- WEST, C.; ZIMMERMAN, D. H.: Doing Gender. In: Gender and Society 2 (1987) 1, S. 125–151

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Anzeige

AUSBILDUNG GESTALTEN

16 Umsetzungshilfen zur praktischen Umsetzung der Ausbildung in den Berufen der Bauwirtschaft



- ▶ berufsspezifische Zusammenstellung der relevanten Paragraphen und Ausbildungsinhalte der Verordnung
- ▶ Hintergrundinformationen und Übersichtstabellen zur neuen Ausbildungsstruktur
- ▶ Übersicht über die Lernfelder
- ▶ Erläuterungen zu den Prüfungsvorgaben



kostenloser Download unter: www.bibb.de/de/197828.php

Bauwirtschaft: Vorbereitung auf die Umsetzung der modernisierten Ausbildungsordnung

Mit der neuen Ausbildungsordnung für die Berufe der Bauwirtschaft erfährt die Branche eine grundlegende Modernisierung. Auf struktureller Ebene sind vor allem die Einführung der gestreckten Gesellen- oder Abschlussprüfung als neue Prüfungsform und ein neues Modell zur Verknüpfung zwei- und dreijähriger Ausbildungen zu nennen. Inhaltlich wurden Themen wie Digitalisierung und Nachhaltigkeit stärker betont als in der bisherigen Verordnung von 1999. Die überbetrieblichen Lehrgänge haben weiterhin eine hohe Relevanz. Bei der Implementierung der neuen Verordnung unterstützt das BIBB die Ausbildungspraxis auf unterschiedlichen Ebenen analog und digital.

Gründe und Verlauf des Neuordnungsverfahrens

Mit den gestiegenen Anforderungen durch technischen Fortschritt, Digitalisierung sowie Umwelt- und Verbraucherschutz hat sich die Baubranche in den letzten Jahren stark verändert. Dies erfordert neue Kompetenzen der Fachkräfte gegenüber der bisher gültigen Verordnung von 1999. Mit der fachlichen Expertise von rund 100 Sachverständigen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite und in Zusammenarbeit mit den Bundesministerien hat das BIBB 16 dreijährige Berufe in den Bereichen Ausbau, Hochbau und Tiefbau sowie die drei zweijährigen Facharbeiter-Qualifikationen neu geordnet (vgl. Abb., S. 54). Parallel dazu wurden auf der Länderseite mit zahlreichen Beteiligten die berufsschulischen Rahmenlehrpläne angepasst und inhaltlich auf die betrieblichen Ausbildungsrahmenpläne abgestimmt. Das Verfahren erstreckte sich von

2019 bis 2023 auf ca. 60 Sitzungen. Pandemiebedingt wurde es 2020 kurzfristig ausgesetzt und im weiteren Verlauf überwiegend in den virtuellen Raum verlagert.

Die Verordnung wurde im Bundesgesetzblatt am 6. Juni 2024 veröffentlicht.¹ In der zweijährigen Implementierungsphase bis zum Inkrafttreten am 1. August 2026 bereiten sich alle Beteiligten intensiv auf die Umsetzung der neuen Strukturen und Inhalte vor.

Neue Strukturen

Die strukturell größte Veränderung ist die Einführung der gestreckten Gesellen- oder Abschlussprüfung (GAP) für die dreijährigen Berufe. Für die Branche stellt diese Prüfungsform ein Novum dar und bringt viele Fragestellungen mit sich. Mit der Neuerung wird die ehemalige Zwischenprüfung zum integralen Bestandteil des Abschlusses. Künftig fließen die Prüfungsleistungen der GAP Teil 1 mit 40 Prozent in die Abschlussnote ein. Somit wird Teil 1 der Prüfung der höchstmögliche Stellenwert beigemessen. Die Begründung findet sich

im Anrechnungsmodell: Die Inhalte der praktischen und fachbezogenen schriftlichen Prüfung nach zwei Jahren sind in den zwei- und dreijährigen Berufen identisch. Teil 1 der GAP des dreijährigen Berufs bildet die Endqualifikation eines zweijährigen Facharbeiter-Abschlusses ab. So wird nach erfolgreichem Ablegen der Facharbeiter-Prüfung der Durchstieg ins dritte Ausbildungsjahr ermöglicht. Die abgelegte Prüfung wird dann als Teil 1 der gestreckten Gesellen- oder Abschlussprüfung angerechnet.

Umgekehrt besteht eine Rückfalloption: Besteht ein Prüfling in einem dreijährigen Beruf den Teil 2 der GAP nicht, so kann auf Antrag bei der zuständigen Stelle der jeweils zugehörige Facharbeiter-Abschluss ausgestellt werden. Voraussetzung dafür sind mindestens ausreichende Leistungen in Teil 1 der GAP und im Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde aus Teil 2. Damit sichert die neue Verordnung die Durchlässigkeit in der beruflichen Bildung und leistet einen Beitrag zur Fachkräftesicherung.

Neue Inhalte

Inhaltlich ist die Ausbildung ähnlich wie bisher strukturiert: vom Allgemeinen zum Spezifischen. Im ersten Ausbildungsjahr werden gemeinsame

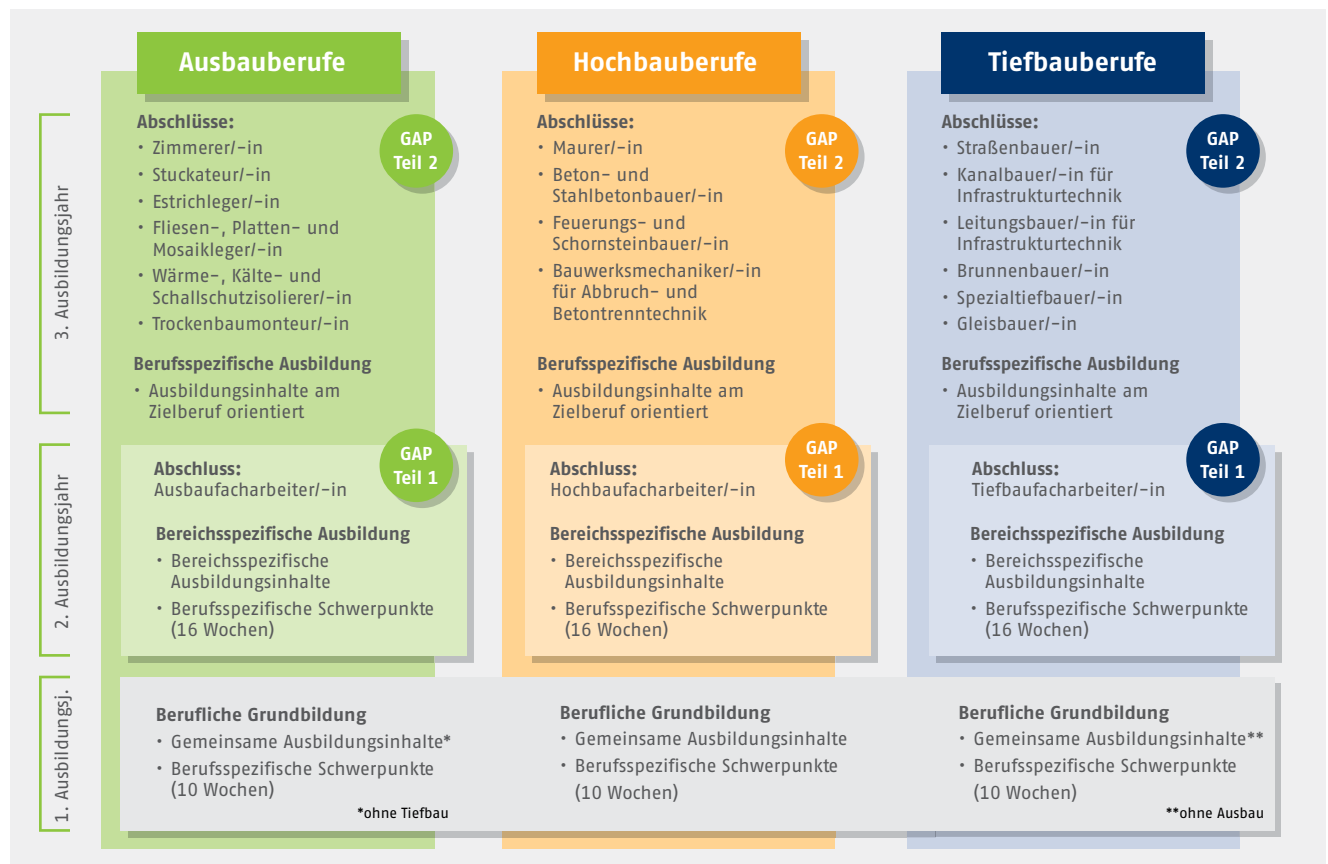


KRISTINA SCHÄFER
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
kristina.schaefer@bibb.de

¹ www.bibb.de/dokumente/pdf/Mantelverordnung_Bauberufe.pdf

Abbildung

Ausbildungsberufe und Struktur der Ausbildung in der Bauwirtschaft



Inhalte aus allen Gewerken vermittelt. Durch diese berufliche Grundbildung gewinnen die Auszubildenden ein Verständnis für vorangegangene und nachfolgende Arbeiten auf der Baustelle. Im zweiten Jahr fokussiert die Ausbildung die Arbeiten im jeweiligen Bereich Ausbau, Hochbau oder Tiefbau. Während der ersten beiden Jahre findet in sogenannten Schwerpunktwochen bereits eine Vermittlung von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten statt, die sich auf den gewählten Ausbildungsberuf bezieht. Im dritten Jahr wird ausschließlich berufsbezogen ausgebildet (vgl. Abb.).

Die neuen Ausbildungsordnungen berücksichtigen die Auswirkungen neuer Technologien und Verfahren sowie die Digitalisierung und das Thema Nachhaltigkeit. Die 19 Berufe decken zahlreiche Tätigkeiten im Neubau, der Sanierung, Modernisierung

und Denkmalpflege ab. Dabei werden diese Themen nicht isoliert behandelt, sondern als ein integraler Bestandteil des alltäglichen Handlungsablaufs vermittelt.

Wichtige Aspekte des nachhaltigen Bauens werden insbesondere in der neuen Berufsbildposition »Umbauen und Rückbauen von Baukörpern« in allen 19 Berufen aufgenommen. Der Fokus liegt hier deutlich auf Sanierungstätigkeiten. Zudem werden in vor- und nachbereitenden Tätigkeiten sowie auf berufsspezifischer Ebene Aspekte der Kreislaufwirtschaft hervorgehoben. Dazu gehören Kenntnisse über nachhaltige Materialien und deren Anwendung, die als Mindeststandard jeder Ausbildung gelten. Ziel ist es, die Auszubildenden für die ökologischen Auswirkungen der verwendeten Materialien zu sensibilisieren. Zum Beispiel werden beim Umbau und Rückbau von Bauteilen

die anfallenden Rest- und Abfallstoffe auf ihre Wiederverwendbarkeit überprüft und unter kreislaufwirtschaftlichen Gesichtspunkten getrennt entsorgt. Des Weiteren befassen sich alle Gewerke des Ausbaus und des Hochbaus detailliert damit, wie Energieeffizienzmaßnahmen durchgeführt werden und welche Kriterien bei der Auswahl von Dämmstoffen angewendet werden können.

Noch deutlicher wird die integrierte Vermittlung von zukunftsorientierten Themen am Beispiel der Digitalisierung. In den neuen Ausbildungsrahmenplänen wurden explizit fachliche Lernziele zur Digitalisierung aufgenommen. Bereits ab dem ersten Tag lernen die Auszubildenden den Umgang mit digitalen Messgeräten, verwenden digitale Endgeräte zum Lesen von Plänen oder nutzen berufsspezifisch digital gesteuerte Maschinen und Anlagen.

Auch beim Erstellen von Dokumentationen nimmt der Digitalisierungsgrad zu. Vor allem in den überbetrieblichen Ausbildungsstätten arbeiten die Auszubildenden überwiegend mit Tablets, traditionelle Arbeitsblätter sind hier kaum noch zu finden. Neu eingeführt wurde außerdem die Vermittlung von Kompetenzen zur Anwendung satellitengestützter Messsysteme in allen dreijährigen Berufen des Tiefbaus.

Während der gesamten Ausbildungsdauer werden zudem die modernisierten Standardberufsbildpositionen integrativ vermittelt. Diese gelten seit 2021 für alle neuen und modernisierten Ausbildungsberufe und ergänzen die berufsspezifischen Inhalte, unter anderem zu weiteren Aspekten von »Umweltschutz und Nachhaltigkeit« sowie zur »digitalisierten Arbeitswelt«.

Die veränderten Anforderungen spiegeln sich auch in den Prüfungen wider. So müssen die Prüflinge unter anderem in der Lage sein, verschiedene Arten von Energiesammlern zu unterscheiden, Sanierungsverfahren zu beschreiben oder Energieeffizienzmaßnahmen unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten zu bewerten. Damit wird deutlich, dass die Ausbildungsinhalte direkt mit den aktuellen Herausforderungen in Bezug auf Klimaschutz und Nachhaltigkeit verknüpft sind.

Überbetriebliche Lehrgänge: Ergänzung in Handwerk und Industrie

Die betriebliche und berufsschulische Ausbildung wird in der Bauwirtschaft weiterhin durch einen hohen Anteil an überbetrieblichen Lehrgängen ergänzt, sowohl im Handwerk als auch in der Bauindustrie. Hier erwerben die Auszubildenden gewerkeübergreifende Kompetenzen, die im betrieblichen Alltag oft nur punktuell vermittelt werden können. Im ersten

Ausbildungsjahr sind sie mindestens 13 Wochen, im zweiten Ausbildungsjahr mindestens elf Wochen und im dritten Ausbildungsjahr mindestens sechs Wochen verpflichtend im Ausbildungszentrum. Zusätzlich können die Betriebe zur Vertiefung im Rahmen sogenannter Wahlwochen weitere Kurse im zeitlichen Umfang von bis zu neun Wochen hinzubuchen. Zudem haben die Sozialpartner beschlossen, Auszubildenden, die in Teil 1 der GAP weniger als 55 Prozent der möglichen Gesamtpunktzahl erreicht haben, zwei Wahlwochen zur Prüfungsvorbereitung anzubieten.

Derzeit erarbeitet das Heinz-Piest-Institut mit den Berufs-Verbänden und unter Beteiligung von über 60 Sachverständigen die Inhalte der überbetrieblichen Kurse. Für alle Gewerke und Ausbildungsjahre sind insgesamt ca. 430 Unterweisungspläne geplant, von denen etwa zwei Drittel auf die verpflichtenden Wochen und etwa ein Drittel auf die Wahlwochen entfallen.

Das BIBB unterstützt die Umsetzung

Die Umsetzung der neuen Verordnung stellt für alle Beteiligten eine komplexe Aufgabe dar, insbesondere im Hinblick auf die Integration der neu formulierten Kompetenzen. Gleichzeitig bietet sie enorme Chancen, die Ausbildung in der Branche durch Innovation und eine starke Lernortkooperation noch attraktiver zu gestalten und so einen Beitrag zur Fachkräftesicherung sowie zur Wettbewerbsfähigkeit der Bauwirtschaft zu leisten.

Um die Praxis bei all diesen Neuerungen zu unterstützen, ist das BIBB auf mehreren Ebenen aktiv: Bereits vor der Veröffentlichung der neuen Verordnungen wurde auf den Berufeseiten des BIBB eine extra Seite zur Bauwirtschaft eingerichtet und laufend aktualisiert, um wesentliche Neuerungen übersichtlich zu erläutern.

Seit Anfang 2025 stehen Umsetzungshilfen in der Reihe »Ausbildung gestalten« zu allen 16 dreijährigen Berufen zur Verfügung. Im Wesentlichen stellen die Hefte die Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne berufsspezifisch dar. Dabei sind die zweijährigen Facharbeiter-Qualifikationen mit ihrem jeweiligen Schwerpunkt im Heft enthalten. Darüber hinaus bieten die Hefte jeweils berufsspezifische Erläuterungen zu den Prüfungen.

Ergänzend werden die Themen auf der Ausbilder- und Prüferplattform Leando an mehreren Stellen bearbeitet. In der sogenannten Lernwelt vermitteln digitale, interaktive Lernmodule ausgewählte Strukturen und Inhalte der Verordnung praxisorientiert. Eine zentrale Rolle spielt auch die Community »Ausbilden und Prüfen in der Bauwirtschaft«. Sie fördert Vernetzung und Austausch aller Interessierten, bietet wichtige Veranstaltungshinweise und stellt vertiefende Informationen zu besonders nachgefragten Themen bereit. Gemeinsam mit den Sozialpartnern erarbeitet das BIBB zudem ein umfassendes FAQ. Dieses wird rechtzeitig vor dem Inkrafttreten der neuen Verordnung auf Leando sowie auf den Seiten der Kammern und Verbände veröffentlicht werden. ◀



Weitere Informationen: Berufeseiten des BIBB zu den Bauberufen: www.bibb.de/bauberufe
Umsetzungshilfen »Ausbildung Gestalten«: www.bibb.de/de/197828.php
Leando-Community: <https://leando.de/community/ausbilden-und-pruefen-der-bauwirtschaft/about>
Abbildung zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g12476

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Berufe-Steckbrief: Schornsteinfeger/-in

Mit Schornsteinfegen allein ist es lange nicht mehr getan: Schornsteinfeger/-innen sind hochqualifizierte Fachkräfte. Sie überprüfen Heizungs- und Lüftungsanlagen auf ihre Sicherheit und die Einhaltung von Umweltstandards und beraten zu klimafreundlichen Technologien. Der Steckbrief beschreibt, was alles in dem 2025 modernisierten Ausbildungsberuf steckt und wie sich die Auszubildendenzahlen entwickelt haben.



Abgasmessung an einer Heizungsanlage | Foto: Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks

Sicherheit und Umweltschutz

Das Schornsteinfegerhandwerk blickt auf eine jahrhundertlange Tradition zurück und hat sich inzwischen zu einem unverzichtbaren Gewerk für die Gebäudesicherheit und den Umweltschutz entwickelt. Mittlerweile vereint der Beruf eine große Bandbreite an Tätigkeiten: Neben der traditionellen Reinigung von Schornsteinen führen Schornsteinfeger/-innen Messungen und Analysen zur Effizienz und Sicherheit an Heizungs- und Lüftungsanlagen durch. Der Fokus liegt hierbei zum einen auf der Betriebs- und Brandsicherheit, die nach wie vor zu den hoheitlichen Aufgaben des Schornsteinfegerhandwerks zählen. Zum anderen erfüllen

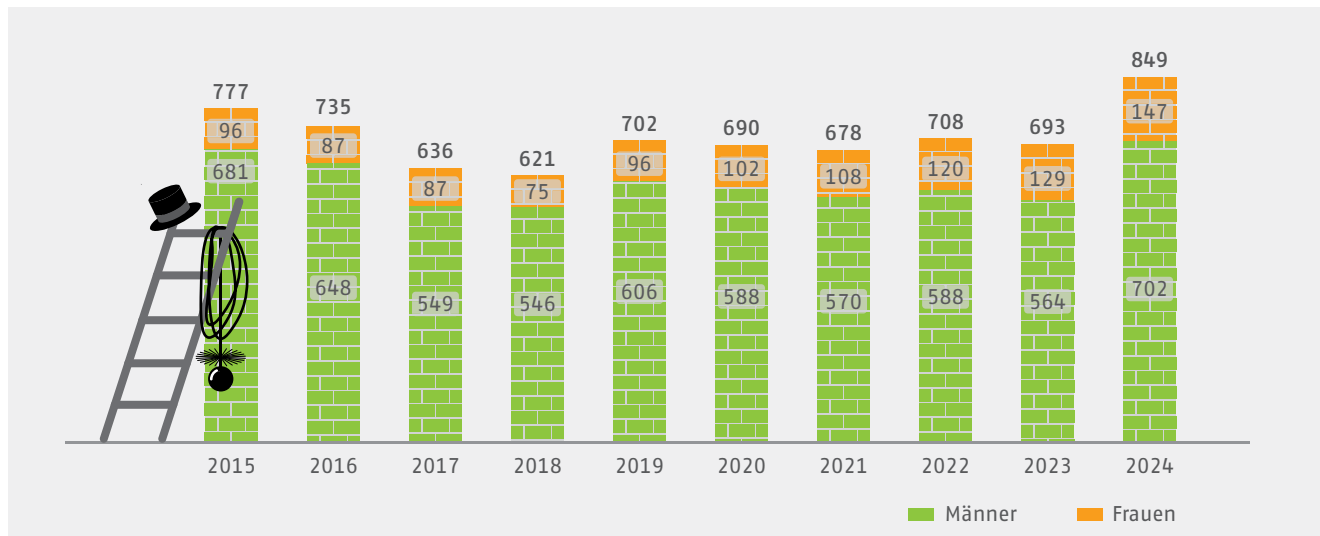
sie wichtige Aufgaben im Bereich des Umwelt- und Klimaschutzes, in dem sie Energieeinsparung und Ressourcenschonung unterstützen. So können Schornsteinfeger/-innen z. B. messen, ob Heizungen zu viele Schadstoffe produzieren oder zu viel Wärmeenergie verschwenden. Da Lüftungsanlagen im Zusammenhang mit energieeffizienten, luftdichten Gebäuden eine wichtige Funktion übernehmen, werden Arbeiten in diesem Bereich künftig zunehmen. Das Schornsteinfegerhandwerk trägt wesentlich dazu bei, dass rechtliche Bestimmungen zum Bau-, Brand- und Immissionsschutz bei Gebäuden, aber auch beim Betrieb technischer Anlagen zur Anwendung kommen.

Neue Technologien und Kundenberatung

Insbesondere durch die Energiewende, die Digitalisierung und die geänderte Baupraxis verändern sich die Arbeitsabläufe und -aufgaben in Schornsteinfegerbetrieben zunehmend. Zur Sicherstellung der Expertise und zum Ausbau der Tätigkeitsfelder wurde der Ausbildungsberuf zum Ausbildungsjahr 2025 umfassend modernisiert. Erweitert wurden neben den zusätzlichen Fachkompetenzen in den Bereichen Energieeffizienz, Lüftungstechnik und Brandschutz auch die Inhalte zu Kommunikationskompetenzen. Schornsteinfeger/-innen geben nicht nur Tipps, um klimafreundlich heizen und Energie sparen zu können. Sie informieren über aktuelle Gesetze wie z. B. das Gebäudeenergiegesetz und erläutern den Kundinnen und Kunden, welche Vorgaben für sie gelten und wie sie diese umsetzen können. Schornsteinfeger/-innen übernehmen auch die Aufgabe, ihren Kundinnen und Kunden komplexe Zusammenhänge bei der Umstellung auf klimafreundlichere Techniken, die im Rahmen der Energiewende erforderlich werden, verständlich zu vermitteln. Neue Technologien können Schornsteinfeger/-innen bei ihren Aufgaben unterstützen. So werden z. B. Drohnen für die Inspektion von Industrieschornsteinen und Reinigungsroboter für deren Reinigung genutzt und Sensorik wird in Feuerungs- und

Abbildung

Neuabschlüsse Schornsteinfeger/-in 2015 bis 2024 nach Geschlecht



Quelle: »Datensystem Auszubildende« des BIBB, Stichtag jeweils 31.12.

Lüftungsanlagen installiert, um Abgase und Feinstaub zu überwachen.

Deutlicher Anstieg der Neuabschlüsse 2024

Während im Handwerk insgesamt die Anzahl der Neuabschlüsse von 2023 auf 2024 um 0,7 Prozent gestiegen ist, verzeichnet das Schornsteinfegerhandwerk einen deutlichen Zuwachs:

Die Zahl der Neuabschlüsse ist von 690 auf 849 gestiegen und liegt damit im Jahr 2024 um 23 Prozent höher als im Vorjahr. Es bleibt abzuwarten, ob sich dieser Anstieg fortsetzen und das Schornsteinfegerhandwerk damit zu einer vermehrt nachgefragten Ausbildungsbranche wird (vgl. Abb.). Im Jahr 2024 haben 147 Frauen die Ausbildung begonnen. Deren Anteil ist im Lauf der vergangenen zehn

Jahre von 12,4 auf 17,3 Prozent gestiegen (vgl. Abb.).

Karriere, Fort- und Weiterbildung

Die Veränderungen in der Energieversorgung mit der Abkehr von fossilen Brennstoffen hin zu regenerativen Energien verbunden mit einer hochtechnologischen Wärmeerzeugung durch digitalisierte Bau- und Anlagentechnik sorgen auch in Zukunft für notwendige Spezialisierungen im Dienstleistungsangebot von Schornsteinfegerinnen und Schornsteinfegern. Das berufliche Profil lässt sich durch verschiedene Fort- und Weiterbildungen ergänzen, z.B. in den Bereichen Energieberatung oder Brandschutz. Als Schornsteinfegermeister/-in öffnet sich der Weg in die Selbstständigkeit, z.B. mit der Übernahme oder Gründung eines Schornsteinfegerbetriebs. Ein beruflicher Aufstieg ist z.B. auch mit einem Abschluss als Bachelor Professional für Energieeffizienz und digitales Bauprojektmanagement möglich. ◀

Auf einen Blick

- Letzte Neuordnung 2025
- Ausbildungsdauer: 3 Jahre
- Zuständigkeitsbereich: Handwerk
- Ausbildungsstruktur: Monoberuf
- DQR-Niveau: Stufe 4
- Fortbildung: Schornsteinfegermeister/-in



Berufsinformationen des BIBB:

www.bibb.de/dienst/berufesuche/de/index_berufesuche.php/profile/apprenticeship/schorn25

Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks – Zentralinnungsverband (ZIV):

www.schornsteinfeger.de

Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e.V. (ZDS) – Gewerkschaft & Fachverband: www.zds-schornsteinfeger.de

Infografik zum Download: www.bwp-zeitschrift.de/g12467



Podcast zum Berufe-Steckbrief mit zwei Auszubildenden:

www.bwp-zeitschrift.de/p216237

(Zusammengestellt von

Arne Schambeck, BWP)

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

In kleinen Schritten zum Ziel – aber wie?

Nachqualifizierung zum Berufsabschluss



PETER-WERNER KLOAS: Modulare Weiterbildung im Verbund mit Beschäftigung. Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Aspekte eines strittigen Ansatzes. In: BWP 25 (1996) 1, S. 39–46.
URL: www.bwp-zeitschrift.de/dienst/publikationen/de/15243

Zu viele junge Erwachsene bleiben ohne Berufsabschluss. Sie tragen ein erhöhtes Arbeitslosenrisiko, erzielen relativ geringe Einkommen und fehlen als Fachkräfte. Das ist aktuell eine bildungs- und arbeitsmarktpolitische Herausforderung, und das war es auch schon vor dreißig Jahren, als das BIBB zwischen 1995 und 2001 eine Modellversuchsreihe zur modularen berufsbegleitenden Nachqualifizierung betreute. In dem hier wiederentdeckten Beitrag stellt PETER-WERNER KLOAS ein Konzept für die modulare Weiterbildung im Verbund mit Beschäftigung vor. Parallelen zu den aktuell diskutierten Teilqualifikationen sind unverkennbar.

Modulare Nachqualifizierung

KLOAS' Ziel war es, mit seinem Beitrag aufzuzeigen, »wie eine Synthese von Modul- und Berufskonzept unter Beibehaltung der jeweiligen Vorteile und Ausschluss der jeweiligen Nachteile erreicht werden kann«. Das Konzept zur Vermittlung von anerkannten Berufsabschlüssen im Verbund mit Beschäftigung basierte auf fünf Kriterien, die eine Weiterbildung zum Berufsabschluss für Un- und Angelernte ermöglichen sollten:

1. **Vermittlung von anerkannten Berufsabschlüssen,**
2. **Vernetzung der Lernorte:** Stärkung des Lernfelds »Arbeitsplatz«, Lernen in der Arbeit kombiniert mit Lernen in Kursen,

3. **Modulare Gestaltung kompletter Berufsbilder** und Zertifizierung der Module nach einheitlicher Systematik durch Qualifizierungsträger,
4. **Individueller Bildungsplan** und entwicklungsbegleitende Beratung, ggf. Hilfe bei sozialen Problemen,
5. **Tarifliche Vergütung** und Honorierung von Qualifizierungsschritten.

KLOAS war es wichtig, kein neues Abschlussniveau zu begründen. Eine Voraussetzung für die modulare Nachqualifizierung lag für ihn darin, »dass seitens der Maßnahmenträger die organisatorischen Bedingungen so gestaltet werden, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für alle Module des Berufsbildes ein Qualifizierungsangebot vorfinden.«

Im Nachqualifizierungskonzept wurde großer Wert auf die Vernetzung der Lernorte gelegt. Im Bewusstsein, dass diese Vernetzung kein Selbstläufer ist, und um sicherzustellen, dass die Teilnehmenden lernhaltige Arbeitsaufgaben zugewiesen bekommen und betrieblich unterstützt werden, wurden

Methoden wie z. B. Lernpatenschaften und Lerntagebücher entwickelt, um das Lernen im Kurs mit dem Lernen am Arbeitsplatz zu verbinden.

In der modularen Form der Weiterbildung sah KLOAS für die »Problemgruppen des Arbeitsmarkts« einige Vorteile: Bei Nichtbestehen der Abschlussprüfung oder vorzeitigem Abbruch könnten Teilnehmende Zertifikate mit klarem Bezug zu Berufsbildpositionen nachweisen, die am Arbeitsmarkt verwertet werden können. Zugleich wäre damit – trägerübergreifende Standards für Qualifizierung und Zertifizierung vorausgesetzt – die Fortsetzung der abschlussbezogenen Weiterbildung möglich. Da er auf Bundesebene keine Bestrebungen dazu erkennen konnte, empfahl KLOAS regionale Nachqualifizierungsverbünde, ähnlich wie es in Berlin seither vom »SANQ-Netzwerk für Nachqualifizierung und berufliche Bildung« praktiziert wird (vgl. www.sanq.de). Zudem ergaben sich zwei weitere Vorteile aus der Aufteilung in Module: Die damaligen Instrumente der



KATRIN GUTSCHOW
Wiss. Mitarbeiterin im BIBB
gutschow@bibb.de

Arbeitsmarktpolitik machten es erforderlich, sogenannte Förderketten zu bilden und verschiedene Instrumente miteinander zu kombinieren, die jeweils bestimmte Module beinhalten konnten. Darüber hinaus konnten vorhandene Kompetenzen innerhalb von Modulen oder durch Modulprüfungen auch als ganze Module berücksichtigt werden. Daraus folgte ein individueller Bildungsplan, für dessen Entwicklung und Umsetzung Beratungskapazitäten erforderlich sind, um das Ziel des Berufsabschlusses nicht aus den Augen zu verlieren. Nicht zuletzt sollte eine steigende Honorierung im Verlauf der Qualifizierung dazu beitragen, über einen längeren Zeitraum die Motivation zur Weiterbildung aufrechtzuerhalten.

Verbesserte Voraussetzungen

Die rechtlichen Voraussetzungen für die abschlussbezogene Förderung von Personen ohne (verwertbaren) Berufsabschluss wurden seither verbessert: Geförderte Umschulungen müssen im Vergleich zur Regelausbildung nicht mehr um mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit gekürzt werden, wenn eine erfolgreiche Teilnahme nur bei einer unverkürzten Dauer erwartet werden kann.

Weiterbildungsprämien für bestandene Zwischen- und Abschlussprüfungen sowie ein Weiterbildungsgeld wurden seither eingeführt, um zur Teilnahme an abschlussorientierten Maßnahmen zu motivieren.

Teilqualifizierungen

Entgegen der Ausgangssituation Ende der 1990er-Jahre wird von der Bundesagentur für Arbeit seit 2010 eine Maßnahmenart entwickelt, die schrittweise zum Berufsabschluss führen kann: die Teilqualifizierung. Auch hierbei decken einzelne Teilqualifikationen in Summe ein Berufsbild ab. Allerdings ist bisher nicht sichergestellt, dass alle Teil-

qualifikationen eines Berufs tatsächlich angeboten werden und Förderung bis zum Abschluss zugesagt wird, was die Gefahr birgt, dass Teilnehmende nicht bis zum Berufsabschluss voranschreiten. Die Wahrscheinlichkeit, über Teilqualifikationen zum Berufsabschluss zu gelangen, steigt allerdings mit entsprechender Beratung und im Verbund mit Beschäftigung (vgl. BIEBELER/BLUM 2024). Die Autoren weisen damit auf zwei zentrale Bestandteile des alten Nachqualifizierungskonzepts hin.

Nach wie vor eine Herausforderung ist die Wiederaufnahme der Qualifizierung bei unterschiedlichen Modulzuschnitten verschiedener Anbieter. So hatte das Bundesministerium für Bildung und Forschung in den letzten Jahren durch Projektförderung eine Standardisierung angestrebt. Hier ist eine Lösung in Sicht: In seiner Empfehlung vom 10. Dezember 2025 empfiehlt der Hauptausschuss des BIBB, eine Datenbank beim BIBB einzurichten, in der zu einem Beruf nicht mehr als ein vollständiger Satz von Teilqualifikationen pro Beruf aufgenommen werden soll, um die trägerübergreifende Anschlussfähigkeit zu gewährleisten. KLOAS übrigens hatte 1996 schon den Aufbau einer Datenbank empfohlen, die über die Modulsysteme hinaus auch Schulungskonzepte und Lerneinheiten zugänglich machen sollte.

Die Lernvoraussetzungen der Teilnehmenden sind seither sicherlich nicht weniger heterogen geworden. Insbesondere die Vermittlung (fachspezifischer) Sprachkompetenzen steht nach wie vor im Fokus, ebenso die Vermittlung von Grundkompetenzen. Entsprechende Maßnahmen können mit Teilqualifizierungen kombiniert oder in Teilqualifizierungen integriert werden. Früher wurden derartige Elemente häufig durch die Kombination verschiedener Finanzierungsinstrumente in »Förderketten« organisiert, z. B. durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (EFS).

Eine Gelingensvoraussetzung liegt hier auch in der Qualifizierung des Weiterbildungspersonals.

Die neue Hauptausschussempfehlung weist darauf hin, dass Teilqualifikationen auch im Zusammenhang mit neueren Verfahren der beruflichen Bildung eine Rolle spielen können: Bei Verfahren zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen können sie zum Ausgleich festgestellter Qualifikationsunterschiede ebenso eingesetzt werden wie für die 2025 eingeführten Validierungsverfahren.

Einzelne Module könnten darüber hinaus von Beschäftigten genutzt werden, um Kompetenzen auf den aktuellen Stand zu bringen, wenn sich Berufsbilder verändern, oder um ihr Kompetenzprofil zu erweitern.

Vom damaligen Nachqualifizierungskonzept aus betrachtet könnten heute zwei Aspekte weiter gestärkt werden: den Arbeitsplatz als Lernort nutzen und Bildungspläne individualisieren. So können Menschen ohne Berufsabschluss oder ohne passfähige Qualifikation für den Arbeitsmarkt qualifiziert werden, wie es aktuell auch in der Nationalen Weiterbildungsstrategie als Ziel bekräftigt wird (vgl. BMAS/BMBFSFJ 2025). ◀

LITERATUR

BIEBELER, H.; BLUM, T.: Voraussetzungen und Nutzung des Angebots von Teilqualifikationen. Bonn 2024.

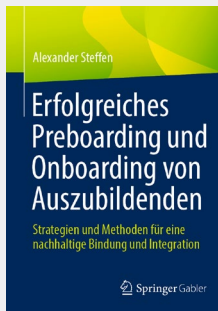
URL: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19614

BMAS/BMBFSFJ (Hrsg.): Weiterbildung 2030. Chancen eröffnen, Qualifizierung stärken, Zukunft sichern! Fortsetzung und Weiterentwicklung der Nationalen Weiterbildungsstrategie in der 21. Legislaturperiode. Bonn 2025. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/NWK_Fortsetzungspapier_2025-11-27.pdf

HAUPTAUSSCHUSS DES BIBB: Qualitätsgesicherte Gestaltung und Umsetzung von Teilqualifikationen. Empfehlung 185 vom 10. Dezember 2025. URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/HA185.pdf

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Preboarding und Onboarding von Auszubildenden



Erfolgreiches Preboarding und Onboarding von Auszubildenden. Strategien und Methoden für eine nachhaltige Bindung und Integration
ALEXANDER STEFFEN
Springer Gabler Verlag 2025, 116 Seiten, ISBN 978-3-658-45592-7 (eBook)

Die Sicherung qualifizierter Nachwuchskräfte zählt zu den größten Herausforderungen für Unternehmen. Angesichts stagnierender Ausbildungszahlen und zunehmender Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt muss sich die berufliche Bildung weiterentwickeln. Entscheidend wird sein, Ausbildungsbedingungen zu schaffen, die moderne Arbeitsmodelle und die Erwartungen einer neuen Generation berücksichtigen. Eine Schlüsselfunktion kommt dabei professionell gestalteten Preboarding- und Onboarding-Prozessen zu. Sie erleichtern den Einstieg, fördern Engagement, Lernbereitschaft und Identifikation mit dem Unternehmen und tragen wesentlich dazu bei, Auszubildende erfolgreich in den Berufsstart zu begleiten und langfristig zu halten.

ALEXANDER STEFFEN, selbst erfahrener Ausbilder und ehrenamtlicher IHK-Prüfer, präsentiert in seinem Band praxisnahe Strategien und Methoden, die helfen, Auszubildende gezielt auf ihren Start im Betrieb vorzubereiten und nachhaltig zu integrieren. Die vorgestellten Ansätze sind flexibel und lassen sich für unterschiedliche Unternehmensgrößen und Zielgruppen anpassen.

Zu Beginn definiert der Autor zentrale Begriffe wie Preboarding, On-

boarding, Candidate Experience (also Eindrücke, die junge Menschen im Bewerbungsprozess gewinnen) und Organisationales Commitment. Er erläutert ihre jeweilige Bedeutung im Einführungsprozess und benennt dazu Erfolgsfaktoren in drei Dimensionen: strategisch-prozessual, menschlich-individuell und technologisch.

Nach einem Überblick über grundlegende theoretische Modelle, die als Basis für die Implementierung von Integrationsstrategien in Unternehmen dienen, bildet eine strukturierte Zusammenstellung verschiedener Methoden für das Pre- und Onboarding im Betrieb das Kernstück des Buchs. STEFFEN ordnet sie thematisch, erläutert ihre Schlüsseldimensionen und gibt Hinweise zur praktischen Umsetzung. Die Fülle an Methoden zwingt zu knappen, schematischen Beschreibungen – punktgenau, aber ohne weitere Vertiefung. Welche Ansätze passen, muss jeder Betrieb selbst prüfen. Differenzierteres Anwendungswissen kann je nach Bedarf zusätzlich erforderlich sein.

Hilfreich sind die umfangreichen Checklisten im Schlussteil. Sie geben Ausbildungsverantwortlichen eine praxisnahe Orientierungshilfe bei der Planung und Umsetzung der wesentlichen Schritte im Pre- und Onboarding-Prozess.

Fazit: Der Band bietet Ausbildungsverantwortlichen einen kompakten und praxisorientierten Überblick über Methoden und Strategien für ein erfolgreiches Pre- und Onboarding. Inhaltlich bietet die Darstellung angesichts des begrenzten Umfangs eher einen Einstieg ins Thema; vertiefende theoretische oder strategische Reflexionen treten zugunsten der Methodenvielfalt zurück. Wünschenswert wäre eine umfassendere Auseinandersetzung mit Zweck und Wirkmechanismen professioneller Pre- und Onboarding-Prozesse. Denn letztlich nutzen auch die besten Methoden wenig, wenn es an der Attraktivität der Unternehmenskultur oder der persönlichen und fachlichen Eignung des Ausbildungspersonals mangelt. Gleichwohl liefert der Band eine solide Einführung in das Thema und kann als nützlicher Leitfaden für die betriebliche Ausbildungspraxis empfohlen werden. ◀



THOMAS NEUHAUS
Mitarbeiter im BIBB
neuhaus@bibb.de

Neuerscheinungen aus dem BIBB

Unbesetzte Ausbildungsstellen



Die hohe Anzahl unbesetzter Ausbildungsstellen zählt seit Jahren zu den größten Herausforderungen des Ausbildungsmarkts. Eine mögliche, bislang wenig erforschte Ursache im Kontext von Besetzungsproblemen besteht darin, dass sich bereits eingeplante Auszubildende umentscheiden. Vor diesem Hintergrund untersucht der BIBB-Report, wie viele junge Menschen trotz eines Vertragsabschlusses weiter nach Ausbildungsstellen suchen und warum sie dies tun. EBBINGHAUS, M.; HÜLS, S.; LEBER, U.; DIONISIUS, R.: Geht da noch was anderes? Warum junge Menschen nach Abschluss eines Ausbildungsvertrages weiter nach Ausbildungsstellen suchen. BIBB-Report 4. Bonn 2025. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20687

Ausbildungsabbrüche in der Pflege



Das Praxishandbuch stellt erprobte Maßnahmen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen für Pflege-schulen und -einrichtungen vor. In der Handreichung werden Ursachen, persönliche Eignung und Risikotypen analysiert und praxisnahe Strategien zur Prävention angeboten. Ziel ist es, Auszubildende wirksam zu begleiten, die Ausbildungsqualität zu sichern und eine nachhaltige Lernkultur zu fördern. Es richtet sich an Lehrende, Praxisanleitende sowie Entscheider/-innen in der Pflege. PÖSCHEL, A.; LAPP, J.; BEUTHNER, D.; BRANTZKO, M.: Verstehen. Verändern. Verhindern. Ausbildungsabbrüche in der Pflege wirksam begegnen. Empfehlungen und Erkenntnisse zur Qualitätssicherung in der Pflegeausbildung. Bonn 2025. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20531

Datenreport zum Berufsbildungsbericht



Der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025 enthält umfassende Informationen und Analysen zur beruflichen Aus- und Weiterbildung, gibt einen Überblick über Programme des Bundes und der Länder zur Förderung der Berufsausbildung und informiert über internationale Indikatoren und Benchmarks. Das Schwerpunktthema des BIBB-Datenreports 2025 lautet: »Einwanderungsgesellschaft«. BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2025. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2025. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20621

Stereotype Altersbilder



Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird eine altersgerechte Personalpolitik immer wichtiger. Dennoch wirken in vielen Betrieben weiterhin negative Altersstereotype, die die Einstellung und Weiterbildung älterer Beschäftigter hemmen – und so das vorhandene Fachkräftepotenzial ungenutzt lassen. Die Analyse des BIBB-Reports zeigt, dass eine altersgerechte Personalpolitik nicht nur die Fachkräfte-

sicherung stärkt, sondern auch die Vielfalt und letztlich die Produktivität von Betrieben.

HEYER, PH.; WEIS, K.; MOHR, S.; SCHMITZ, W.: Alter(n) im Betrieb: Stereotype Altersbilder, Fachkräftemangel und digitale Transformation. BIBB-Report 5. Bonn 2025. Kostenloser Download: www.bibb.de/dienst/publikationen/de/20771

(Alle Links: Stand 21.01.2026)

Die besondere Zahl

81.900

Anerkennungsverfahren



Im Jahr 2024 beschieden die zuständigen Stellen 81.900 Anerkennungsverfahren zu Berufen nach Bundes- und Landesrecht. Dies waren rund 14.300 mehr als im Vorjahr (plus 21 %). Das häufigste Ergebnis: »Volle Gleichwertigkeit« (rund 37.300 Fälle), gefolgt von »Auflage einer Ausgleichsmaßnahme« (reglementierte Berufe, rund 35.100), »Teilweise Gleichwertigkeit« (nicht reglementierte Berufe, rund 6.600), »Keine Gleichwertigkeit« (rund 2.100).

QUELLE: Amtliche Statistik zum Anerkennungs-gesetz: www.bibb.de/de/209810.php

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

55. Jahrgang, Heft 1/2026, Februar 2026
Redaktionsschluss 21.01.2026

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Friedrich-Ebert-Allee 114–116, 53113 Bonn

Redaktion

Christiane Jäger (verantw.),

Iris Hallmann, Ute Jaskolski-Thiart,

Dr. Britta Nelskamp, Arne Schambeck

Telefon: (0228) 107–1723

bwp@bibb.de, www.bwp-zeitschrift.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Belinda Aeschlimann, Eidgenössische

Hochschule für Berufsbildung, Zollikofen;

Rebecca Atanassov, BIBB; Prof. Dr. Robin Busse,

TU Darmstadt; Dr. Christian Gerhards, BIBB;

Dr. Hannelore Mottweiler, BIBB; Frank Neises,

BIBB; Dr. Philipp Schnell, Österreichisches

Institut für Berufsbildungsforschung, Wien;

Prof. Dr. Elke Schwing, Roche Diagnostics

Mannheim

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers. Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 0341–4515

Haftung

Für die Inhalte externer Links übernimmt das BIBB keine Haftung. Dafür sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

Gestaltung und Satz

Datagroup–Int SRL,

300665 Timișoara, Rumänien

Grafik, Illustration

Seiten 19, 22, 62

Satzpunkt Ursula Ewert GmbH,

95445 Bayreuth

www.satzpunkt-ewert.de

Druck

Memminger MedienCentrum,

87700 Memmingen

Verlag

Franz Steiner Verlag

Maybachstr. 8, 70469 Stuttgart

Telefon: (0711) 25 82–0 / Fax: –390

service@steiner-verlag.de

Geschäftsführung

Dr. Benjamin Wessinger,

Leonie Haas–Rotta,

Thomas Koch,

Nils Wörner

Verlagsleitung

Dr. Thomas Schaber

Anzeigen

Dr. Caroline Haupt

Telefon: (0711) 25 82–177

chaupt@steiner-verlag.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 16,70 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 4,90 €, Ausland: 6,90 €); Jahresabon-

nement 57,60 € zzgl. Versandkosten

(Inland: 18,20 €, Ausland: 25,20 €). Alle

Preise inkl. MwSt. Preisänderungen vorbehalten.

Erscheinungsweise: vierteljährlich.

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen.

Vorschau



2/2026 Gesundheitsberufe

Die BWP schaut mit dieser Ausgabe auf ein höchst dynamisches Berufsfeld und geht zum einen der Frage nach, wie Fachkräfte in den Gesundheitsberufen gewonnen und qualifiziert werden können, zum anderen, wie das Berufsfeld strukturell aufgestellt ist, um den künftigen Herausforderungen gewachsen zu sein.

Erscheint im Mai 2026

3/2026 Jugend

Erscheint im August 2026



Der Autor

Friedhelm Schütte ist ordentlicher Universitäts-Professor an der TU Berlin (i.R.). Forschungsschwerpunkte: Sozialgeschichte von Berufserziehung und Berufsbildung, Didaktik beruflicher Bildung / Fachdidaktik Metall- und Elektrotechnik, Disziplingeschichte von Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Biographieforschung. Außerdem ist er Mitherausgeber der Enzyklopädie „Erziehungswissenschaft Online“ (EEO) sowie Redaktionsmitglied der Zeitschrift „WIDERSPRÜCHE“.

Heinrich Abel. „Meine Partei ist die Jugend“

Vom HJ-Führer zum universitären Berufs- und Arbeitspädagogen. Eine Biografie

Von Friedhelm Schütte

Heinrich Abel zählt zu den prägenden Berufs-, Arbeits- und Wirtschaftspädagogen der Bundesrepublik Deutschland. Als Gewerbelehrer, promovierter Sozialwissenschaftler, Abteilungsleiter für Weltanschauung bei der Hitler-Jugend und Abwehroffizier der Wehrmacht bricht er nach Stalingrad mit dem Nationalsozialismus und tritt dem *Nationalkomitee Freies Deutschland* bei. Nach Rückkehr aus sowjetischer Kriegsgefangenschaft engagiert Abel sich als Schriftleiter, Publizist und Experte im Deutschen Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen. An der TU Darmstadt tritt er die zweite Professur für Berufspädagogik an. Seine Biografie spiegelt die Brüche und Neuanfänge der deutschen Bildungsgeschichte im 20. Jahrhundert.

Die Monografie rückt die Theorie-, Rezeptions- und Disziplingeschichte der Berufs- und Wirtschaftspädagogik zwischen 1950 und 1965 in den Mittelpunkt. Im Fokus steht die Neuausrichtung der Disziplin, die Entwicklung der nichtakademischen Berufsausbildung sowie die Etablierung des Zweiten Bildungswegs. Der Band bietet neue Einblicke in historische Debatten um das System beruflicher Bildung und richtet sich an die historische Berufsbildungsforschung, zugleich an Interessenten der berufsbildungspolitischen Arena.

Franz Steiner Verlag

2025

405 Seiten

978-3-515-14014-0 Gebunden

978-3-515-14016-4 E-Book

Ihre Zeitschrift. Ihre Empfehlung.

Empfehlen Sie die BWP weiter und
sichern Sie sich eine attraktive Prämie!

Leser
werben
Leser

Forschungsergebnisse und Praxis- erfahrungen zu aktuellen Themen

Jede Ausgabe widmet sich einem Themenschwerpunkt, der vielschichtig und fundiert aufbereitet wird. Dabei werden nicht nur nationale, sondern auch internationale Entwicklungen berücksichtigt. Die Zeitschrift enthält außerdem weitere Beiträge zu aktuellen Themen aus Forschung & Praxis und der Welt der Berufe.

Verfolgen Sie mit der BWP den Austausch zwischen Wissenschaft, Politik und Praxis in der Berufsbildung – regelmäßig und aktuell, 4-mal im Jahr!

Themenvorschau 2026

Heft 2 Gesundheitsberufe

Heft 3 Jugend

Heft 4 Ehrenamt in der Berufsbildung

Für Ihre Empfehlung bedanken wir uns mit einer attraktiven Prämie

Pelikan-Roller "Twist"



Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

4 Ausgaben pro Jahr

Bezugspreis jährlich € 57,60 [D] zzgl. € 18,20 [D] Versandkosten*

ISSN 0341-4515

Bestellen Sie noch heute!

[www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-
in-Wissenschaft-und-Praxis](http://www.steiner-verlag.de/brand/Berufsbildung-in-Wissenschaft-und-Praxis)

oder per E-Mail: service@steiner-verlag.de

oder per Telefon 0711 2582-450

* Versandkosten innerhalb Deutschlands. Preise inklusive MwSt. (D).
Stand der Preise: 1.1.2026.



Franz Steiner
Verlag

Franz Steiner Verlag

Maybachstr. 8 · 70469 Stuttgart

Telefon 0711 2582-450 | Telefax 0711 2582-408

service@steiner-verlag.de | www.steiner-verlag.de



Bundesinstitut für
Berufsbildung